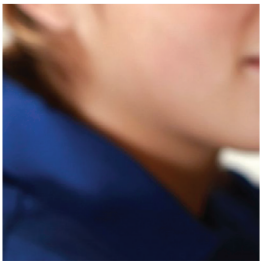
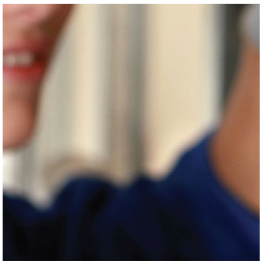
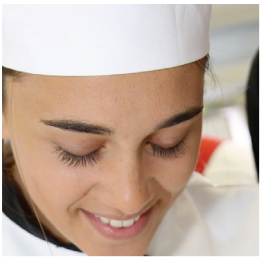
LES **AVIS**
DU CONSEIL
ÉCONOMIQUE,
SOCIAL ET
ENVIRONNEMENTAL

Agir pour la mixité des métiers



Patrick Liébus

Novembre 2014

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ
CONSEIL ÉCONOMIQUE
SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

Les éditions des
Journaux officiels

2014-24
NOR : CESL140004X
Mercredi 3 décembre 2014

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mandature 2010-2015 – Séance du 25 novembre 2014

AGIR POUR LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Avis du Conseil économique, social et environnemental

M. Patrick Liébus, rapporteur

au nom de la
section du travail et de l'emploi

Question dont le Conseil économique, social et environnemental a été saisi par lettre du Premier ministre en date du 10 juillet 2014. Le bureau a confié à la section du travail et de l'emploi la préparation d'un avis intitulé *Agir pour la mixité des métiers*. La section a désigné M. Patrick Liébus comme rapporteur.

Sommaire

Avis 6

- Introduction 6
- L'inégale répartition des femmes et des hommes dans les métiers 7
- **Une correction lente et irrégulière des déséquilibres de sexe dans les métiers et les filières professionnelles** 7
  - Une légère baisse de la ségrégation professionnelle sur trente ans 7
  - Une progression de la mixité plus sensible depuis quinze ans 8
  - Métiers mixtes, à dominance masculine ou féminine : une stabilité qui n'est qu'apparente 10
  - Une mixité croissante des professions de cadres 11
- **Une non mixité persistante des métiers** 14
  - Une concentration des femmes sur un nombre limité de métiers 14
  - Les métiers à prédominance féminine, considérés comme peu qualifiés, sont dévalorisés 16
  - La ségrégation professionnelle tend à décroitre en fonction du niveau du diplôme. 16
  - Une ségrégation professionnelle moins forte dans l'ensemble de la Fonction publique mais un fort déséquilibre de genre pour certains statuts et certaines filières professionnelles 17
  - Des emplois de très haut niveau encore éloignés de la mixité 18
- Des freins structurels à la mixite des métiers alimentés par les stéréotypes de genre 21
- **Les stéréotypes sexistes comme facteurs de la ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers** 22
- **L'orientation dans la formation initiale** 23
  - Une orientation sexuée, en particulier vers les filières d'enseignement professionnel 23

- Entre l'offre et les demandes de formation initiale : les pratiques d'orientation dans les établissements scolaires 24
- Des filières de formation encore très sexuées dans l'enseignement supérieur 26

De la formation initiale au lieu de travail : des femmes dans des « métiers d'hommes » une intégration parfois éprouvante 27

- Des « pionnières » dans des filières de formation « masculines » 27
- Les difficultés des « femmes minoritaires » sur les lieux de travail 31

Le faible intérêt des hommes pour des métiers sous-valorises 32

- Les travaux de recherche sur les classifications professionnelles 32
- La faible reconnaissance des métiers dans les structures des services à la personne 34

Les conditions de travail : des évolutions ambigües 36

- Un allègement des contraintes physiques dans les métiers traditionnellement masculins ? 36
- Une sous-évaluation de la pénibilité de métiers à prédominance féminine 38

Les difficultés de l'articulation vie privée/vie professionnelle 40

Les actions conduites en faveur de la mixité des métiers 42

La mixité des métiers, enjeu de l'orientation et de l'accompagnement dans l'emploi 42

- L'action au niveau des paliers d'orientation scolaire et en amont 42
- Le rapprochement du système scolaire et du monde économique et professionnel : un enjeu identifié de la mixité des métiers 44
- Sensibiliser les opérateurs de placement et les employeurs aux risques de ségrégation professionnelle 47

- **Le cadre juridique : de l'égalité à la mixité des métiers** 49
  - L'impulsion du droit communautaire 49
  - Les dispositions du droit privé français : de l'égalité à la mixité professionnelle 53
  - Les dispositifs mis en œuvre par le gouvernement 57
  - Les mesures mises en œuvre dans la Fonction publique : de l'égalité professionnelle à la mixité… par le haut ? 58
- **L'action des partenaires sociaux et des acteurs associatifs** 60
  - Une impulsion donnée au niveau interprofessionnel 60
  - La mixité des métiers du point de vue de la négociation de branche 62
  - La mixité des métiers du point de vue des négociations d'entreprise et dans les pratiques de GRH 64
  - Les actions en provenance de la société civile 67
- **Les propositions** 68
- **Déconstruire les stéréotypes sexistes sur les métiers** 69
  - Des campagnes médias à destination du grand public 69
  - Agir contre les stéréotypes dans l'emploi 74
  - Encourager les actions de communication dans les entreprises et les lieux de formation. 76
- **L'action volontariste des branches** 77
  - La mixité des métiers : enjeu des négociations de branche 77
  - L'action des branches pour inciter, repérer et transférer les bonnes pratiques en faveur de la mixité des métiers 79
  - Coordonner l'action des branches et de l'Education nationale sur la mixité des métiers 80
  - Une démarche expérimentale intégrée pour les secteurs à métiers non-mixtes 82
- **L'action volontariste de la Fonction publique** 84
  - Une démarche volontariste en matière de rémunération et de recrutement pour améliorer la mixité dans la Fonction publique 84

- Faire de l'apprentissage dans le public un levier en faveur de la mixité des métiers 85
- Valoriser le métier de professeur des écoles 85

Promouvoir la mixité des métiers dans la négociation et l'information-consultation en entreprise 86

- Faire de la mixité professionnelle un levier pour l'amélioration des conditions de travail 86
- Intégrer l'objectif d'une plus grande mixité des métiers dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 87
- Faire du défaut de mixité de certains métiers un paramètre de la négociation sur la réduction des écarts de salaires femmes/hommes 88
- Assurer une formation professionnelle et des déroulements de carrières favorables à la mixité 89

Déclaration des groupes 91

Scrutin 110

Annexes 112

Annexe n° 1 : composition de la section du travail et de l'emploi 112

Annexe n° 2 : lettre de saisine du Premier ministre 114

Annexe n° 3 : liste des personnes auditionnées 116

Annexe n° 4 : liste des personnes rencontrées 118

Annexe n° 5 : table des sigles 121

Annexe n° 6 : bibliographie 123

AGIR POUR LA MIXITÉ DES MÉTIERS[1]

Avis

Introduction

La progression vers une plus grande mixité des métiers a été déclarée comme une priorité par le Gouvernement, qui a fait de 2014 une année de mobilisation de tous les acteurs concernés par cet objectif. Le terme de mixité a, de plus, fait son entrée dans le Code du travail avec la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La politique visant à assurer une plus grande mixité des métiers ne résume pas à elle seule l'ensemble des aspects d'une véritable politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle en est, néanmoins, une dimension importante si elle est réellement mise en œuvre et obtient des résultats tangibles. Dans ce cadre, le CESE entend préciser les défis à relever pour atteindre la mixité professionnelle femmes-hommes dans un plus grand nombre de métiers ainsi que les modes d'action envisageables pour en assurer la promotion. Le CESE part du préalable que les aptitudes, les qualifications et les compétences, qui n'ont aucun caractère sexué doivent justifier l'orientation des personnes vers tel ou tel métier. C'est pourquoi l'expression féminiser ou masculiniser les métiers est utilisée ici pour parler des effectifs de ces métiers, les métiers n'étant pas en eux-mêmes sexués.

Par convention, un métier est dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs. La définition des métiers retenue dans cet avis est celle utilisée par l'appareil statistique national en termes de familles professionnelles, qui décompte 87 groupes de métiers. Il peut ainsi être relevé que sur les 87 familles professionnelles recensées, seules 13 sont mixtes. Il convient de préciser que la mixité des métiers n'est pas synonyme de mixité d'un secteur ou d'une branche professionnelle. De plus, l'enjeu de la mixité des métiers intéresse aussi la Fonction publique.

Alors que la connaissance du caractère profondément sexué de la division du travail est ancienne, la question d'une mixité insuffisante des métiers est, dans le champ des politiques publiques, relativement nouvelle. La poser c'est d'abord prendre conscience de la complexité des réponses susceptibles d'y être apportées. En effet, la division sexuée du travail est la conséquence de choix fortement déterminés par des structures socioéconomiques qui procèdent des modes de vie privée et publique et des schémas culturels profondément ancrés. Il s'agit donc de modifier ces déterminants pour rompre cette division sexuée, tout en respectant les libertés individuelles, liberté de choix dans son orientation professionnelle personnelle et liberté contractuelle du recrutement encadrée par le droit de la non-discrimination, qui restent des principes fondamentaux.

C'est pourquoi le CESE a souhaité auditionner la plupart des acteurs appelés à se mobiliser en faveur de la mixité des métiers : les pouvoirs publics, pour leur capacité à agir sur les politiques menées, les partenaires sociaux, pour le rôle que peut jouer la négociation collective et la gestion paritaire de la formation professionnelle, l'Education nationale et les

1 **L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public par 147 voix pour et 5 abstentions** (voir l'ensemble du scrutin en annexe).

acteurs de l'orientation et de l'emploi, pour leur engagement à lutter contre les stéréotypes sexistes et à garantir des procédures d'orientation susceptibles de les neutraliser.

Les enjeux d'une plus grande mixité des métiers sont importants. C'est d'abord un enjeu de justice sociale, car la liberté de choix de chacun quant à son orientation professionnelle doit être égale pour les filles et pour les garçons, et ce quel que soit le moment de l'orientation. Or, si la progression de la mixité des métiers, s'observe, schématiquement et sauf exception, chez les diplômés au-delà du baccalauréat, tel n'est pas le cas pour les niveaux de diplômes moins élevés. Il s'agit également d'un enjeu économique, en termes d'élargissement de l'attractivité des métiers et des entreprises ainsi que des potentiels de recrutements et de candidatures à la formation et à l'emploi. De plus dans le cadre de la stratégie européenne à l'horizon 2020, l'augmentation souhaitée du taux d'activité des femmes en France pourrait se traduire par une plus large ouverture de certains métiers à la main-d'œuvre féminine[2].

Pour répondre à ces enjeux, le CESE propose, après un bilan sur l'inégale répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers (I), d'analyser les freins, pour la plupart structurels, aux évolutions vers une plus grande mixité des métiers (II). L'analyse des actions menées jusqu'à aujourd'hui (III), conduit à une série de propositions utiles pour accroître l'efficience d'une politique publique en phase de construction (IV).

L'inégale répartition des femmes et des hommes dans les métiers

Une correction lente et irrégulière des déséquilibres de sexe dans les métiers et les filières professionnelles

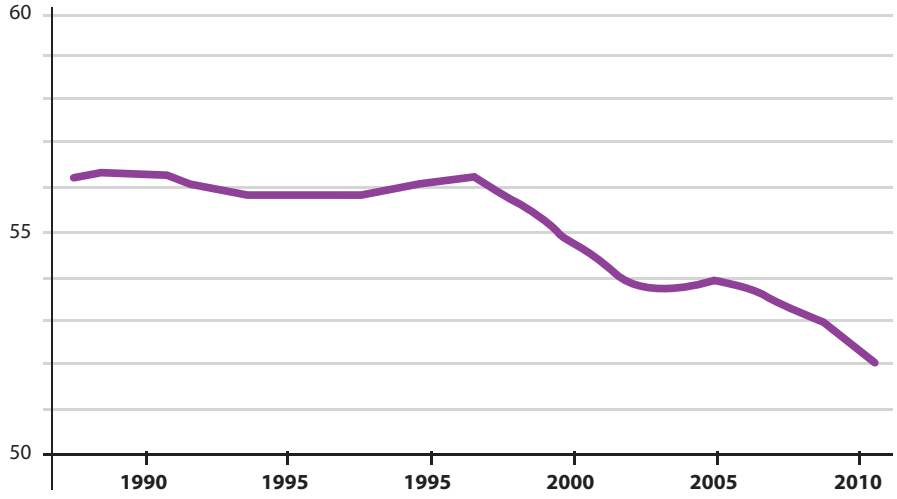
Une légère baisse de la ségrégation professionnelle sur trente ans

La partition sexuée des emplois s'est un peu atténuée au cours des trente dernières années. Une étude récente de la Dares[3] a montré que l'indice de dissimilarité, également nommé indice de ségrégation, qui mesure la différence de répartition des hommes et des femmes selon les métiers, avait diminué de quatre points entre 1983 et 2011, passant de 56 à 52.

2 Selon l'étude de l'OCDE, *Inégalités Hommes-Femmes : il est temps d'agir*, décembre 2012, « si l'économie française venait à faire un usage plus efficace des compétences de chacun en termes d'éducation et de participation économique et si la parité entre les sexes dans la participation dans le marché du travail était réalisée au cours des vingt prochaines années, cela conduirait à une augmentation de 5,2 % de la population active et à une augmentation annuelle de 0.4 points de pourcentage du taux de croissance du PIB par habitant, et à une augmentation du PIB de 9,4 % entre 2010 et 2030.»

3 Julie Argouarc'h, Oana Calavrezo, « La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares Analyses*, n° 79, décembre 2013.

Evolution de l'indice de ségrégation professionnelle entre 1983 et 2011



Champ : France métropolitaine.

Source : Dares Analyses n° 079.

Encadré 1 : Une mesure globale du déséquilibre femmes-hommes dans les métiers

L'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan (ID) est l'indicateur statistique le plus souvent utilisé dans les études sur la « ségrégation professionnelle ». Il est également le plus souvent mobilisé pour les comparaisons internationales. Pour l'ensemble des métiers, l'ID s'élève à 52 en 2011, ce qui signifie que pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait qu'environ, 50 % des femmes (ou alternativement 50 % des hommes) changent de métiers.

Source : Dares.

Une progression de la mixité plus sensible depuis quinze ans

La légère correction de l'inégale répartition des sexes entre familles professionnelles[4] apparait comme un phénomène complexe résultant de la combinaison de deux séries de facteurs et se déroulant en deux phases distinctes.

Le changement de la structure de l'emploi et la répartition des hommes et des femmes au sein de chaque métier sont les deux facteurs clefs. Dans un premier temps, l'« effet de structure » s'est exercé de façon puissante, en jouant dans un sens défavorable à la mixité des professions. Entre 1983 et 1997, l'augmentation de l'emploi dans des métiers à très forte

4 Le terme de métiers ou de professions renvoie à la notion statistique de « familles professionnelles » (Fap) dont la nomenclature a été élaborée par la DARES à partir du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle emploi et de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE. La nomenclature Fap regroupe actuellement 87 familles professionnelles, elles-mêmes rassemblées en 22 domaines qui constituent des regroupements de métiers et qui diffèrent des secteurs d'activité fondés sur l'activité principale de l'entreprise.

composante féminine ou masculine a, en effet, été plus forte que l'accroissement de l'emploi total. Des métiers comme ceux d'aides à domicile et d'assistantes maternelles, d'aides-soignants, très majoritairement exercés par des femmes, ou d'ingénieurs en informatique, très majoritairement exercés par des hommes, ont vu croître leurs effectifs dans des proportions considérables. D'autres changements dans la structure de l'emploi ont joué en sens inverse mais à moins grande échelle : les emplois de secrétaires et d'ouvrières du textile, ont diminué pendant cette première phase.

L'évolution de la répartition par sexe dans chaque profession (« effet de composition ») était orientée dans un sens favorable à la mixité dès le début des années 1980 mais elle est longtemps restée « invisible », dissimulée sous l'effet de structure.

La dynamique combinée des deux facteurs s'est modifiée dans le temps. L'étude Dares met en évidence l'enchainement d'une phase de stabilité de l'indice ID entre 1983 et 1997, au cours de laquelle les « gains » en termes de mixité ont été annulés par l'effet de structure, et d'une phase d'assez forte diminution de l'indice ID à partir de 1997 au cours de laquelle l'effet de composition et l'effet de structure se cumulent pour réduire la ségrégation professionnelle. Dans la période la plus récente, certains métiers ont à la fois accru leur part dans l'emploi total et sont devenus plus mixtes. C'est notamment le cas des cadres des services administratifs, comptables et financiers et même des aides à domicile et assistantes maternelles. Cette dernière famille professionnelle présente une sorte de paradoxe statistique : la part des femmes n'y a, en fait, que très légèrement diminué entre 1983 et 2011 (de 99,5 % à 97,7 %) mais en raison de l'augmentation très sensible du poids de ces métiers dans l'emploi total (de 1,5 % à 3,8 %), ces métiers contribuent significativement, après 1997, à la progression globale de la mixité. L'effet de levier d'une augmentation de la part des hommes dans des métiers massivement féminins et en croissance est donc potentiellement très puissant.

Cette diminution modérée de l'inégale répartition des sexes entre les métiers s'inscrit dans un contexte d'augmentation du taux d'emploi des femmes qui est passé (en équivalent temps plein) de 51,4 % à 59,7 % entre 1983 et 2011 alors que celui des hommes baissait de 75,4 % à 68,2 %. Quant à la part des femmes dans la population en emploi, elle a atteint 47,5 % en 2011 contre 41,8 % vingt-huit ans auparavant. Cette montée des femmes dans l'emploi a été favorisée par la croissance de la part des emplois tertiaires dans l'emploi total qui représentait 77 % de l'emploi total en 2009 contre 53 % en 1970. 55 % des emplois du secteur tertiaire sont aujourd'hui occupés par des femmes[5].

Cependant, c'est surtout depuis le milieu des années 1990 que le renforcement de la participation des femmes au marché du travail apparaît très nettement. Dans les années 1980, elles ont principalement augmenté leur part relative du fait de la baisse du taux d'emploi des hommes à la suite des restructurations dans l'industrie. Dans la décennie suivante, l'emploi masculin s'est stabilisé et les femmes ont été plus nombreuses à investir le marché du travail. L'étude de la Dares fait apparaitre une corrélation inverse entre la hausse du taux d'emploi des femmes et la diminution de l'indicateur de ségrégation professionnelle. Les années pendant lesquelles le taux d'emploi des femmes a le plus augmenté sont aussi celles qui enregistrent la résorption la plus marquée du déséquilibre de genre dans les

5 Claude Minni, « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », *Dares Analyses*, n° 15, mars 2012.

métiers, ce qui signifie que les femmes qui arrivent alors dans l'emploi se positionnent plus souvent qu'auparavant sur des métiers plutôt masculins.

La question de l'inscription dans la longue durée de la tendance observée entre le milieu des années 1990 et 2011 est cependant posée. En effet, le risque que le contexte économique déprimé qui caractérise la première moitié de la décennie 2010 ne vienne freiner ou interrompre ce mouvement de baisse de la ségrégation professionnelle ne peut être simplement écarté.

Métiers mixtes, à dominance masculine ou féminine : une stabilité qui n'est qu'apparente

On constate globalement une relative stabilité du nombre de métiers à dominance féminine, masculine et mixte sur les trente dernières années. Elle coexiste toutefois avec de nombreux passages d'un groupe à un autre. Des métiers autrefois mixtes comme les techniciens des services administratifs, comptables et financiers ou les techniciens de la banque et des assurances appartiennent désormais à la catégorie des professions à dominance féminine. Des métiers antérieurement mixtes comme les ouvriers non qualifiés de la manutention ou les agriculteurs sont aujourd'hui à dominance masculine. Les employés ou opérateurs de l'informatique sont la seule profession féminine en 1983 qui soit devenue mixte en 2011.

Encadré 2 : Les notions de dominance d'un sexe et de mixité dans les métiers

La dominance a été statistiquement définie dans les travaux de C. Hakim (1993).

Si pour un métier, la part des femmes dans l'emploi est supérieure d'au moins 15 points à la part moyenne des femmes dans tous les métiers confondus alors, ce métier est dit à dominance féminine.

Si au contraire, la part des femmes est inférieure d'au moins 15 points à la part moyenne des femmes dans l'ensemble des métiers, alors ce métier est classé dans les métiers à prédominance masculine.

Si la part des femmes se situe entre les deux, le métier est considéré comme mixte.

Plus généralement, un métier est considéré comme mixte quand chaque sexe est en présence de collègues de l'autre sexe en nombre suffisant, défini par seuil. Monique Meron (Insee) retient les métiers où l'on a entre 40 et 60 % des deux sexes. Thomas Couppié et Dominique Epiphane retiennent un seuil de 35 % de l'autre sexe. Plusieurs définitions de la mixité sont donc aujourd'hui en usage mais elles sont arithmétiquement assez proches.

Cependant, tous ces changements ne doivent pas être interprétés en termes de progrès ou de régression de la mixité. La transformation du contenu de certains métiers ou de la composition de certaines familles professionnelles est parfois plus déterminante que l'évolution des représentations ou le recul des stéréotypes.

Ainsi le fait que la profession d'agriculteur ne soit plus mixte est imputable au déclin de la part des conjoints d'agriculteurs dans les exploitations, les femmes d'exploitants exerçant aujourd'hui plus fréquemment un autre métier[6]. D'autres évolutions sont toutefois venues

6 *Dares Analyses*, n° 79, décembre 2013. *Op. cit.*

atténuer cette tendance. Un quart des exploitations agricoles françaises sont en 2010 dirigées par des femmes, alors que celles-ci n'étaient que 8 % en 1970. La part des femmes dans les salariés permanents est passée de 10 % en 1970 à 26 % en 2010. Ces chiffres traduisent une évolution des statuts qui rend le travail féminin, jamais véritablement absent de l'exploitation, aujourd'hui plus « visible » ; ils reflètent également une progression de la part des femmes dans l'enseignement agricole, ainsi que dans les installations des moins de 40 ans[7].

Le cas des gardiens et des agents de sécurité, famille professionnelle composite, est encore plus frappant. Fap mixte en 1983 en raison d'un nombre important de femmes parmi les gardiens d'immeubles, elle est à dominance masculine en 2011 car le métier d'agent de sécurité surtout exercé par des hommes y domine largement.

Pour les métiers de cadres, les gains en termes de mixité apparaissent clairement.

Une mixité croissante des professions de cadres

L'approche par familles professionnelles selon leur « dominance » féminine ou masculine permet de mettre en évidence les progrès de la mixité des métiers de cadres. Depuis le début des années 1980, les cadres administratifs et financiers, les cadres de la Fonction publique, les cadre s des banques et assurances, les attachés commerciaux sont devenus des métiers mixtes. La part des femmes dans l'ensemble des métiers de cadre a crû de 6 points entre 1990 et 2010, passant de 36,5 % à 42,5 %. La réussite scolaire des filles a permis leur accès à des métiers autrefois très majoritairement occupés par les hommes. S'agissant des niveaux de qualification supérieurs, les femmes ont renforcé leur présence dans tous les champs professionnels (quoiqu'à des degrés divers) sauf dans l'informatique où leur part n'a que peu progressé parmi les ingénieurs et a régressé chez les techniciens.

Les emplois des plus jeunes et des plus diplômés apparaissent de mieux en mieux partagés entre femmes et hommes. Il semble s'agir d'une tendance « lourde » puisque des perspectives de poursuite de la féminisation existent dans pratiquement tous les métiers classés parmi les cadres et les professions intellectuelles supérieures[8]. C'est ce que met en lumière un exercice prospectif réalisé, en 2011, par la Dares et le Centre d'analyse stratégique (CAS) à partir de la part des femmes parmi les actifs récents de chaque famille professionnelle[9].

7 Source : CEP, Centre d'Etude et de Prospective du ministère de l'Agriculture, Analyse n° 38 (mars 2012).

8 Margaret Maruani et Monique Meron, Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011. Editions La Découverte, Paris, 2012, pp. 187-189.

9 Frédéric Lainé (Centre d'analyse stratégique), Laure Omalek (Dares), « Les métiers en 2020 », *Dares Analyses*, n° 022, mars 2012. Commissariat général à la stratégie et à la prospective, Lutter contre les stéréotypes filles/garçons. Travaux coordonnés par Marie-Cécile Naves et Vanessa Wisnia-Weill (janvier 2014).

Tableau 1 : Familles professionnelles cadres et professions intellectuelles supérieures

En 2011

Famille professionnelles	Part des femmes dans l'emploi			Part des femmes dans les actifs récents
	1982-1984	2009-2011	Proj. 2020	2009-11
Fap mixte avec perspective de croissance de la part des femmes				
Cadres services administratif comptables et financiers	24	50	56	55
Cadres Fonction publique (catégorie A et assimilés)	27	44	51	56
Cadres banques et assurances	18	43	47	46
Médecins et assimilés	36	48	54	56
Professionnels des arts et du spectacle	36	40	40	43
Fap à dominance masculine avec perspective de croissance de la part des femmes				
Architectes et cadres du BTP	3	21	24	31
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	3	22	30	34
Cadres des transports logistiques et navigants	7	23	27	28
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	11	29	33	40
Fap à dominance masculine avec perspective de stagnation ou de régression de la part des femmes				
Ingénieurs informatiques et télécom	14	20	20	24
Patrons et cadres hôtellerie restauration	56	37	33	31
Fap à dominance féminine avec perspective de stagnation ou de régression de la part des hommes				
Enseignants et formateurs	61	64	66	69
Professionnels de la communication et de l'information	45	60	61	63
Professions paramédicales	61	73	77	74

D'après CGSP, janvier 2014.

Source : INSEE, enquêtes Emploi, traitements DARES ; projections CGSP-Dares.

Les métiers de cadres et professions intellectuelles supérieures qui comptaient entre 20 et 60 % de femmes au début des années 1980 ont continué de se « féminiser », certains devenant mixtes, d'autres devenant très majoritairement féminins. Dans tous les cas il s'agit de la poursuite d'une tendance déjà ancienne. Le cas des médecins qui comptaient déjà plus d'un tiers de femmes dans leurs rangs vers 1980 est à cet égard exemplaire. Dans cette catégorie, le cas de l'hôtellerie-restauration, avec un fort repli de la part féminine, apparaît comme atypique. Toutes ces familles professionnelles appartiennent aux secteurs des services au sens le plus classique du terme.

Les métiers de cadres où les femmes sont très minoritaires au début des années 1980 ont une forte dimension technique et se situent dans des secteurs marqués par les révolutions techniques et industrielles du XIXe siècle et du XXe siècle. Ils ont vu leur situation changer sensiblement dans la période la plus récente : tout en restant minoritaires, les femmes y ont renforcé leur position au cours des trois dernières décennies et les perspectives de féminisation pour les dix prochaines années y sont assez fortes. Les ingénieurs en informatique constituent toutefois une notable exception révélatrice de la persistance d'obstacles significatifs.

Encadré 3 : La diminution de la part des femmes dans les métiers de l'informatique et du numérique

Dans les années 1970, les filles étaient assez nombreuses à s'orienter vers l'informatique. Elles sont aujourd'hui très minoritaires dans les formations à cette discipline (notamment en IUT). Les écoles d'ingénieurs en informatique comptent 11 % d'étudiantes et seulement 20 % des inscrits en licence professionnelle de l'informatique, du traitement de l'information et des réseaux sont des femmes. Le métier d'ingénieur en informatique est l'un des rares de ceux de niveau cadre où leur part n'ait pas connu de progression très significative dans les trois dernières décennies : elles représentaient 14 % des ingénieurs au début des années 1980 et 20 % en 2011. Un recul est constaté sur l'ensemble de la filière tous niveaux confondus. Les femmes sont très peu représentées parmi les techniciens (11,7 % avec 7 points perdus depuis 1983) et, pour les postes moins qualifiés d'employés et d'opérateurs, leur part a chuté de 85 à 55 % dans la même période.

Les perspectives de féminisation sont désormais négatives : la proportion de femmes dans ces filières va probablement diminuer dans les prochaines années, faute de jeunes diplômées.

Face à ce recul de la mixité dans les métiers de l'informatique et du numérique, de nombreux éléments d'explication ont été avancés. Il y a d'abord le fait que l'informatique n'était pas considérée à ces débuts comme une tâche intellectuelle mais plutôt comme la continuation de métiers comme celui de « calculatrices », femmes qui effectuaient des calculs répétitifs notamment dans les observatoires astronomiques. Toutefois, sa proximité avec les mathématiques a permis à des mathématiciennes de s'y intégrer et la progression des femmes s'y est poursuivie jusque dans les années 1980. La revalorisation de ces métiers sous l'effet d'une très forte demande y a alors attiré des hommes en proportion croissante. L'universitaire genevoise Isabelle Collet insiste aussi sur l'émergence à la même époque d'une culture propre à l'informatique, très masculine, qui a contribué à une mise à l'écart des filles. Ce dernier phénomène n'est pas sans lien avec l'évolution des conditions de travail dans la filière, plus défavorables aux femmes : selon une étude du CIGREF et de l'association française des managers de la diversité, les passages, en début de carrière en SSII, de projets en projets représenteraient, pour les femmes plus que pour les hommes, des moments critiques associés à des horaires lourds et imprévisibles. Des évolutions de carrière moins favorables pour les femmes et des écarts de rémunération persistants contribuent aussi à les marginaliser dans la filière.

Cette évolution est commune aux pays d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord. En Europe de l'Est, en Inde et en extrême Orient les formations et les carrières de l'informatique sont en revanche beaucoup plus mixtes.

Sources : Insee/Dares 2014, Cigref/Afmd, 2013 ; article : http://linux.org/news/les femmes dans l'informatique.

Une non mixité persistante des métiers

En dépit d'une tendance au rééquilibrage observable depuis le milieu des années 1990, les femmes et les hommes se répartissent toujours très inégalement dans les différents métiers. Seuls 17 % des métiers, représentant 16 % des emplois peuvent être considérés comme mixtes au sens où ils sont occupés par au moins 40 % de chaque sexe[10].

Une concentration des femmes sur un nombre limité de métiers

L'emploi féminin est concentré sur un petit nombre de professions. Trois métiers considérés comme peu qualifiés de service aux particuliers (assistantes maternelles, aides à domicile et aides ménagères) comptent plus de 95 % de femmes. Il en est de même des secrétaires. Les aides-soignants et les infirmiers sont à près de 90 % des femmes. Ces professions regroupent des effectifs considérables et, en concentrant 20 % de l'emploi féminin, contribuent fortement à l'indice de ségrégation professionnelle. A l'opposé, les conducteurs de véhicules, les ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment et les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment étaient les trois métiers majoritairement masculins contribuant le plus au déséquilibre professionnel entre les femmes et les hommes.

10 Commissariat général à la stratégie et à la prospective, *op.cit.*, janvier 2014.

Tableau 2 : Les 20 familles professionnelles contribuant le plus à la « ségrégation » selon le sexe en 2011

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

* Indice de Duncan et Duncan (ID, encadré 1).

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi ; traitement Dares.

Les dix métiers féminins avec l'effet le plus fort sur l'indice de ségrégation représentaient en 2011 près de la moitié de l'emploi féminin (47 %) alors qu'ils ne pesaient que le quart du total des emplois. Les dix métiers les plus masculins rassemblaient 31 % des hommes. Ces derniers se répartissent donc plus largement dans l'éventail des familles professionnelles.

L'impact des métiers les plus masculins sur l'indice de ségrégation est donc plus faible que celui des métiers les plus féminins.

Les femmes sont donc « enfermées » dans un nombre de métiers plus réduit et cette forte segmentation sectorielle et professionnelle du marché du travail entre les sexes est en partie responsable de la persistance des écarts salariaux entre femmes et hommes[11]. Dans les métiers où les femmes sont surreprésentées, la proportion de celles travaillant à temps partiel est très souvent supérieure à la moyenne. Le temps partiel est particulièrement développé parmi les employés de maison (79 %), les aides à domiciles (68 %), les agents d'entretien (47 %). Dans ces trois métiers, entre 20 et 25 % des femmes se déclarent en situation de sous-emploi (Cf. tableau 2)[12].

Les métiers à prédominance féminine, considérés comme peu qualifiés, sont dévalorisés

Les femmes occupent aussi plus souvent des emplois non qualifiés que les hommes. Tous métiers confondus, la part des emplois non qualifiés d'employés ou d'ouvriers est près de deux fois plus importante pour les femmes que pour les hommes : en 2010, 27 % des emplois occupés par des femmes étaient non qualifiés (22 % d'employés et 5 % d'ouvriers) contre 14 % des emplois occupés par des hommes (5 % d'employés et 10 % d'ouvriers).

Ce déséquilibre ne tient pas seulement aux compétences objectivement mises en œuvre dans ces emplois, il est aussi à mettre en relation avec la définition et la représentation des métiers selon qu'ils sont à dominance féminine ou masculine. Parce qu'elles sont supposées s'appuyer sur des qualités naturelles, les professions de femmes n'ont que peu fait l'objet d'un travail de construction juridique, dans les conventions collectives, ou statistique, dans les nomenclatures d'emploi. Les professions masculines sont à l'inverse décrites très précisément, à la fois dans les spécialités de formation et dans les grilles de classification[13].

La ségrégation professionnelle tend à décroitre en fonction du niveau du diplôme.

L'intensité de la ségrégation professionnelle dépend beaucoup du niveau de diplôme[14]. Les hauts diplômes conduisent à des métiers plus mixtes et nous avons vu que ce sont les emplois de cadres et les professions supérieures comme celles de médecin, magistrat ou avocat qui ont enregistré les plus grands progrès en matière de mixité au cours des dernières décennies. Quelques professions supérieures ou spécialités semblent cependant résister à cette tendance comme les experts comptables ou les chirurgiens.

Cinq métiers sont caractérisés par une forte proportion de non diplômés et une faible mixité : les aides à domicile, les aides ménagères, les assistants maternelles, les aides-soignants et les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment. La ségrégation professionnelle est

11 Commissariat général à la stratégie et à la prospective, *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons,* 2014, p. 61

12 *Cf.* Julie Argouac'h, Oana Calavrezo, « La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares Analyses*, *Op. cit.*

13 Thomas Amossé, « Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et sociétés*, n° 11, 2004/1, p. 37.

14 En 2010, l'indice ID était de 56 pour les moins diplômés ; de 63 pour les titulaires de CAP ; de 54 pour les bacheliers et de 40 pour les diplômés du supérieur, source Dares, 2013.

toutefois la plus forte pour les titulaires d'un CAP, en raison du fort déséquilibre numérique e ntre les garçons et les filles dans les formations préparant à ce type de diplôme.

Les déséquilibres de genre apparaissent donc concentrés sur les métiers des niveaux ouvriers et employés dont les effectifs sont aussi les plus importants. La formation initiale professionnalisante et les conditions d'orientation des jeunes vers ces métiers d'ouvriers et d'employés s'inscrivent encore largement dans une logique de spécialisation en fonction du sexe des élèves. Pour les métiers de cadres à l'inverse la répartition des filles et des garçons selon les filières, administrative et médicosociale d'un côté, techniques de l'autre, tend à s'estomper lentement même si les métiers d'ingénieurs sont encore loin d'être mixtes (voir ci-dessus tableau 1).

Une ségrégation professionnelle moins forte dans l'ensemble de la Fonction publique mais un fort déséquilibre de genre pour certains statuts et certaines filières professionnelles

En 2011, l'indice de ségrégation des salariés du secteur privé était de 56 et de 40 dans le secteur public. Selon la Dares, cet écart est le fruit d'une évolution sur trente ans marquée par une baisse plus importante de la ségrégation dans le public. Plus qu'à une action managériale délibérée, elle serait due à un effet de structure : les employés administratifs de la Fonction publique, les agents d'entretien et les enseignants, métiers plutôt féminins ont vu leurs effectifs diminuer.

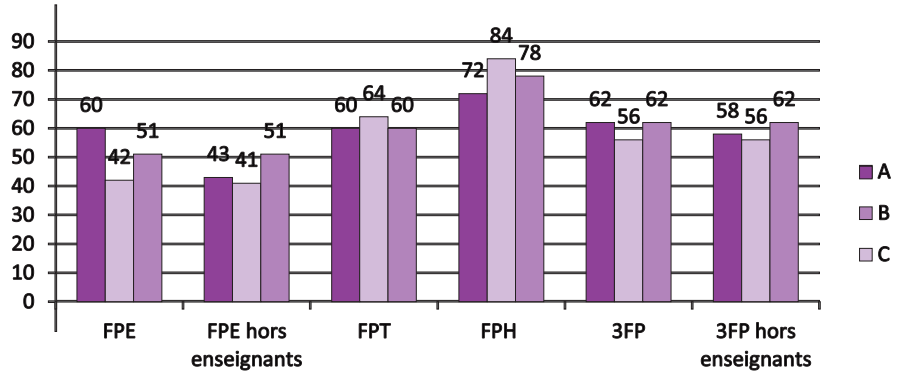
Cependant, la Fonction publique est très féminisée puisque, en 2011, 61 % de ses agents sont des femmes alors que ces dernières ne représentent que 44 % des salariés du secteur privé. La fonction publique hospitalière (FPH) est la plus féminisée avec 77 % de femmes contre 61% dans la fonction publique territoriale (FPT) et 54 % dans la fonction publique de l'Etat[15].

Certains statuts influencent fortement la répartition par genre comme les militaires (à 85 % des hommes) et les ouvriers d'Etat (à 87 % des hommes) dans la FPE ou les femmes assistantes maternelles et familiales (à 96 % des femmes) dans la FPT. De même que les domaines d'attribution et filières s'avèrent déterminantes : la part des femmes est prépondérante dans les filières sociale et médico-sociale de la FPT et dans les filières soignante et administrative de la FPH. La filière technique ouvrière (10 % des agents de la FPH) est la seule dans laquelle les hommes sont plus nombreux que les femmes. Il n'y a pratiquement que pour les médecins hospitaliers que l'équilibre hommes/femmes soit aujourd'hui atteint (46 % de femmes et 50 % en incluant les internes). Dans la fonction publique de l'Etat, les ministères les plus féminisés sont ceux de l'Education nationale- où 68 % des enseignants sont des femmes - et des Affaires sociales, de la Santé et du Travail et de l'emploi (65 % de l'effectif). Ceux où les femmes sont les moins nombreuses, sont les ministères de la Défense et des Anciens combattants (composés largement de militaires), de l'Intérieur (qui comprend la police avec 74 % d'hommes).

La répartition des agents féminins entre les trois catégories hiérarchiques (A, B et C) paraît relativement équilibrée dans les trois versants de la Fonction publique.

15 Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, DGAP, *Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, Faits et chiffres, 2013*.

Graphique 2 : Part de femmes dans chacune des catégories hiérarchiques par versant de la Fonction publique fin 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

La Fonction publique de l'Etat contribue cependant beaucoup plus à la féminisation de l'encadrement et des professions intellectuelles puisque les agents relevant de la catégorie A (hommes et femmes confondus) y représentent 54 % de l'effectif contre 9 % dans la fonction publique territoriale et 29 % dans la fonction publique hospitalière. Dans cette dernière, la part des agents relevant de la catégorie A a progressé de 16 points entre 2000 et 2011 à la suite de revalorisations qui ont conduit à requalifier des corps de catégorie B en catégorie A, notamment les infirmiers spécialisés en 2001 et les infirmiers diplômés d'Etat, avec l'ouverture d'un droit d'option entre le maintien de la catégorie dite « active » et l'intégration dans la catégorie A. Fin 2011, le corps des infirmiers était composé très majoritairement de femmes (87 %) et représentait à lui seul la moitié des effectifs de catégorie A de la FPH.

Dans la Fonction publique de l'Etat, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie A (60 %) mais cette part chute à 43 % si l'on fait abstraction des enseignants, profession à fort effectif dans laquelle la part des femmes est globalement importante (68 %) et très dominante chez les professeurs des écoles (82 %).

Des emplois de très haut niveau encore éloignés de la mixité

Qu'il s'agisse du secteur privé ou de la Fonction publique, les emplois qui se situent au sommet des hiérarchies professionnelles demeurent peu accessibles aux femmes. Des mesures volontaristes sont cependant intervenues récemment pour corriger cette situation dans certains domaines.

❒ *Dans le champ de l'entreprise*

En 2012, près de 45 % des cadres administratifs et commerciaux des entreprises étaient des femmes mais cette proportion n'était que de 20 % pour les cadres dirigeants d'entreprise. Dans le secteur des services, les femmes représentent près du quart des cadres dirigeants tandis que leur part est réduite à 12 % dans l'industrie et à moins de 5 % dans la construction. La différence des salaires entre les femmes et les hommes occupant ces fonctions dirigeantes est, tous secteurs confondus, de l'ordre du tiers ce qui peut être

rapproché du fait que les femmes se raréfient à ce niveau de responsabilité à mesure que la taille de l'entreprise augmente[16].

Dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises, la part des femmes est des plus réduite, de l'ordre de 10 % en 2010. Cependant, la loi du 27 janvier 2011[17] a imposé, aux sociétés cotées en bourse ou employant au moins 500 salariés et présentant un chiffre d'affaires net d'au moins 50 millions d'euros, le respect d'un quota de 20 % dévolu à chaque sexe dans les conseils d'administration et de surveillance trois ans après sa promulgation et de 40 % six ans après. La portée immédiate de cette mesure n'est pas négligeable puisque dans les entreprises du CAC, le quota des 20 % a été atteint dès 2011 alors même que deux ans auparavant, les femmes ne comptaient que pour 10,5 % des administrateurs. Malgré le petit nombre d'entreprises obligées par la loi, ce dispositif vaut pour sa force symbolique et l'effet d'entrainement qu'il peut avoir.

En ce qui concerne les professions sous statut libéral, si la mixité est globalement acquise dans les professions de médecin et d'avocat notamment, il n'en est pas de même dans les filières les plus valorisées de ces métiers ni dans les organes de représentation (Conseils de l'Ordre). Ainsi, dans les cabinets d'avocats d'affaires, le statut d'associé reste très majoritairement masculin alors que les femmes représentent près des deux tiers des effectifs de la profession. 80 % des professeurs des universités praticiens hospitaliers (PUPH) sont des hommes et parmi les chirurgiens, les femmes sont extrêmement minoritaires[18].

❒ *Dans la Fonction publique*

La proportion de femmes occupant des emplois de direction dans la Fonction publique est sensiblement plus faible que leur part dans l'emploi, tous niveaux hiérarchiques confondus : 26 % contre 54 % dans la FPE ; 35 % contre 61 % dans la FPT et 45 % contre 77 % dans la FPH.

Plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses.

Dans la fonction publique territoriale, les emplois de directeurs généraux et directeurs des services techniques sont les moins féminisés (moins de 15 % de femmes. Dans la fonction publique hospitalière, les femmes représentent 40 % des effectifs du corps des directeurs d'hôpital et leur proportion décroît à mesure que les échelons augmentent : elles sont 52 % chez les directeurs d'hôpital de classe normale, 37 % parmi les directeurs d'hôpital hors classe et 17 % parmi ceux nommés sur emploi fonctionnel. Elles sont en revanche majoritaires (57 %) dans le corps des directeurs d'établissement sanitaire, social et médicosocial mais là encore moins nombreuses (50 %) parmi les directeurs hors-classe[19].

Dans la Fonction publique de l'Etat, les femmes représentent seulement un peu plus du quart de l'ensemble de l'encadrement supérieur alors qu'elles constituent 40 % des titulaires de catégories A+ et 60 % de ceux de catégorie A. Le taux de féminisation des corps de sortie de l'ENA est proche de 30 %. Les éléments féminins sont en revanche plus rares dans les corps d'ingénieurs et dans les corps de débouché.

16 Source Insee/Dads.

17 Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

18 Brigitte Gonthier-Maurin (sénatrice), Femmes et travail : agir pour un nouvel âge de l'émancipation, Rapport d'activité 2012 de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat, n° 279, janvier 2013, pp. 100-101.

19 Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2013, pp. 126-127. *Op. cit.*

Tableau 3 : Part des femmes dans l'encadrement supérieur de la Fonction publique de l'Etat (ensemble des corps)

	% femmes stock	% femmes flux (recrutement de 2008 à 2012)
Corps de sortie ENA		
Conseil d'Etat	29,5	39,4
CTACAA	39,8	48,4
Cour des comptes	21,5	31,1
Conseillers de chambre régionale des comptes	23,3	42,0
Inspection générale de l'administration	32,5	33,3
Inspection générale des affaires sociales	37,6	50,0
Inspection générale des finances	19,5	28,6
Administrateurs civils	28,1	36,3
Conseillers des affaires étrangères	21,9	36,1
Sous-total	29,1	39,3
Corps de sortie de Polytechnique		
Administrateurs INSEE	28,7	33,0
Ingénieurs des mines	11,5	7,6
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	25,7	34,8
Sous-total	22,6	26,8
Autres corps		
Conseillers économiques	12,1	6,3
Sous-préfets	20,8	21,7
Corps de débouché		
Préfets	7,2	12,1
Administrateurs et administrateurs généraux des finances publiques	23,3	31,7
Contrôleur général économique et financier	24,9	28,8
Inspection générale des affaires culturelles	20,0	16,7
Inspection générale de l'agriculture	23,8	38,5
Inspecteurs et inspecteurs généraux de l'administration du développement durable	35,3	40,0
Inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la recherche	32,7	47,7
Inspection générale de la jeunesse et des sports	9,1	11,1
Inspecteurs généraux de l'INSEE	25	34,4
Sous total	22,1	28,6
Total	25,4	33,2

Source : rapport IGA, CGEDD, CGEF, L'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat, juillet 2014.

La plus forte résistance à la féminisation des corps de hauts fonctionnaires de formation scientifique n'est pourtant que partiellement vérifiée. En effet, si le corps des Mines fait encore figure de bastion masculin, avec des perspectives de féminisation nulles voire négatives, ceux des ingénieurs des Ponts, des eaux et forêts et des administrateurs de l'Insee égalent ou dépassent le taux de féminisation moyen de l'encadrement supérieur (25,4 %) et la part des femmes est supérieure au tiers dans les promotions récentes. Certains corps administratifs comme la Cour des comptes, l'Inspection générale des finances et les sous-préfets sont moins féminisés.

Globalement l'état des lieux de la mixité dans la haute fonction publique de l'Etat reste insatisfaisant avec un effectif à 75 % masculin dans les corps d'encadrement supérieur et une proportion encore supérieure (78 %) pour les corps de débouchés.

Si une tendance à la féminisation est statistiquement perceptible, il s'agit d'un phénomène très lent si bien que les métiers de la haute Fonction publique atteignant ou se rapprochant de la mixité sont encore aujourd'hui très rares (conseillers des tribunaux administratifs, inspecteurs des affaires sociales, inspecteurs de l'administration du développement durable).

La loi dite Sauvadet de mars 2012[20] et son décret d'application du 30 avril 2012 mettant en œuvre des nominations équilibrées entre les hommes et les femmes dans les emplois supérieurs de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière, par des « quotas » progressifs à compter du 1er janvier 2013, constituent les instruments de correction d'une situation encore très déséquilibrée. Pour les primo-nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur des trois versants de la Fonction publique il est prévu, depuis 2013, un minimum de 20 % de personnes de chaque sexe. Ce taux doit être progressivement relevé jusqu'à atteindre 40 % en 2018.

Des freins structurels à la mixite des métiers alimentés par les stéréotypes de genre

L'aperçu statistique de la première partie a fait ressortir le caractère toujours exceptionnel des filières professionnelles véritablement mixtes. Les emplois restent encore largement tributaires du genre. Les parcours de formation différenciés des jeunes, à la croisée des demandes des familles, des élèves eux-mêmes et de la sélection opérée par le système éducatif, conditionnent évidemment en grande partie les situations des filles et des garçons en milieu professionnel. Les stéréotypes de genre sont à l'œuvre dès la première éducation et imprègnent toutes les étapes de la formation et du parcours professionnel, différemment toutefois selon les niveaux considérés.

La prédominance d'un sexe s'étend à des secteurs entiers, le bâtiment par exemple pour les hommes ; les services aux particuliers, les établissements hospitaliers, le secteur social et médicosocial pour les femmes.

Même si hommes et femmes se côtoient sur les lieux de travail, ils le font souvent sur la base de métiers différents et de fonctions considérées comme complémentaires. Dans nombre d'entreprises à caractère technique et industriel, les femmes sont ainsi concentrées

20 Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.

dans des filières professionnelles (comme les achats, les ressources humaines, la vente, le secrétariat…) qui ne participent pas du cœur de métier, toujours identifié comme masculin.

Quelques rares femmes font cependant le choix d'exercer des métiers à prédominance masculine. Elles sont alors qualifiées de pionnières parce qu'elles paraissent ouvrir la voie dans des professions d'où les femmes étaient jusqu'alors pratiquement absentes. Il existe aussi de jeunes hommes en situation de « pionniers » dans les professions majoritairement investies par les femmes.

La question des conditions de travail se pose au regard de l'image principalement masculine attachée à certaines professions. Or, les contraintes physiques associées à certains métiers techniques, majoritairement masculins, ne constituent pas aujourd'hui un obstacle réel à la présence des femmes. En revanche, l'exercice de métiers considérés comme féminins comportent des contraintes physiques souvent ignorées.

Enfin, l'affectation des rôles et le partage des tâches entre femmes et hommes dans la sphère domestique constituent le substrat de cette réflexion sur la mixité professionnelle. L'investissement des femmes dans l'espace public et professionnel n'est pas suffisamment compensé dans la sphère privée, conjugale et familiale pour leur permettre une liberté de choix des métiers et des carrières équivalente à celle des hommes.

Les stéréotypes sexistes comme facteurs de la ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers

Dans le *bilan de l'application des dispositifs prouvant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*, qu'elle dressait en mars 2012, la délégation aux droits des femmes et à l'égalité du CESE mettait en lumière le poids des stéréotypes sexistes dans la construction des inégalités de genre sur le marché du travail. Cette analyse, qui insiste sur l'imprégnation du travail par des habitudes culturelles et sociales concernant pratiquement l'ensemble des aspects et des moments de la vie humaine, reste tout-à-fait actuelle.[21]

L'essentiel des stéréotypes de genre présupposent l'existence de rôles spécifiquement masculins ou féminins, eux-mêmes hiérarchisés. Les fonctions sensées revenir naturellement aux hommes (l'action technique, la prise de décision, la représentation extérieure) étant considérées comme supérieures à celles dévolues aux femmes (l'éducation des enfants, le soin apporté aux autres, l'organisation de la sphère domestique). Cette représentation des rôles sexués a trouvé une traduction dans le champ professionnel où les métiers ont été identifiés comme masculins ou comme féminins sur la base de leur proximité avec les deux pôles fonctionnels précédents

La reproduction, le plus souvent inconsciente, de ces clichés intériorisés qui s'imposent comme des normes de comportement est à l'œuvre dans la société toute entière, y compris dans le monde du travail. Elle est, en outre, véhiculée par les médias (presse, radio, télévision) et la publicité qui s'adressent aux individus de tous âges et de toutes conditions. Elle est inculquée aux filles et aux garçons dès leur plus jeune âge. Les jouets et la littérature enfantine en sont encore trop souvent les vecteurs. A l'école, les manuels scolaires sont la

21 Sylvie Brunet et Maryse Dumas (rapporteures), *Bilan de l'application des dispositifs prouvant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*, étude du CESE, mars 2012.

caution savante de la répartition et de la hiérarchisation des rôles. La prise de conscience de l'occultation des personnages et des points de vue féminins dans la manière d'enseigner l'histoire est récente et encore partielle. L'avis du CESE relatif à la place des femmes dans l'histoire enseignée, rendu en 2003, sur le rapport d'Annette Wievorka fait partie des travaux pionniers dans ce domaine[22].

Ce déficit d'image des femmes dans la politique, l'économie et le monde scientifique, entretenu par les vecteurs de communication et de formation explique l'adhésion d'une grande majorité des parents à une vision sexuée voire sexiste des activités. Cet ancrage des stéréotypes est tel qu'il conditionne très fortement au collège et au lycée les choix et les processus d'orientation.

L'orientation dans la formation initiale

Une orientation sexuée, en particulier vers les filières d'enseignement professionnel

Comme l'ont montré les travaux du Céreq, l'orientation dans le système de formation initiale est le facteur prépondérant de la non-mixité des métiers : cette non-mixité serait imputable pour pratiquement aux deux tiers à la ségrégation éducative, à savoir les disparités d'orientations entre les filles et les garçons dans la formation initiale[23]. Certes l'orientation est la résultante des demandes des familles et des élèves ainsi que des réponses que peut leur apporter l'appareil éducatif dans son ensemble. Mais le caractère très sexué des formations elles-mêmes conduit à s'interroger sur le fonctionnement du système éducatif.

Si les statistiques montrent une forte orientation sexuée à tous les paliers d'orientation du collège au lycée, le constat que les filières professionnelles sont nettement moins mixtes que les autres impose de s'interroger prioritairement sur la façon dont les élèves filles et garçons sont orientés vers les CAP et bacs professionnels, ainsi que vers l'apprentissage[24].

Il convient de distinguer « le processus d'orientation » tout au long du parcours des jeunes au collège, de la « procédure d'orientation » qui relève du chef d'établissement (voie générale ou technologique ou professionnelle) et de la « procédure d'affectation » qui relève du marché des places disponibles dans les établissements scolaires.

Le système éducatif, en principe pleinement mixte depuis la loi Haby relative à l'éducation du 11 juillet 1975[25], continue en pratique de ségréger les filles et les garçons au stade de l'affectation vers les filières professionnelles. Si les filles sont davantage orientées vers les filières générales et technologiques (53,6 % des effectifs de seconde en 2013) que les garçons et moins vers les filières professionnelles (43,6 % des effectifs de CAP, 44,7 % des effectifs de bac professionnel), la ségrégation sexuée des filières d'orientation après

22 Annette Wievorka (rapporteure), *Quelle place pour les femmes dans l'histoire enseignée ?* Conseil économique et social, décembre 2003.

23 Thomas Couppié, Dominique Epiphane, « Des bancs de l'école aux postes de travail… Chronique d'une ségrégation annoncée », *Note emploi formation*, n° 6, janvier 2004.

24 Les développements ci-dessus montrent par ailleurs que la mixité progresse au fur et à mesure que l'on s'élève dans les niveaux de formation, alors qu'elle stagne clairement dans l'enseignement professionnel.

25 La loi Haby pose le principe d'une formation obligatoire de 6 à 16 ans et en pose les bases sans distinction de sexe, notamment par l'organisation du collège unique.

le palier de la seconde est moins forte, même si elle demeure élevée : sur les dix grandes filières du bac général et technologique, cinq filières sont non-mixtes, quatre à dominante féminine (78,9 % de filles en 1ère lettres, 60,5 % en économique et social, 90,2 % en sciences et technologies de la santé et du social, 77,3 % en sciences et technologies du design et des arts appliqués) et une à dominante masculine (92,8 % de garçons en sciences et technologie de l'industrie et du développement durable).

La part des filières non mixtes dans l'enseignement professionnel est encore plus forte. Globalement, la part des filles parmi les élèves orientés vers une filière professionnelle relevant des trente spécialités de la production est de 19,7 % en CAP et 11,8 % en bac professionnel. Trois seulement de ces filières de spécialités sont mixtes. La formation textile, habillement, cuir est la seule spécialité, non mixte, à prédominance féminine dans le secteur de la production. La part des garçons, parmi les élèves orientés vers une filière relevant des seize spécialités des services, est de 29,4 % en CAP et de 31,7 % en bac professionnel. Trois de ces spécialités sont mixtes au niveau des CAP, et cinq au niveau des bacs. Seule la filière de formation professionnelle des métiers transport, manutention, magasinage est, dans le secteur des services, non mixte et à dominante masculine.

Parmi ces filières, certaines ne connaissent que très peu de filles ou de garçons. Les CAP et bac professionnel moteurs et mécanique auto ne comptent respectivement que 1,8 et 2,6 % de filles, ceux d'électricité électronique 1,4 % et 1,6 %. Les bacs professionnels de secrétariat et bureautique ne comptent que 5,6 % de garçons les CAP du travail social 2,8 %[26].

L'orientation vers les voies de l'apprentissage accentue encore la non-mixité des métiers. Seuls 9 % des apprentis dans le domaine de la production sont des filles au niveau des CAP, tandis que 27,2 % des apprentis sont des garçons dans le domaine des services.

Entre l'offre et les demandes de formation initiale : les pratiques d'orientation dans les établissements scolaires

Faire porter la responsabilité de la non-mixité des métiers au système éducatif dans son ensemble serait ignorer la part des stéréotypes qui déterminent les choix des familles et les contraintes qui pèsent sur l'institution scolaire en termes de moyens et en termes de structure des formations pour passer d'une organisation des enseignements en silos à une modularisation des diplômes.

Le poids des stéréotypes sexistes colportés par la publicité, les médias, les manuels scolaires en relation avec l'orientation scolaire a fait l'objet de nombreuses études. Les acteurs de l'orientation scolaire que sont les parents répondent de manière sensiblement différente aux questions sur les secteurs d'activités dans lesquels ils projettent l'avenir d'une fille ou d'un garçon et considèrent que la souplesse des horaires est une donnée plus importante pour une femme que pour un homme[27].

La question se pose de connaître l'influence des stéréotypes dans l'appréciation des enseignants sur l'orientation des élèves, qui est donnée lors du conseil de classe de 3ème

26 *Repères et références statistiques*, ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2014.

27 Voir *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes,* étude du CESE au rapport de Sylvie Brunet et Maryse Dumas, mars 2012. Cette étude cite un sondage Ipsos qui montre qu'alors que les horaires souples constituent un paramètre important pour le choix d'orientation scolaire des filles pour 44 % des sondés, ils ne comptent dans le choix d'orientation des garçons que pour 19 %.

après un travail de préparation conduit par le professeur principal et l'équipe éducative. Il est assez généralement admis que les élèves orientés vers la voie professionnelle subissent davantage leur orientation, en raison de leur niveau scolaire, que ceux orientés vers la voie générale. En même temps, les filles sont perçues par les enseignants eux-mêmes comme subissant davantage que les garçons leur orientation[28].

Toutefois, les enseignants ne s'expriment pas sur la filière professionnelle particulière vers laquelle l'élève est orienté. De plus, l'orientation vers la filière généraliste est depuis quelques années une consigne largement émise dans les rectorats. Les paramètres économiques tenant au coût des structures d'enseignement professionnelles ne sont pas absents de ces considérations. Dans ces conditions, la question de l'orientation des élèves, filles et garçons, semble bien davantage une question de résultats scolaires qu'une question de choix personnel. Les filles vont sans doute davantage vers l'enseignement général parce qu'elles ont globalement de meilleurs résultats que les garçons et que l'appareil éducatif les y encourage. Les garçons de niveau trop insuffisant pour la filière générale vont vers la filière professionnelle, sans que les enseignants aient à se prononcer sur la pertinence du choix du CAP ou bac professionnel privilégié.

La structuration des formations en silos bloque les possibilités de changement de parcours. Ce qui entraine une dramatisation de l'affectation.

Au final, les demandes d'orientation scolaire demeurent une question peu travaillée au niveau du collège, le poids des stéréotypes demeurant très fort. Dans ces conditions, l'orientation vers une filière professionnelle se fait finalement en fonction des places disponibles dans les établissements d'enseignement professionnel existant à proximité et des habitudes d'orientation prises dans le milieu des élèves voire des réseaux de camaraderie[29].

Un défaut d'attention sur les enjeux de la mixité des métiers peut renforcer le poids des habitudes et des stéréotypes. C'est notamment le cas lorsque des élèves de bon niveau qui font le choix d'une filière de formation professionnelle ou technique dans le système éducatif ou dans l'apprentissage sont déconseillés de le faire[30]. Il importe au contraire que le système d'orientation valorise les choix vers les filières professionnelles, qui peuvent être exprimés par vocation, et ne les décourage pas.

L'attention des pouvoirs publics peut également être attirée sur l'offre de parcours de formation et d'apprentissage à proximité des établissements, la question de la proximité demeurant première pour les familles d'enfants scolarisés en classe de 3ème. D'une manière générale, la gamme des spécialités de formations professionnelles dans la filière des métiers de production est sensiblement plus diversifiée que celle existant dans les métiers de service. Ce constat doit être mis en miroir avec l'observation des flux de filles et de garçons à la sortie de la 3ème. Tout semble se passer comme si les garçons pouvaient bénéficier d'une offre de formations professionnelles ample et diversifiée dans la production (environ 250 000 garçons inscrits dans 30 filières différentes contre un peu plus de 39 000 filles), alors que les filles bénéficieraient d'une offre de formations professionnelles aussi importante en

28 Corinne Mangard, Ahmed Channouf, « Effets de l'appartenance socioculturelle, du sexe et de la filière de formation de l'élève sur la perception qu'ont les enseignants des causes et sur les décisions de l'orientation : approche socio-cognitive, *L'orientation scolaire et professionnelle*, 36/2, 2007.

29 Entretien du rapporteur avec Gilles Valendina, ancien principal de collège à Gennevilliers, le 6 octobre 2014.

30 Entretien du rapporteur avec des étudiantes en BTS au CFA de la métallurgie d'Ile-de-France, 26 septembre 2014.

volume mais plus restreinte en gamme dans les services (environ 255 000 filles inscrites dans 16 filières différentes dans les services contre près de 116 500 garçons)[31].

En même temps, suivant les chiffres de l'Enquête emploi, la part des garçons dans les effectifs de sorties sans diplôme du système éducatif est de 63 %[32]. Les sortants en collège, première ou dernière année de CAP-BEP représentent 67 % de ces sorties. Le devenir de ces garçons, plus nombreux que les filles à sortir du système scolaire sans qualification, fait question. Symétriquement, si les filles sont plus nombreuses à passer en filière technique et générale, le rendement social des bacs investis à la fois dans l'enseignement technique et général et dans l'enseignement professionnel semble moins bien assuré[33]. Une piste de réflexion pourrait être une plus grande diversification des filières professionnelles dans les métiers des services dans le sens d'une montée en gamme des qualifications auxquelles celles-ci pourraient donner accès.

Des filières de formation encore très sexuées dans l'enseignement supérieur

Il convient également d'analyser les résultats produits par l'orientation post-bac. Alors que la majorité des étudiants sont des filles (55,4 %) et que leur taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur (48,5 %) est supérieur à celui des garçons (40 %), les étudiantes sont sous-représentées dans les filières les plus sélectives. Elles ne représentent que 27 % des effectifs étudiants dans les formations d'ingénieurs, 39,7% en IUT et 42,1 % en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE). En revanche les filles sont sur-représentées dans les filières conduisant aux carrières paramédicales et sociales (83,5 %), dans les filières universitaires de sciences humaines (70,1 %) ainsi que dans les filières médicales (63 %).

En analysant de plus près la part relative des filles et des garçons au sein des différentes sections de formations supérieures (CPGE, STS, IUT, écoles d'ingénieurs) on observe de fortes disparités selon les disciplines. Alors que les filles ne représentent que 29,7 % des effectifs des CPGE scientifiques, elles sont près de 73,7 % dans les CPGE littéraires. Dans les écoles d'ingénieurs alors que les filles représentent près de 60 % des effectifs étudiants en école de chimie, et plus de 65 % dans les écoles d'agronomie, elles ne représentent que 20 % des effectifs en école de mécanique[34].

31 *Repères et références statistiques*, ministère de l'Education nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2014.

32 Béatrice Le Rhun, Daniel Martinelli, Claude Minni, Isabelle Recotillet, « Origine et insertion des jeunes sans diplôme », in *Formation et emploi,* Insee 2013.

33 François Dubet, « L'école « embarrassée » par la mixité », *Revue française de pédagogie,* n° 171, avril-juin 2010.

34 Les étudiants, repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, DEPP (édition 2013).

De la formation initiale au lieu de travail : des femmes dans des « métiers d'hommes » une intégration parfois éprouvante

Des « pionnières » dans des filières de formation « masculines »

Comme l'aperçu global de la statistique des professions permet de le constater le choix des métiers techniques à l'issue de formations courtes en lycée professionnel ou en Centre de formation des apprentis (CFA) est très cloisonné en fonction du sexe. A ces niveaux de formation, les filles dominent numériquement, de manière écrasante, les métiers de coiffeur, d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture… et les garçons, dans des proportions équivalentes, les métiers d'ouvriers du bâtiment, de la mécanique-auto, de l'électricité et de l'électronique.

Ce clivage a très peu évolué sur les trois dernières décennies en dépit d'actions publiques en faveur de la mixité conduites en particulier par les conseils régionaux. De telles campagnes si elles n'ont pas eu d'effets statistiques probants ont pu contribuer à légitimer des choix professionnels innovants et atypiques tant de la part de filles que de garçons[35].

Les filles minoritaires dans les métiers connotés comme des métiers d'hommes, que l'on considère la période de formation, le plus souvent en alternance sous statut d'apprenti, ou celle postérieure à leur intégration comme salariées dans l'entreprise, se trouvent confrontées à des difficultés bien réelles qui tiennent en grande partie à l'accueil qu'elles reçoivent dans ces ambiances très masculines. Les témoignages exploités par Clotilde Lemarchant, dans ses travaux sur les filles et les garçons en situation de pionniers dans les filières professionnelles, tendent à montrer que les jeunes femmes minoritaires sont souvent mises à l'épreuve par le collectif et doivent prendre sur elles, résister et lutter pour faire leur place et maintenir leur projet professionnel[36].

La situation de minoritaire dans une filière professionnelle est, au moment de la formation, ressentie de manière très différente, voire opposée, selon le sexe considéré. La rareté de leur sexe est ressentie par 31,5 % des filles interrogées comme une source de difficultés futures dans le métier alors que 36 % des garçons considèrent qu'il s'agit d'un avantage.

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

en %

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

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

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

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

A propos de leur intégration dans une filière de formation numériquement dominée par les filles, les garçons expriment un ressenti positif. Ils témoignent d'un accueil cordial, de l'aide qu'ils reçoivent de leurs camarades féminines et se projettent sans trop d'appréhension dans leur futur professionnel considérant même que la rareté de leur sexe dans la profession choisie peut constituer un atout vis-à-vis des employeurs potentiels. A l'inverse, les filles sont plutôt mal accueillies dans les filières techniques majoritairement masculines où elles sont souvent la cible de propos et de comportements vexatoires à caractère sexiste. Leur présence y est souvent ressentie par leurs condisciples masculins comme une provocation au regard des valeurs viriles qui restent attachées à ces professions. La relative hostilité des jeunes hommes peut correspondre à une anticipation de la concurrence dans l'entreprise en particulier lorsque les jeunes femmes sont en mesure -et ce n'est pas rare- d'afficher de bons résultats scolaires[37].

La recherche du stage ou du contrat d'apprentissage est un motif d'anxiété pour les filles plus que pour les garçons. Dans les entretiens, elles évoquent la difficulté de trouver un maître de stage. Les plus chanceuses sont admises dans une entreprise dont le patron fait figure de mentor capable d'ouvrir la porte du parcours formatif en situation professionnelle. Cette recherche d'un lieu de stage amène très tôt les jeunes filles à prendre conscience des difficultés de convaincre un patron de leur compétence et/ou de leur disponibilité[38]. Les réticences des employeurs à accueillir et à former des jeunes femmes sont documentées par des enquêtes spécifiques réalisées par Clotilde Lemarchant. Ceux-ci évoquent souvent les réticences ou l'opposition de tiers (les clients, les familles des jeunes eux-mêmes, le conjoint) pour justifier leur propre refus. La résistance serait particulièrement forte dans les métiers de l'automobile, chez les employeurs mais aussi chez les enseignants formateurs.

D'une manière générale, les enseignants en lycées professionnels et en centre de formation des apprentis sont loin d'être hostiles à la présence des jeunes filles dans les filières techniques. Ils pêchent plutôt par une méconnaissance des difficultés relationnelles qu'elles éprouvent. Fortement motivées par leur choix d'orientation professionnelle (décision qu'elles ont prise parfois contre l'avis de leur famille), élèves plutôt appliquées et satisfaites du contenu de leur formation, leurs problèmes d'intégration se répercutent rarement sur le plan scolaire. Les formateurs ne semblent donc pas toujours en capacité d'appréhender les obstacles auxquels elles peuvent être confrontées au quotidien et la ténacité dont elles doivent faire preuve pour les surmonter.

Il existe un fort effet de contraste entre les obstacles à la mixité identifiés sur le terrain à travers les entretiens réalisés auprès de jeunes pionnières et le volontarisme affiché par les professionnels dans les branches et les organismes de formation qui en dépendent pour ouvrir les métiers techniques de l'industrie et du bâtiment aux jeunes femmes. En période de conjoncture haute, il peut s'agir de professions « en tension » touchées par une certaine désaffection des jeunes hommes pour des métiers manuels et par l'imminence des départs en retraite de générations nombreuses. Les représentants de la profession se mobilisent régulièrement dans des campagnes médiatiques invitant à rompre avec des stéréotypes de genre associés aux métiers. Ces initiatives s'articulent le plus souvent avec

37 Entretien du rapporteur avec Shehrazade Bennama, apprentie en BTS assistance technique d'ingénieur et Marie Lesenne, apprentie en 1ère année de BTS conception et réalisation en chaudronnerie industrielle, CFIT AFORP de Mantes la Ville, le 26 septembre 2014.

38 Clotilde Lemarchant, « La mixité inachevée. Garçons et filles minoritaires dans les filières techniques », *Travail, genre et sociétés*, n° 18, 2007, pp. 47-64.

celles des pouvoirs publics comme par exemple dans le cas du concours national annuel « Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin » qui a donné lieu en 2006 à la signature d'une convention entre la CAPEB, PRO-BTP, le ministère de l'Education nationale et celui en charge de l'égalité professionnelle.

Ce type d'actions visent à transformer les représentations à la fois chez les jeunes, au regard des métiers qui leur sont ouverts, et chez les employeurs en ce qui concerne le sexe de leurs futurs collaborateurs. Bien que leur effet sur les statistiques de la mixité ne soit jusqu'à présent guère perceptible, il est néanmoins probable que ces initiatives contribuent à faire évoluer les mentalités. Ainsi, une récente enquête UPA/Institut I+C réalisée au 1er trimestre 2013 auprès de 5 000 entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité montre que si 54 % des sondés estiment encore qu'il existe des métiers destinés aux hommes et d'autres aux femmes, 90 % des artisans et commerçants de proximité sont favorables à davantage de mixité dans les professions. Ils sont aussi nombreux à considérer que le fait de favoriser l'égalité professionnelle peut profiter économiquement et socialement aux entreprises[39].

Des actions plus concrètes ont été conduites par certains groupements professionnels avec des résultats significatifs en termes d'accueil et d'intégration des jeunes femmes dans les métiers. A ce titre, les « Compagnons du devoir » ont adopté, dans les années 2000, une démarche assez exemplaire.

39 Enquête réalisée par l'Institut I+C au 1er trimestre 2013 auprès de 4 700 entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité.

Encadré 4 : L'ouverture d'un mouvement compagnonnique au principe de mixité

A la fin des années 1990, les instances des « Compagnons du devoir » ont ouvert un débat interne sur l'accueil éventuel des jeunes filles. En 2003, la décision a été prise de faire du compagnonnage une voie de formation mixte. Les Compagnons du devoir sont aujourd'hui le seul mouvement compagnonnique ouvert aux femmes. L'Union compagnonnique et la Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment ne restent accessibles qu'aux seuls apprentis de sexe masculin.

Les Compagnons du devoir ont réalisé dans la foulée un effort d'adaptation considérable de leur structure qui compte 80 maisons et 8500 lits répartis sur tout le territoire.

La décision d'accueillir des jeunes des deux sexes correspondait à la fois au constat de l'existence d'une demande féminine et à des besoins de recrutement constatés dans les métiers. Elle a été facilitée par les progrès de la mécanisation qui limite le port de charges lourdes dans le secteur artisanal. Actuellement, 1 500 jeunes femmes sont accueillies en apprentissage ce qui représente un peu plus de 10 % de l'effectif total. Ce taux de féminisation acquis en l'espace de quelques années est supérieur à celui d'autres filières de formation plus classiques dans les mêmes champs professionnels. La peinture, le travail du cuir (sellier, bourrelier, cordonnier) et la taille de la pierre sont les filières les plus féminisées chez les Compagnons du devoir.

Le mouvement compagnonnique aurait plus de facilités à recruter, en particulier des filles, que d'autres dispositifs d'apprentissage dans la mesure où il offre un hébergement, avec la possibilité de réaliser un tour de France, véritable itinérance formative qui peut durer jusqu'à six ans et conduire le jeune apprenti du CAP au BTS. Or, les jeunes qui entrent dans la structure sont pour une partie d'entre eux fortement motivés par la possibilité de quitter leur milieu familial. La gestion de ce type de situations est parfois délicate car les parents ne sont pas toujours tenus au courant de la décision d'orientation de leurs enfants.

Le mouvement est encadré par les jeunes compagnons à l'issue de leur Tour de France. Il y a désormais quelques jeunes femmes parmi les « prévôts », compagnons placés à la tête des 80 maisons pour une durée de trois à cinq ans.

Source : entretien du rapporteur avec Jean-Claude Bellanger, secrétaire général des Compagnons du devoir et du tour de France, le 24 septembre 2014.

Des structures de formations relevant des branches professionnelles ou de l'artisanat se sont mobilisées de manière effective pour favoriser la mixité en leur sein. Le CFA de la métallurgie de l'Ile-de-France (AFORP) a lancé la campagne « les filles aiment l'industrie, l'industrie aime les filles » en vue d'attirer tous les talents, y compris féminins vers les métiers industriels. Cette initiative vient en appui à des choix professionnels qui existent désormais tout en restant très minoritaires[40]. Le CFA de l'artisanat implanté à Bobigny est quant à lui parvenu à faire évoluer certaines de ses formations (fibre optique, prothèse dentaire, agent de sécurité) vers la mixité en contribuant à faire évoluer la perception que les jeunes filles ont de ces métiers[41].

40 Entretien du rapporteur avec Henri de Navacelle, directeur de l'AFORP, le 26 septembre 2014.
41 Entretien du rapporteur avec Patrick Toulmet, président du CFA Campus des métiers et de l'entreprise de Bobigny, le 6 octobre 2010.

Les difficultés des « femmes minoritaires » sur les lieux de travail

Les difficultés d'ordre relationnel auxquelles sont souvent confrontées les femmes minoritaires dans le cours de leur formation peuvent se poursuivre sur les lieux de travail après leur recrutement. En effet, les préjugés et les comportements sexistes sont assez souvent à l'œuvre dans les milieux professionnels où les femmes sont rares, quelle que soit la voie d'accès à ces emplois et quel que soit leur niveau.

Ils peuvent d'abord se manifester à travers les difficultés d'embauche que ces jeunes femmes ont pu rencontrer. Une enquête récente du Céreq[42] auprès des recruteurs a montré que 60 % d'entre eux pouvaient encore considérer que le sexe du candidat était un critère à prendre en compte. Dans bien des cas, le souhait de la mixité affiché par les employeurs entre en contradiction avec une vision cloisonnée de compétences propres aux femmes ou aux hommes dont la coexistence sur les lieux de travail est plutôt perçue en termes de complémentarité que de mixité véritable.

Une exploitation de l'enquête Génération du Céreq a montré que les repositionnements des ouvrières et des techniciennes sur le marché du travail étaient loin d'être rares trois à quatre ans après la fin de leur formation. Un tiers d'entre elles bifurquent vers d'autres fonctions comme les travaux de finition ou vers des tâches plus administratives c'est-à-dire là où elles sont, de manière conventionnelle, attendues[43].

Des études un peu anciennes qui mériteraient d'être renouvelées, réalisées il y a une quinzaine d'années à partir des enquêtes Génération du Céreq, concluaient à un bilan d'insertion professionnelle ambigu pour les jeunes femmes aventurées dans les filières fortement « masculines ». Encourageant par rapport à celles ayant opté pour des spécialités techniques « féminines », ce bilan restait décevant par rapport aux garçons sortant des mêmes spécialités. Les filles n'atteignaient jamais les niveaux de gains des jeunes hommes ayant réalisé le même parcours de formation[44]. Les perspectives professionnelles des garçons orientés dans des filières majoritairement féminines seraient, à l'inverse, plus favorables que celles des filles à diplôme identique : dans les faits, les jeunes hommes accèderaient plus facilement au premier niveau d'encadrement correspondant à ces métiers[45].

Dans de grandes entreprises technologiques, si la technicité n'est plus autant qu'elle l'a été un facteur d'exclusion des femmes de certains emplois, les relations de travail avec des collègues masculins continuent, en revanche d'être un obstacle à la féminisation. Des pratiques de mise à l'épreuve de la nouvelle arrivante, de dénigrement et de remise en cause de sa capacité professionnelle au motif de son sexe ou, à l'inverse des comportements exagérément protecteurs sont fréquents dans les équipes. Pour permettre aux femmes d'asseoir leur légitimité dans ces métiers, l'entreprise devra veiller à faire reconnaitre leurs compétences professionnelles en leur confiant les mêmes missions et les mêmes responsabilités qu'à leurs collègues masculins.

42 Christine Fournier, Jean-Claude Sigot, « Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes », *Bref Céreq*, n° 262 (2009).
43 Entretien du rapporteur avec Clotilde Lemarchant, le 17 septembre 2014.
44 Thomas Couppié, Dominique Epiphane, « Que sont les filles et la garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active », Céreq, *Bref*, n° 178, 2001.
45 Clotilde Lemarchant, entretien précité.

L'étude du Céreq portant sur une grande entreprise de technologie a fait apparaitre que la question de l'intégration des femmes dans les « bastions » masculins se posait différemment selon les niveaux hiérarchiqu es considérés : au niveau des emplois d'ouvriers et de techniciens, la principale difficulté est celle de la mise en cause de la légitimité professionnelle des femmes par leur environnement masculin. Au niveau de l'encadrement, la très forte disponibilité exigée des ingénieurs pèse encore plus lourdement sur les femmes en raison de l'inégal partage des tâches domestiques et des responsabilités familiales au sein des couples[46].

Le comportement des collectifs de travail joue un rôle essentiel pour les catégories ouvrier et technicien quant à l'accueil et à l'intégration des femmes minoritaires. L'effet taille de l'entreprise est à cet égard mis en évidence dans certains témoignages : lorsque l'effectif est réduit, le risque pour l'apprentie ou la nouvelle embauchée d'être confrontée à une dynamique de groupe négative serait moindre[47].

Des actions au plus près du milieu de travail paraissent en tout cas essentielles pour que les femmes rencontrent des conditions d'accueil favorable à leur maintien et à leur évolution dans des métiers techniques.

Le faible intérêt des hommes pour des métiers sous-valorises

Les travaux de recherche sur les classifications professionnelles

Les travaux de recherche conduits par Séverine Lemière et Rachel Silvera, qui ont donné lieu à une récente publication du Défenseur des droits[48] ont montré que malgré les évolutions législatives, les politiques publiques mises en œuvre et l'élévation du niveau de formation des femmes, les inégalités salariales entre les deux sexes persistaient en raison d'un contournement de fait du principe d'égalité de rémunération pour des emplois différents mais de valeur égale inscrit dans la loi depuis 1972 et réaffirmé par le législateur en 1983.

Selon cette analyse, les emplois très majoritairement féminins sont construits sur une moindre reconnaissance de leur valeur et sur l'idée qu'ils mobilisent des qualités naturelles, prétendument féminines qui n'auraient pas à être déclinées en termes de compétences et moins encore de qualifications. Cette représentation courante des métiers à prédominance féminine est manifestement fausse et rien ne s'oppose à ce que ces professions majoritairement investies par les femmes puissent être sérieusement comparées avec d'autres, mixtes ou majoritairement masculines. La loi « Roudy » de 1983 a d'ailleurs posé les termes de cette comparaison : les connaissances, les diplômes, les pratiques professionnelles, les responsabilités effectivement exercées, la charge physique

46 Audition de Frédéric Séchaud et Dominique Epiphane, 17 septembre 2014. L'entreprise technologique sur laquelle a porté l'enquête ne peut être nommée. Les travaux ont été conduits suite à un appel d'offre et dans le cadre d'une convention entre les chercheurs et cette entreprise.

47 Entretiens réalisés par le rapporteur avec deux étudiantes en BTS du CFA de la métallurgie.

48 Le Défenseur des droits, *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*. Rédaction coordonnée par Marie Becker, Séverine Lemière et Rachel Silvera, 2014.

ou nerveuse du travail constituent un corpus sur lequel s'appuyer pour démontrer que des emplois qui ne sont pas de même définition peuvent être de valeur égale.

Or, les classifications professionnelles qui sont le fruit de la négociation de branche et permettent de définir et évaluer les emplois valorisent les métiers de longue date exercés par les hommes dans le cadre du modèle de la production industrielle. Les métiers techniques de l'industrie sont en effet beaucoup plus précisément définis dans les compétences et les qualifications que ceux des fonctions supports (administration, gestion des entreprises…) dans les mêmes branches d'activité, ou que les professions les plus féminisées du tertiaire.

Dans un article de 2004 Thomas Amossé a remarquablement décrit le fossé séparant, dans le champ des définitions et de la nomenclature, les emplois à dominance masculine de ceux à dominance féminine :

« D'un côté les professions masculines sont décrites avec une précision de diamantaire, depuis les spécialit s de formation qui répondent aux exigences des filières professionnelles jusqu'aux grilles de classification qui en précisent le contenu dans les conventions collectives. De l'autre côté des professions féminines qui, n'ayant pas encore été mises en forme par l'histoire sociale et enregistrées par la statistique n'ont comme mode de représentation que leur féminité. […] Dans la nomenclature socio-professionnelle de l'Insee, on peut ainsi opposer les emplois masculins, découpés finement en métiers, distingués en fonction des systèmes productifs, hiérarchisés selon les niveaux de qualification, aux emplois féminins où les qualifications sont peu précises et les hiérarchies peu présentes. »[49]

Les classifications sont très largement le fruit de compromis sociaux anciens qui se sont déroulés sans les femmes. Les critères et les méthodologies d'évaluations des emplois en vigueur semblent neutres mais ils peuvent induire des phénomènes de discrimination indirecte. Par exemple, dans de nombreuses classifications, les diplômes tertiaires se trouvent sous-évalués par rapport à des diplômes techniques[50]. Par ailleurs, les classifications prennent insuffisamment en compte les responsabilités fonctionnelles, en dehors des responsabilités hiérarchiques qui sont quant à elles reconnues. Les responsabilités attachées à de nombreux emplois de service à prépondérance féminine ne sont pas formalisées et restent dans l'ombre alors même qu'elles correspondent à des exigences professionnelles croissantes.

Il faut encore ajouter que les diplômes sont souvent sous-estimés dans la définition des emplois à prédominance féminine. Pour des emplois de secrétariat, par exemple, des diplômes bac +2 sont recherchés implicitement alors qu'ils ne sont pas requis dans la définition des postes.

Ce déficit de reconnaissance de métiers très majoritairement exercés par des femmes constitue bien un frein à la mixité et ce à un double titre. Dans l'ordre de la représentation, d'une part, le simple fait que ces professions sont censées mobiliser des qualités qui seraient naturellement celles de femmes en écho avec les rôles qui leur sont traditionnellement assignés dans l'espace domestique, peut suffire à en détourner les hommes. D'autre part, la faible valorisation pécuniaire et sociale de ces métiers « féminins » associée, pour certains d'entre eux, avec le temps partiel des emplois offerts, font qu'ils sont souvent assimilés au

49 Thomas Amossé, « Profession au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, Genre et Société*, n° 11, avril 2004, p. 37.

50 Entretien du rapporteur avec Marie Becker, juriste, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le 8 octobre 2014.

deuxième salaire ou au salaire d'appoint - même si la réalité est souvent toute autre - et sont donc très peu attractifs pour les hommes qui restent encore largement tributaires du rôle de principal apporteur de revenu dans la cellule familiale.

Pour Séverine Lemière et Rachel Silvera, la réappréciation de métiers à dominance féminine via la révision des grilles de classifications est une condition de leur évolution vers la mixité51.

La loi sur l'égalité réelle entre les hommes et les femmes du 4 août 2014 a rappelé l'obligation d'intégrer l'égalité à l'occasion des révisions des classifications et des négociations de branche.

Le guide pratique sur l'égalité salariale publié par le Défenseur des droits, en s'appuyant sur des exemples étrangers (pris en Belgique, en Suisse, aux Etats-Unis…) représente un des outils pertinents dont pourraient se saisir les partenaires sociaux pour parvenir à une évaluation non discriminante des emplois, à une objectivation des compétences et des qualifications attachées aux postes de travail.

Certains employeurs, certaines grandes entreprises et administrations, se sont déjà engagés dans des politiques correctrices. La DRH de la SNCF a veillé à placer les filières administratives et gestionnaires, qui restent aujourd'hui les plus féminisées, à égalité en termes d'indices et de reconnaissance des diplômes, avec les filières techniques52. Dans la fonction publique hospitalière, la profession d'infirmière a été reclassée en catégorie A, en cohérence avec le niveau de formation requis à bac+3, sous réserve cependant du renoncement au départ en retraite anticipé à 55 ans.

Le rééquilibrage entre les différentes filières professionnelles d'une même branche ou d'une même entreprise ne parait donc pas hors de portée même si les réticences sont parfois assez fortes. La réalisation du même objectif est certainement plus complexe dans le cadre d'une comparaison des métiers relevant de secteurs d'activité différents eux-mêmes dépendant de configurations économiques distinctes. Si sur la base d'une méthodologie rigoureuse d'évaluation des emplois, la valeur égale des métiers de services à la personne à celles des qualifications ouvrières dans l'industrie peut être démontrée, les conséquences à en tirer sur le plan des salaires interrogent fortement le modèle économique du secteur.

La faible reconnaissance des métiers dans les structures des services à la personne

Les témoignages recueillis auprès des représentants de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile éclairent de manière très concrète le niveau de dépréciation de ces professions très majoritairement féminines et l'importance des obstacles que rencontrent les projets visant à les valoriser.

51 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Séverine Lemière, économiste à l'Université Paris Descartes et de Rachel Silvera, économiste à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense, le 10 septembre 2014.

52 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de François Nogué, directeur de la cohésion et des ressources humaines de la SNCF, le 24 septembre 2014.

La branche regroupe plus de 230 000 salariés dans plus de 5 000 structures de type associatif. Les salariés qu'elle emploie sont à 76 % à temps partiel, avec un temps de travail qui tend à augmenter avec la qualification. Les 1,6 million de bénéficiaires des prestations sont à 70 % des personnes âgées, à 11 % des personnes en situation de handicap et à 8 % des familles.

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

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

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

Les métiers de l'aide à domicile sont confrontés à un important problème d'attractivité et les structures peinent aujourd'hui à recruter et à fidéliser leurs salariés. En dépit du souhait des employeurs d'ouvrir le recrutement aux deux sexes, les entrées dans la profession restent très majoritairement féminines. L'aide et les soins à domicile pâtissent d'une image de « métiers de femmes », de très faibles rémunérations, de conditions d'emploi et de travail difficiles.

« Ces métiers ne font pas l'objet d'un choix des salarié(e)s qui y arrivent après avoir élevé leurs enfants ou dans le cadre d'une seconde partie de carrière après la fermeture d'une usine ou d'un site. »[53]

La grande majorité des emplois, proposés sur des temps partiels dont la durée moyenne reste pour les salariés non qualifiés inférieure au seuil des 24 heures hebdomadaires, ont des horaires contraints par la nature même des activités et par leurs conditions d'exercice. Les interventions sont en effet principalement axées sur l'accompagnement aux actes de la vie quotidienne : lever, aider à la toilette, petit-déjeuner, déjeuner, dîner, coucher. Ces actes correspondent à des moments précis de la journée, le matin, le midi et le soir entre lesquels sont fractionnés les temps d'intervention.

Les cinq premiers niveaux de rémunération des salariés intervenant au domicile se situent actuellement sous le Smic ce qui se traduit par un écrasement de la grille des salaires et par une quasi absence de perspective d'évolution professionnelle. Les structures de l'aide à domicile ont pourtant réalisé de réels efforts pour professionnaliser leurs salariés mais cette volonté de parvenir à une reconnaissance de ces métiers par le diplôme se

53 Entretien du rapporteur avec Yves Vérollet, délégué général de l'Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles (UNA), 14 octobre 2014.

heurte à la contrainte des budgets publics. Les Conseils généraux, via la prise en charges des heures prestées dans le cadre de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), sont les principaux bailleurs de fonds du secteur mais ces collectivités, en raison des faibles marges de manœuvre budgétaires dont elles disposent aujourd'hui, exercent, de facto, une forte pression pour maintenir les qualifications et les rémunérations à un niveau très bas. Ainsi, le financement des rémunérations des salarié(e)s diplômé(e)s AVS (auxiliaire de vie sociale) est plafonné à 20 % des effectifs[54]. Ce que la branche a entrepris pour construire un embryon de parcours professionnel, avec la création en 2002 du diplôme d'auxiliaire de vie sociale accessible par la validation des acquis de l'expérience (VAE), se trouve ainsi considérablement bridé. Les structures employeurs n'ont pas abandonné leur objectif de professionnalisation mais se trouvent finalement contraintes d'offrir beaucoup de formations non diplômantes (formations à l'accompagnement des malades d'Alzheimer, au premiers secours, par exemple) qui n'affectent pas la masse salariale.

Les professionnels du secteur pointent une certaine incohérence des politiques publiques : les pouvoirs publics présentent très souvent les métiers de l'aide et du soin à domicile comme un gisement d'emplois non délocalisables qu'il convient de soutenir, y compris en assurant leur professionnalisation mais ils ne sont pas parvenus, jusqu'à présent, à solvabiliser la demande correspondante[55].

Dans ce contexte problématique, le souhait de voir évoluer ces activités vers plus de mixité n'est cependant pas absent : l'engagement de développement de l'emploi et des compétences de l'autonomie (EDEC) signé en mars 2014 par les cinq branches professionnelles concernées et leurs OPCA comporte un volet portant sur l'attractivité et la mixité. Il est toutefois légitime de s'interroger sur la portée réelle des actions entreprises pour valoriser le secteur de l'aide et des soins à domicile (qualification, meilleure prise en charge des frais professionnels, amélioration des conditions de travail et sensibilisation des prescripteurs d'orientation à la mixité) tant que les fortes contraintes économiques qui pèsent sur lui ne sont pas desserrées.

Les conditions de travail : des évolutions ambigües

Un allègement des contraintes physiques dans les métiers traditionnellement masculins ?

Par bien des aspects, les contraintes physiques qui caractérisaient les métiers considérés comme masculins ont été considérablement allégées au cours des trente dernières années. Les professionnels eux-mêmes et le réseau de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail témoignent de cette évolution[56]. Comme résultat de l'introduction dans le droit européen et national des principes d'évaluation et de prévention à la source des risques du travail, une attention plus soutenue a été accordée aux accidents et aux

54 Entretien du rapporteur avec Laurence Jacquon, directrice adjointe ADMR, le 14 octobre 2014.

55 Laurence Jacquon, directrice générale adjoint, et Laure Servat, responsable formation, de l'ADMR ; Yves Vérollet, délégué général, et Manuella Pinto, responsable des relations sociales de l'UNA, entretiens avec le rapporteur 14 octobre 2014.

56 Voir notamment le film documentaire de l'ARACT de Basse-Normandie basé sur une série d'entretiens sur l'intégration des femmes dans les métiers du bâtiment et des travaux publics. http://www.dailymotion.com/video/xpfpm8_pour-des-metiers-du-batiment-mixtes_news

pathologies d'origine professionnelle. La directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989, transposée aux articles L. 4121-1 et suivant du Code du travail, a été déterminante à cet égard.

L'accès à de nombreux métiers ouvriers n'est plus aujourd'hui absolument conditionné à la force physique de ceux (ou de celles) qui les exercent grâce à des outils modernes (notamment la gamme des outils de levage) et aux normes de conditionnement des matériaux pondéreux. Les évolutions techniques récentes augurent de transformations encore plus profondes des conditions d'exercice de ces professions : les maquettes numériques font aujourd'hui leur apparition sur les chantiers et une diminution de la pénibilité des tâches correspond à la recherche d'une élévation du niveau de qualification des salariés[57].

Les aménagements des locaux ou des chantiers (vestiaires et toilettes séparés) pour permettre l'intégration dans le collectif de travail de représentants des deux sexes restent cependant un sujet problématique car, il semble que de nombreuses entreprises plutôt de petite taille aient encore des difficultés à atteindre de tels objectifs qui sont pourtant a priori éligibles aux contrats pour la mixité des emplois[58]. Ce dispositif réformé pour la dernière fois en 2011 permet en principe un abondement sur fonds publics de la prise en charge de telles adaptations matérielles.

Le constat général d'un allègement des contraintes physiques induisant une amélioration des conditions de travail dans les métiers techniques mérite toutefois d'être nuancé. Les interventions de l'ANACT sur les lieux de travail font apparaître que les applications techniques ne suffisent pas toujours, à elles seules, à améliorer les conditions de travail des femmes employées dans des métiers à dominance masculine. Le réseau de l'agence est régulièrement saisi par les entreprises de problèmes de conditions de travail intéressant des femmes dans des « métiers d'hommes ». Les difficultés qui remontent ainsi du terrain ont cependant une dimension plus qualitative que quantitative et ne remettent pas en cause la tendance à une amélioration globale des conditions de travail dans les métiers techniques et industriels dont rendent compte les indicateurs de la branche AT-MP de la sécurité sociale.

Les travaux conduits dans le cadre du projet « genre, santé et conditions de travail » de l'ANACT ont montré que dans certains secteurs d'activité, les entreprises, confrontées à la fin des années 2000 à des pénuries de recrutement ont fait des efforts pour accueillir un plus grand nombre de femmes et promouvoir l'égalité professionnelle. Néanmoins, certaines de ces entreprises ont dû faire face à des problèmes de santé au travail et en particulier au développement de pathologies musculo-squelettiques dont les femmes étaient les principales victimes.

Dans ce type de situations, il apparait souvent que la volonté d'intégrer une main d'œuvre féminine n'a pas été accompagnée d'une réflexion suffisante sur l'organisation et les conditions de travail. Florence Chappert[59], lors de son audition devant la section en a donné plusieurs exemples : dans telle entreprise, les postes réputés moins lourds sur lesquels les femmes étaient prioritairement affectées avaient été mal évalués et la pénibilité en termes

57 Entretien du rapporteur avec Michel Drouin, vice-président de la Fédération française du bâtiment et Laetitia Assali, directrice des affaires sociales, le 15 octobre 2014.

58 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE d'Eric Aubin, Fédération nationale des salariés de la construction et de l'ameublement CGT, le 3 septembre 2014.

59 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Florence Chappert, responsable du projet « Genre, santé et conditions de travail » à l'ANACT, le 1er octobre 2014.

de rythme et de répétition gestuelle y étaient plus forte que sur ceux tenus par les hommes. Dans une autre, l'inadaptation des équipements à la moindre corpulence des femmes étaient à l'origine d'une prévalence des accidents et des arrêts de travail dans la population féminine. La santé au travail est alors pensée d'abord en référence au masculin. Enfin, dans un service logistique, privilégier le critère d'ancienneté pour les choix d'affectation alors que les femmes n'y sont entrées que récemment, conduit à reporter sur ces dernières, comme sur les salariés les plus jeunes, les tâches les plus ingrates et les plus pénibles. De moindres perspectives de mobilité par rapport aux hommes peuvent également conduire les femmes à occuper plus longtemps les mêmes postes avec des conséquences néfastes en termes d'usure professionnelle[60].

D'autres témoignages suggèrent que l'intégration de femmes dans des équipes masculines peut aussi favoriser une appréhension plus positive des questions de santé et de sécurité auxquelles elles seraient, en général, plus sensibles que les hommes[61].

Une sous-évaluation de la pénibilité de métiers à prédominance féminine

La question de la pénibilité physique des métiers dans lesquels les femmes sont très majoritaires est beaucoup moins souvent posée, peut-être en raison de l'association de ces professions avec des qualités prétendument féminines dérivant du rôle qui leur était assigné dans la sphère privée. Dans la représentation courante, le soin des personnes n'est pas spontanément associé au déploiement de la force et à la difficulté physique. Pourtant la réalité est toute autre.

La prise de conscience des contraintes physiques dans les métiers très majoritairement investis par les femmes est assez récente. Les indicateurs sexués de santé au travail sont encore peu développés mais les rares indicateurs disponibles permettent d'entrevoir des évolutions préoccupantes.

Ainsi, le nombre d'accidents du travail avec arrêt déclarés par des femmes a progressé de 26,9 % entre 2000 et 2011 alors que le nombre total d'accidents du travail a diminué de près de 10 % sur la même période et que celui des hommes a baissé de plus de 20 %[62]. Les branches « commerce non alimentaire », « banque, assurances, administrations », « transports, eau gaz, électricité, livre et communication » et surtout « santé, nettoyage, travail temporaire » sont celles où les évolutions ont été les plus défavorables aux femmes alors que la plupart des branches industrielles ou techniques ont enregistré une diminution du nombre d'accidents pour les deux sexes[63].

Le nombre d'accidents de trajet des femmes a dépassé en 2009 celui des hommes. Quant aux arrêts de travail pour maladies professionnelles, leur nombre est orienté à la hausse dans tous les comités techniques nationaux (CTN) entre 2001 et 2011, mais elles ont augmenté deux fois plus vite pour les femmes (+ 179,5 %) que pour les hommes (+ 91,9 %) et en 2011, les femmes en sont aussi souvent victimes que les hommes. Les pathologies les plus souvent déclarées par les femmes sont les troubles mentaux et du comportement suivi des maladies

60 Audition devant la section du travail et de l'emploi de Florence Chappert, responsable du projet « Genre, santé et conditions de travail de l'ANACT », le 1er octobre 2014.

61 Entretien du rapporteur avec Frank Mougin, DRH du groupe Vinci, le 15 octobre 2014.

62 Les effectifs salariés masculins ont stagné et les effectifs féminins ont augmenté de 11 % (salariés INSEE hors agriculture) pendant la période. Statistiques CNAM-TS cité par Florence Chappert, 2013.

63 Les branches s'entendent ici au sens des comités techniques nationaux de l'assurance maladie.

du système ostéo-articulaire ; pour les hommes les maladies du système respiratoire sont les plus fréquentes quoiqu'en baisse constante depuis le milieu des années 2000. Elles sont suivies par les tumeurs, les maladies ostéo-articulaires et les troubles mentaux[64].

Cette statistique très générale, qui descend au mieux au niveau des grands secteurs d'activité des CTN mais pas jusqu'à celui des professions, est évidemment d'interprétation délicate au regard de la segmentation sexuée des métiers. Toutefois, la rudesse des conditions de travail dans des métiers massivement féminins se laisse saisir par d'autres sources.

Dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile la pénibilité des tâches réalisées par les aides-soignants, les agents à domicile et auxiliaires de vie sociale est forte. Le port des personnes souvent en l'absence de matériel et de mobilier ergonomique se cumule avec l'âge moyen relativement élevé des salariées, dans leur immense majorité des femmes qui exercent souvent ce métier dans le cadre d'une seconde partie de carrière après une interruption d'activité ou un licenciement. La charge émotionnelle et humaine des métiers de l'autonomie peut aussi être importante du fait de la dégradation de la santé des bénéficiaires et de leur disparition. La branche s'efforce d'ailleurs de développer une offre de soutien psychologique pour ses salariés (plateformes téléphoniques, accès à des consultations psychologiques départementales). L'addition des pénibilités physiques et psychiques dans la survenance des troubles musculo-squelettiques (TMS) a été souvent pointée, de même que leur augmentation au cours des trois dernières décennies, dans les professions impliquant une relation d'aide, d'assistance ou de soin[65].

A ces conditions de travail difficiles s'ajoutent, nous l'avons vu, d'autres inconvénients professionnels majeurs pour les salariés de l'aide et des soins à domicile : des rémunérations horaires très basses, du temps partiel et des horaires de travail socialement contraignants, enfin, une quasi-absence de perspectives de carrière.

Actuellement, 13 % des ruptures de contrats de travail dans la branche ont pour motif l'inaptitude physique des salariées. Les arrêts de travail sont très nombreux, ce qui rend la gestion des plannings par les associations employeuses particulièrement complexe[66]. Cette pénibilité est cependant loin d'être pleinement reconnue, même si la branche s'efforce de la prévenir avec le soutien de quelques Régions et grâce à l'intervention technique des Caisses d'assurances de retraite et santé au travail (Carsat).

En s'appuyant sur des observations faites récemment par des chercheurs de la Dares et de l'Anact, la Délégation aux droits des femmes du Sénat, a d'ailleurs souligné que l'appareil statistique, tel qu'il était conçu, concourait à l'invisibilité des pénibilités et des risques des emplois à prédominance féminine[67].

64 Florence Chappert, *Genre : des inégalités de santé et de conditions de travail ?* Communication au séminaire Inégalités de l'INSEE, 18 janvier 2013.

65 Voir notamment Elyane Bressol (rapporteure), Organisation du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés. Rapport et avis du Conseil économique et social, 2004, pp. 74-75.

66 Entretien du rapporteur avec Yves Verollet, délégué général de l'UNA et Manuela Pinto, responsable des relations sociales, le 14 octobre 2014.

67 Brigitte Gonthier-Maurin, *op.cit.* p. 94.

Les difficultés de l'articulation vie privée/vie professionnelle

Les difficultés de l'articulation entre les contraintes de la vie privée et l'activité professionnelle se répercutent sur la mixité des métiers. En effet, les cas de métiers ou de situations professionnelles dans lesquels les femmes sont majoritaires et qui comportent des contraintes temporelles fortes ne sont pas rares qu'il s'agisse, par exemple, de l'irrégularité des horaires et de l'absence de prise en compte des temps de trajet des aides à domicile ou des horaires atypiques du personnel hospitalier ou des employés du secteur de la propreté.

A l'inverse, de nombreuses entreprises dont l'activité correspond à des métiers techniques et artisanaux ne s'écartent pas ou peu de la norme des horaires et du temps de travail. Il s'agit d'ailleurs d'un argument couramment utilisé par les représentants des professions pour en assurer la promotion auprès d'un public féminin[68].

Il ressort néanmoins de nombre d'analyses et de témoignages recueillis par le rapporteur que le modèle dominant de répartition des rôles entre les sexes dans la société française reste, dans bien des cas, un obstacle à l'épanouissement professionnel des femmes et conditionne souvent leurs choix dans un sens défavorable à la mixité.

La conjugaison d'un fort taux d'activité féminin et du taux de fécondité le plus élevé d'Europe constitue une particularité française indéniablement positive. Elle repose sur une politique familiale active et des modes d'accueil des jeunes enfants plus développés que chez la plupart de nos partenaires européens. Néanmoins, les ajustements entre travail et vie familiale continuent d'incomber principalement aux femmes[69], que ce soit en matière de prise en charge des enfants ou d'accompagnement de personnes âgées. Comme le souligne le guide rédigé par l'ORSE et l'UNAF « Aidants familiaux - Guide à destination des entreprises », sur les 8,3 millions d'aidants familiaux, la moitié est en emploi. Pour ces salarié(e)s « aidants » se pose la question de la reconnaissance de leur situation et de la recherche de solutions leur permettant de concilier leur responsabilité vis-à-vis de l'entreprise et vis-à-vis de leur proche en perte d'autonomie. »[70]

L'analyse des temps sociaux faite par Françoise Milewski à propos du temps partiel, lorsqu'il ne correspond pas à du sous-emploi mais à une demande des intéressé(e)s, vaut aussi pour la question de la mixité :

« La division sexuée des temps sociaux est une réalité fondamentale de nos sociétés. De nouvelles formes d'inégalité entre les femmes et les hommes sont apparues du fait même de l'organisation nouvelle des temps : la concomitance d'une insertion des femmes dans l'emploi et d'une faible modification de la répartition des tâches dans la sphère privée crée des inégalités supplémentaires. »[71]

68 Audition devant la section du travail et de l'emploi de Catherine Foucher, présidente de la Commission des femmes d'artisans de la CAPEB accompagnée d'Agnès Hautin, chargée de mission au service des affaires juridiques et sociales, le 3 septembre 2014.
Entretien avec Henri de Navacelle, directeur de l'AFORP, Centre de formation industriel et technologique de la métallurgie, le 26 septembre 2014.

69 Sylvie Brunet, Maryse Dumas (co-rapporteures), « Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », étude du CESE, mars 2012, pp. 49-50.

70 http://www.unaf.fr/IMG/pdf/unaf_orse_guidedesaidants.pdf

71 Etude adoptée par le bureau du CESE sur « Le travail à temps partiel », étude présentée par Françoise Milewski au nom de la section du travail et l'emploi, décembre 2013, p.121.

Du point de vue de la mixité des métiers, ces inégalités se manifestent à deux niveaux : l'embauche et le parcours professionnel. Brigitte Grésy souligne que des employeurs, a fortiori ceux des entreprises qui emploient majoritairement des hommes, assimilent, de manière plus ou moins consciente, les femmes à des agents à risque, les considérant comme moins mobiles et moins flexibles en raison d'une éventuelle maternité alors que la réalité de leur travail ne le démontre pas[72]. Cette analyse rejoint les témoignages de jeunes apprenties du CFA de la métallurgie qui font état de difficultés supérieures qu'elles rencontrent dans leur recherche d'un maitre de stage alors même qu'elles peuvent se prévaloir d'un bon parcours de formation.

Une fois recrutées, les femmes « minoritaires » ressentent très fortement la pression des normes de comportement professionnel d'un environnement masculin. Ces dernières se situent souvent aux antipodes des impératifs de conciliation qui s'imposent aux femmes. C'est ce qui ressort du diagnostic réalisé par le réseau Anact-Aract sur les conditions de travail des cadres d'une grande entreprise de haute technologie. En l'occurrence, pour réussir ces femmes doivent se soumettre à une organisation du travail fondée sur la compétition entre pairs et l'idée qu'une forte visibilité est indispensable pour faire carrière, ce qui implique un temps de présence sur le lieu de travail bien au-delà des durées normalement admises. Or, de nombreuses femmes cadres de cette entreprise doivent composer avec « la double journée » qui constitue leur lot en tant que mères de famille. Certaines optent pour un temps partiel à 4/5ème sachant que cela leur permet de ramener leur temps de travail à hauteur du temps plein. Il est compréhensible, dans ces conditions, que l'énergie et l'ingéniosité qu'elles doivent déployer, pour faire la même carrière que leurs collègues masculins, sont bien plus importantes que ce que doivent faire ces derniers.

L'évolution de la conjoncture et l'accroissement de la concurrence sur certains marchés, peuvent placer des femmes dans une situation particulièrement difficile au regard de l'équilibre qu'elles s'efforcent de maintenir entre leurs choix professionnels et la part dominante des responsabilités familiales que la norme sociale leur assigne. Ce peut être le cas de salariées dans les métiers techniques du BTP lorsque l'intervention sur des chantiers de plus en plus éloignés du siège de l'entreprise impose aux équipes de séjourner sur place[73].

L'accès plus limité des femmes à la formation professionnelle continue, dans les catégories ouvrières mais aussi parmi les cadres, peut aussi trouver une explication dans la difficulté à mener une carrière tout en assumant le gros des tâches familiales et domestiques. Le différentiel hommes/femmes est très significatif en ce qui concerne les formations diplômantes, les premiers déclarant suivre une formation dont l'objectif est d'obtenir un diplôme dans 21 % des cas, contre 13 % pour les secondes. Les femmes disposent simplement de moins de temps pour se former que les hommes. Réorganiser sa vie personnelle pour suivre une formation est une nécessité deux fois plus fréquente pour les femmes que pour les hommes[74].

La double tension à laquelle sont soumises les femmes actives constitue un frein à leur parcours professionnel sur des métiers à dominance masculine compte tenu du

72 Entretien du rapporteur avec Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, le 25 septembre 2014.

73 Audition devant la section du travail et de l'emploi d'Eric Aubin, représentant la fédération CGT de la construction, du bois et de l'ameublement, le 3 septembre 2014.

74 Sylvie Brunet, Maryse Dumas, *op.cit*. pp.46-47. Ces données sur la formation sont tirées d'une étude sur les pratiques de formation réalisée par le Céreq en 2009.

surinvestissement qu'elles doivent consentir pour s'y imposer. Elle met en cause la pérennité de leur choix professionnel car il n'est pas rare que les femmes pionnières dans les professions masculines se réorientent après quelques années sur des fonctions plus administratives que techniques dans le même secteur ou pour rejoindre un autre secteur d'activité plus mixte.

Les actions conduites en faveur de la mixité des métiers

La mixité des métiers, enjeu de l'orientation et de l'accompagnement dans l'emploi

L'action au niveau des paliers d'orientation scolaire et en amont

❒ *L'orientation professionnelle des filles et des garçons, un choix de société*

« Les politiques visant à élargir les choix d'option des filles ont fait preuve de leur impuissance, tant elles se centrent sur les individus sans analyser le fonctionnement quotidien de l'école par lequel se fabrique la catégorisation de disciplines en fonction du sexe »[75].

Cette citation de la sociologue de l'éducation Marie Duru-Bellat rappelle que les choix des élèves et de leurs parents s'inscrivent dans des contextes familiaux, géographiques et sociaux qui ont marqué le parcours des filles et des garçons et pesé, parfois différemment, sur la détermination des orientations personnelles. La catégorie socioculturelle, l'offre de formation disponible à proximité, les stéréotypes d'éducation qui existent aussi dans la vie des familles exercent leur influence de façon différente sur la manière dont les élèves des deux sexes ressentent l'enjeu de la préparation de l'orientation. L'orientation scolaire et professionnelle, source de stress pour les adolescents qui en ressente le caractère définitif, l'est de manière significativement différenciée pour les filles et les garçons. Les premières ressentiraient davantage que les seconds comme des difficultés l'insuffisance d'aide et de soutien à l'orientation, les compétences qui leur manqueraient pour réaliser leur projet, les doutes quant au choix à opérer, le manque de débouchés supposés ou les difficultés matérielles. Les seconds verraient comme une difficulté, plus souvent que les filles, l'excès d'informations disponibles[76].

Cette expérience très différente des paliers d'orientation suivant que l'on est une fille ou un garçon est bien la démonstration que, malgré une mixité apparente, le système scolaire ne garantit pas aux filles et aux garçons une expérience commune de l'orientation. A cet égard, les études et les témoignages montrent que les difficultés ressenties ne sont pas uniquement d'ordre psychologique, ce qui rend nécessaire une interrogation sur les

75 Marie Duru-Bellat, « Filles et garçons à l'école : approches sociologiques et psychos-sociales », Revue française de pédagogie », n° 119, 1995, pp. 75-109.

76 Serge Lacoste, Sylvie Esparbès-Pistre, Pierre Tap, « L'orientation scolaire et professionnelle comme source de stress chez les collégiens et les lycéens », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 34/3, 2005. Enquête réalisée auprès d'une population de 856 garçons et 1 086 filles.

dispositifs mis en œuvre au niveau des paliers d'orientation, et notamment à l'issue du collège.

Les dispositions du Code de l'éducation prévoient un « processus continu d'élaboration et de réalisation du projet personnel de formation et d'insertion sociale et professionnelle que l'élève de collège, puis de lycée, mène en fonction de ses aspirations et capacités. » De nombreux acteurs interviennent dans la préparation de ce projet : outre l'élève, lui-même, et ses parents, les conseillers d'orientation psychologues, les conseillers principaux d'éducation et les enseignants contribuent à l'émergence de ce projet. Ces membres de la communauté éducative doivent notamment donner à l'élève « les moyens d'accéder à l'information sur les systèmes scolaires et universitaire, sur les professions et sur la carte des formations qui y préparent » (art. D. 331-26).

La circulaire n° 2006-213 du 14 décembre 2006 prévoit la mise en place d'un entretien d'orientation au bénéfice de l'élève de 3ème auquel les familles pourront assister et en confie la responsabilité aux professeurs principaux, assistés le cas échéant des conseillers d'orientation psychologue.

A ce niveau précis, la vigilance des acteurs du système éducatif sur la politique de mixité des métiers et d'orientation des filles et des garçons vers toutes les filières peut avoir quelques effets. Il importe que l'appareil éducatif affirme sa vigilance sur la liberté de choix des élèves. Eu égard aux possibilités de débouchés offerts par certains métiers chroniquement en tension, les élèves et les parents pourraient être encouragés à ne pas restreindre leurs demandes d'affectation, ni s'autolimiter, par des raisonnements stéréotypés sur des métiers qui ne seraient pas faits pour des filles ou pour des garçons.

La décision définitive d'orientation revient au chef d'établissement après avis du conseil de classe sur les demandes d'orientation formulées par l'élève et sa famille (art. D. 331-34 du Code de l'éducation). C'est donc sous la responsabilité de celui-ci que le parcours d'information et d'orientation des élèves doit permettre autant que possible de neutraliser les stéréotypes. Le témoignage de responsables de collèges confirme l'importance d'une vigilance quotidienne de l'ensemble de la communauté éducative sur les problèmes de relations entre les filles et les garçons[77]. Ils soulignent toutefois que les marges de manœuvres relatives à l'orientation scolaire sont très faibles, les élèves et leurs parents formulant le plus souvent leur demande en fonction des offres de formation disponibles à proximité et des habitudes de formation suivies dans leur entourage.

La loi de refondation de l'école de 2013 prévoit l'expérimentation au choix d'orientation, laissé aux familles et aux élèves. Dans ce cadre, le chef d'établissement doit veiller à assurer un choix éclairé des familles et des élèves.

Les actions d'informations et d'orientations mises en place dans le système scolaire sont identifiées dans les missions portées par l'Education nationale. Il est à noter que cette action bien identifiée du programme n° 141 « enseignement scolaire public du second degré » a vu ses crédits légèrement diminuer entre les lois de finance pour 2013 et pour 2014, au moment où le taux de mixité dans les différentes filières professionnelles et techniques devenait un indicateur de performance de ce programme.

Une interrogation plus systématique sur les procédures d'orientation des filles et des garçons, en lien avec l'objectif de performance assigné à l'enseignement scolaire public du

77 Entretien du rapporteur avec Gilles Valandina, ancien principal de collège, le 6 octobre 2014.

deuxième degré, est à mener pour que les actions d'information et d'orientation permettent aux filles et aux garçons de connaître une expérience plus similaire de l'orientation, de manière à éviter que la simple appartenance à l'un ou l'autre sexe contraigne de manière différenciée la liberté de choix des uns et des autres.

❒ *… qui nécessite une prise de conscience des enjeux de la mixité dès le primaire*

En même temps, les spécialistes de l'orientation scolaire observent que l'identification aux rôles sociaux assignés aux filles et aux garçons, au moment de l'adolescence, tend à renforcer le caractère sexué de l'orientation. Les paliers d'orientation se situent à un âge auquel il importe de s'affirmer en tant que fille ou que garçon[78]. Ce constat implique qu'une sensibilisation aux stéréotypes de genre a sans doute plus de chance de recueillir une attention favorable assez tôt dans la vie d'un élève.

Le plan d'actions pour l'égalité des filles et des garçons à l'école primaire lancé le 30 juin 2014 par le ministre de l'éducation nationale prévoit que la formation initiale des enseignants dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE), ainsi que la formation continue proposée au niveau académique, intègrent l'objectif de transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons. Il prévoit en appui de ces formations des modules « prêts à l'emploi » mis à disposition des ESPE par le ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'attention des pouvoirs publics doit être attirée sur l'importance d'une éducation à l'égalité et à la mixité dès l'enseignement primaire. La question se pose néanmoins des moyens mis en œuvre pour la formation initiale et continue des enseignants, en particulier sur ce sujet, compte tenu de l'ambition des objectifs poursuivis.

La loi de finances pour 2014 a substantiellement accru les crédits consacrés à la formation initiale des enseignants des premier et second degrés. Mais la difficile situation financière des universités desquelles les ESPE dépendent depuis 2005 rend incertaine la réalisation des objectifs aujourd'hui assignés à la formation initiale des enseignants. A cet égard, la cause de la mixité des métiers, qui passe nécessairement par une plus grande mixité des filières vers lesquelles les élèves sont orientés, suppose qu'une attention toute particulière soit portée aux moyens consacrés à la formation à l'égalité entre les filles et les garçons et aux questions de genre dans les ESPE.

Le rapprochement du système scolaire et du monde économique et professionnel : un enjeu identifié de la mixité des métiers

❒ *La rencontre des élèves filles et garçons avec le monde économique et professionnel*

L'enjeu d'une présentation non sexuée des filières de formation a trouvé un fondement dans la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'Ecole de la République du 9 juillet 2013. Cette loi dispose que « L'orientation et les formations proposées aux élèves tiennent compte du développement de leurs aspirations et de leurs aptitudes et des perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire. Elles favorisent la représentation équilibrée entre les femmes

78 Françoise Vouillot, *Les métiers ont-ils un sexe ?* Belin, 2014. Voir également Françoise Vouillot, « L'orientation au prisme du genre », *Travail, genre, société,* 2007/2, n° 18, pp. 87 à 108

et les hommes parmi les filières de formation. » En outre, elle instaure un nouveau parcours d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (article L. 331-7 du Code de l'éducation).

Il convient toutefois de noter que peu de place est réservée à ce sujet particulier dans les programmes[79]. Les programmes de technologie de 1996 prévoyaient que cet enseignement comporte une dimension visant à éclairer les choix d'orientation et à impliquer les élèves dans la construction d'un projet personnel. En outre ils mentionnaient comme un objectif la valorisation des aptitudes à prendre appui sur le concret pour enrichir ses connaissances. Les programmes de technologie de 2005 n'ont plus fait référence à cette expérience concrète d'enrichissement des connaissances, tout en réorientant la discipline vers un approfondissement de la culture scientifique et technique[80]. L'importance de l'expérience concrète dans la découverte personnelle des métiers en général n'est de la sorte ancrée dans aucun contenu disciplinaire. Les autres disciplines ne sont pas davantage encouragées à travailler cette question, qui revêt il est vrai un caractère plus transversal que disciplinaire.

Par l'instauration d'un parcours de découverte des métiers et des formations, la circulaire du 11 juillet 2008, n° 2008-092 invitait déjà les équipes éducatives à une approche intégrée des différents dispositifs existants pour aboutir à une meilleure structuration du projet personnel des élèves : la participation à des projets éducatifs (semaine École-Entreprise, semaines de la presse, de la science, actions d'éducation artistique et culturelle, contributions des branches professionnelles nationales, etc.), la visite d'une journée d'un lycée professionnel, général ou d'un CFA et la séquence d'observation en milieu professionnel (stage d'une semaine en 3ème) sont autant d'initiatives concourant en principe à l'émergence de ce projet personnel. La circulaire prévoyait que le parcours de découverte des métiers et des formations, animé par le chef d'établissement et l'équipe éducative s'appuie sur un cahier des charges académiques incluant des actions de formation spécifiques à destination des enseignants. Elle invitait les équipes éducatives à inscrire la mise en place de ces parcours dans les projets d'établissement. Elle préconisait un livret personnel de l'élève, distinct du livret des connaissances et des compétences, ainsi que des partenariats externes à l'établissement et encourageait à la création d'associations d'anciens élèves.

Si ce parcours de découverte professionnelle est en principe mis en œuvre pour tous les élèves, seuls quelques-uns d'entre eux passent par un module de découverte professionnelle de 6 heures hebdomadaires en 3ème, quasiment conçu comme une pré-orientation vers les filières professionnelles, ou bénéficient d'une option « découverte professionnelle » de 3 heures. Le premier de ces dispositifs souvent mis en place dans les collèges à proximité d'un lycée professionnel, voire par les lycées professionnels eux-mêmes, concerne bien plus souvent des garçons que des filles. Un rapport de l'IGEN sur le second dispositif constate que seuls 12 % des élèves suivaient cette option, dans les faits confondue parfois par les établissements avec le premier module[81]. Or, le module de découverte professionnelle de 6 heures, parfois pris en charge par des lycées professionnels eux-mêmes en quête de candidats à leur filière de formation, est particulièrement ségrégatif pour les filles : un rapport de l'IGEN de 2007 révélait que 2/3 des élèves sont des garçons dans ces classes de

79 Entretien du rapporteur avec Jean-Claude Billiet, inspecteur général de l'Education nationale, le 2 octobre 2014.
80 *Cf.* Martine Paindorge, « Nouveaux programmes de technologie : quels changements ?», *Cahiers pédagogiques*, n° 455.
81 Rapport IGEN n° 2009-054 sur «La découverte professionnelle 3 heures» de Jean-Claude Billiet et René Cahuzac - juin 2009.

lycées professionnels, contre 55 % lorsque ces classes sont assurées par les collèges[82]. Ce rapport ajoutait que dans certains départements les effectifs du module étaient composés à 90 % de garçons.

Les nouvelles orientations formulées dans la loi Peillon ont permis de préciser que le parcours d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel ne devait plus se limiter à une option de « découverte professionnelle » proposée uniquement aux élèves destinés à l'enseignement professionnel, et plus souvent aux garçons, mais devait s'adresser à tous dans le tronc commun de formation de la 6e à la 3e. Sur le terrain des établissements, la mise en œuvre de ces parcours, dont l'expérimentation dans les collèges, a été demandée par le ministre de l'Education nationale à partir de janvier 2015, devrait concerner autant les filles que les garçons et s'appuyer sur des moyens et un contenu pédagogique qui permettent de lutter contre les stéréotypes. En ce sens une première proposition du CESE faisant de la découverte professionnelle de 3ème en 3h, non plus une option, mais un module accessible à tous avait été émise en 2013 qui parait également se justifier dans un objectif de mixité des filières de formation[83].

❒ *L'implication du monde professionnel dans la conception de l'offre de diplômes et de certifications pour améliorer l'attractivité des métiers*

La rencontre entre les acteurs de la formation initiale et le monde économique conduit à une conception de l'offre de formation plus dynamique, dans laquelle les enjeux de mixité des métiers peuvent trouver leur place.

Pour les enseignements professionnels, des commissions professionnelles consultatives s'occupant chacune d'un secteur sont invitées à siéger par le ministre de l'Education nationale avec pour mission d'émettre des avis et formuler des propositions sur la définition des spécialités des diplômes professionnels et technologiques, incluant notamment le référentiel des activités professionnelles et le référentiel de certification, en tenant compte de l'évolution des professions et de leurs secteurs d'activités[84]. Ces commissions professionnelles consultatives doivent comporter les représentants d'organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

La conception de l'offre de diplômes proposés à l'issue du système scolaire peut-elle contribuer à un afflux équilibré de candidats filles et garçons par une meilleure spécification des compétences sanctionnées par le système éducatif ? Cette piste mérite sans doute d'être explorée, en impliquant davantage les partenaires sociaux dans la spécification des compétences aujourd'hui requises pour l'exercice des différents métiers, tout en veillant à ne pas restreindre, par une trop grande spécialisation, les possibilités ultérieures de mobilité.

Dans les métiers prétendument féminins de secteurs peu attractifs, nombreuses sont des compétences « invisibles » qu'une certification par le diplôme contribue à professionnaliser. C'est notamment le cas dans les filières de services aux personnes où certaines compétences sont longtemps restées insuffisamment valorisées. Il convient toutefois de souligner que

82 Rapport IGEN n° 2007-010 sur « Le module de découverte professionnelle », René Cahuzac, Raymond Riquier et Jacques Thierry, janvier 2007.

83 Avis adopté par le CESE le 13 septembre 2011 sur « Les inégalités à l'école », rapport présenté par Xavier Nau au nom de la section de l'Education, de la culture et de la communication.

84 Décret n° 2012-965 relatif aux commissions professionnelles consultatives instituées auprès du ministre chargé de l'Education nationale.

la professionnalisation du secteur se heurte aux limites d'emploi des professionnels ainsi formés liées à une solvabilité insuffisante de la demande[85].

Par ailleurs, les certificats de qualifications professionnels créés par accord de branche sont une voie possible de reconnaissance des compétences acquises sur le métier. Accessibles par la valorisation des acquis de l'expérience, ces certifications rendent également visibles les compétences acquises sur le métier et non dans le système scolaire. Elles peuvent alimenter la réflexion des concepteurs de diplômes et de programmes de l'enseignement professionnel qui doivent tenir compte de l'évolution des métiers. La reconnaissance des qualifications par la valorisation des acquis de l'expérience conduit ainsi à valoriser des compétences, en neutralisant les *a priori* à la fois sur le caractère plus ou moins sexué d'un métier et sur une définition des compétences à mettre en œuvre pour l'exercer qui n'écarte pas implicitement les femmes ou les hommes.

Sensibiliser les opérateurs de placement et les employeurs aux risques de ségrégation professionnelle

❒ *Dans les recrutements externes*

L'objectif d'une plus grande mixité des métiers concerne également les entreprises et les personnes en recherche d'emploi, y compris celles placées en situation de congé de reconversion ou concernées par des plans de reclassement dans leur entreprise.

Or, certains bassins d'emploi offrent des possibilités de reconversion dans des métiers où, malgré un taux de chômage élevé et la possibilité d'une mise à niveau par la formation continue, les candidatures ne sont pas suffisantes[86]. Envisager des reconversions conduisant à des changements de métiers, pour des personnes peu qualifiées prend du temps.

La tendance de certaines cellules de reclassement et des agences de placement à proposer aux ouvrières des industries concernées par des fermetures d'usine des métiers de l'aide à domicile, pour lesquels l'offre d'emplois disponibles est plus importante, est souvent présentée comme la conséquence du peu de temps laissé disponible à la formation, pour acquérir la compétence nécessaire à d'autres métiers. Compte tenu du mode d'exercice de ces activités à temps partiel, du niveau de rémunération, de la dispersion des lieux de travail, ces métiers ne sont attrayants ni aux femmes, ni aux hommes, mais les premières y sont plus souvent orientées. Selon les employeurs, le secteur souffre de manière de plus en plus aigüe de problèmes du recrutement. Des efforts pour assurer la mixité de ces métiers sont pourtant faits, auprès de Pôle emploi et des missions locales de l'emploi, tendant à revaloriser l'image des compétences nécessaires à leur exercice.

A cet égard, le rôle de Pôle emploi, autant que la responsabilisation des émetteurs d'offres d'emploi[87], pour proscrire toute référence au genre dans les annonces doit être souligné. Par des contrats d'agrégation des offres d'emploi qui permettent d'afficher des offres en provenance d'émetteurs partenaires, Pôle emploi dispose cependant d'un levier

85 L'exemple des diplômes d'Etat d'auxiliaire de vie social (DEAVS qui peuvent être un CAP ou un BEP) est un exemple intéressant de tentative de professionnalisation qui butte aujourd'hui sur les prescriptions des Conseils généraux aux entreprises prestataires tendant à ce qu'elles limitent l'emploi de ces diplômés. Entretiens du rapporteur avec l'ADMR et l'UNA.

86 Entretien du rapporteur avec Corinne Le Claire, directrice générale associée, Arpège. Le cas cité est celui des centres d'appels en région Picardie qui connaissent des difficultés de recrutement.

87 L'obligation faite à un employeur d'émettre une offre via Pôle emploi a été abandonnée en 2005.

d'action. Pôle emploi, par une politique de partenariat avisée, reposant sur l'évaluation des dispositifs contractuels, exerce un levier utile sur la généralisation d'une rédaction des offres d'emploi conforme à la politique de mixité, au minimum en généralisant l'abréviation H/F dans chaque offre, voire en promouvant autant que possible une politique de féminisation des noms de métiers, et en veillant à ne pas introduire dans les profils recherchés des éléments de nature à écarter les candidats d'un sexe plutôt qu'un autre. Une grande partie des offres d'emploi ne passant pas par Pôle emploi ni par ses partenaires, la question se pose des moyens à se donner pour développer la mixité au sein du marché du recrutement non institutionnel[88].

L'attention des recruteurs doit en outre être attirée sur l'efficacité des *testing* qui montrent que les candidatures féminines sont plus souvent écartées que celles des hommes à compétence égale. S'agissant d'offres d'emploi d'informaticiens de niveau bac +5, un *testing*, réalisé pour tester les effets croisés de l'origine et du sexe[89], a révélé que quelle que soit leur origine les femmes ont une probabilité plus faible d'accéder à un entretien d'embauche (à l'exception du cas des femmes asiatiques). Dans ces conditions, il convient de rappeler l'utilité de procédures de recrutement plus attentives au risque d'inégalité de traitement des candidatures de femmes et d'hommes dans certains métiers.

❒ *Dans le cadre de la formation continue*

La sécurisation des parcours professionnels des femmes et des hommes suppose en outre qu'une attention particulière soit portée aux efforts de formation pour l'acquisition et l'évolution des compétences des deux sexes. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a eu notamment pour objet de concentrer les financements vers les publics qui en ont le plus besoin. A cet égard les taux d'accès à la formation continue des femmes et des hommes constituent un indicateur sur lequel les entreprises et les opérateurs de la formation et de l'emploi doivent utilement veiller. Ces obstacles tiennent en premier lieu à l'organisation de la vie personnelle et professionnelle.

Ainsi, les obstacles à la formation continue pour les femmes qui assument encore trop souvent plus que les hommes certaines charges de famille sont connues. Selon une étude du Céreq, une femme à 1,6 fois plus de chances, toutes choses égales par ailleurs, d'avoir à réorganiser sa vie personnelle qu'un homme pour s'impliquer dans une formation. Mais c'est en réalité la situation familiale, soit le fait d'avoir un enfant, qui pèse le plus dans l'organisation de la vie personnelle, sachant que l'effet de cette situation pèse aussi pour les hommes s'agissant des enfants en bas âge. Ainsi une femme qui a un enfant de moins de 6 ans à 3,2 fois plus de chances d'avoir à réorganiser sa vie familiale qu'une femme sans enfant, ce qui est à comparer au chiffre de 1,9 pour un homme. En revanche, cette contrainte semble disparaître pour les hommes dès que l'enfant a plus de 6 ans, tandis qu'elle reste encore très forte chez les femmes (2,9)[90].

88 La question se pose donc des moyens à mettre en œuvre pour vérifier les offres d'emplois diffusées sur des vecteurs non intitutionnels.

89 *Testing* conduit sur la base de 2424 candidatures de jeunes franciliens sur 303 offres d'emploi, Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Florent Sari, « Discriminations à l'encontre des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un *testing* ». *Document de travail du CEE*, février 2011, n° 141. Dans cette étude l'origine était testée sur la base du patronyme. Les CV présentaient un niveau de diplôme égal.

90 Christine Fourier, avec la collaboration de Jean-Claude Sigot, « Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes », Bref n° 262, Céreq mars 2009.

Une ingénierie de la formation continue qui intègre l'organisation de la conciliation entre temps de vie et temps de travail dans le sens d'une meilleure mixité professionnelle est souhaitable pour assurer des mobilités dans l'emploi moins ségrégatives. En ce sens, le développement d'outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences devrait être orienté vers une prise en compte du temps nécessaire à la formation. Un tel outil implique de s'intéresser à une organisation des temps consacrés à la formation dans les entreprises qui ne soit pas défavorable à l'exercice de la parentalité. De même, une certaine modularité des congés de reconversion ou des congés de mobilité, tenant compte de la situation familiale, du niveau de qualification et du projet personnel de mobilité des femmes comme des hommes paraît nécessaire.

L'ensemble de ces paramètres sont aujourd'hui bien souvent l'objet de négociations collectives, que ce soit pour les accords de maintien dans l'emploi ou même dans les plans de sauvegarde de l'emploi. L'attention des négociateurs doit donc être attirée sur ces points.

S'agissant des demandeurs d'emploi en activité réduite, la question se pose aussi, mais est encore compliquée par une organisation des temps de travail plus aléatoire et plus variable. Les demandeurs d'emploi en activité réduite de moins de 78 heures sont sept à huit fois plus nombreuses chez les femmes que chez les hommes, ce qui correspond au fait que les femmes sont nombreuses dans les secteurs d'activité où le recours des employeurs à de la main d'œuvre à temps partiel voire très partiel est fréquent. La question se pose de savoir si l'accès à la formation continue en vue d'une mobilité professionnelle est adapté à la situation spécifique de ces demandeurs d'emploi[91].

Le cadre juridique : de l'égalité à la mixité des métiers

L'impulsion du droit communautaire

La présentation du cadre normatif de l'action publique en faveur de la mixité des métiers impose un détour par les évolutions récentes des dispositions de droit communautaire visant la lutte contre les discriminations et pour l'égalité hommes - femmes au travail. Le droit des traités de l'Union européenne, influencés en cela par d'autres sources du droit international, et notamment le droit de la Convention européenne des droits de l'homme, réserve à la non-discrimination une place importante.

91 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Claude Gorge, directrice Partenariats, territorialisation et relations extérieures, Pôle emploi, le 15 novembre 2014.

Encadré 6 : La non-discrimination dans les traités de l'Union européenne

La lutte contre les discriminations fondées sur le genre et la promotion de l'égalité professionnelle sont inscrites dans les traités de l'UE, laquelle a conforté et stimulé, dans ce domaine, l'évolution des dispositions juridiques et des comportements sociaux à l'intérieur des Etats membres. En 1957, le traité de Rome a posé le principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail (article 119).

La jurisprudence de la CJUE a donné, à partir des années 1970, un effet direct au principe d'égalité de rémunération et en a étendu l'application, au-delà de la législation et de la réglementation des Etats, à l'ensemble des conventions collectives de travail (Arrêt Defrenne du 8 avril 1976). Elle a ensuite dégagé dans l'arrêt Bilka du 13 mai 1986 la notion de discrimination indirecte.

La directive enjoint les Etats membres à prendre toutes les mesures nécessaires à la suppression des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles contraires au principe d'égalité de traitement dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle. Certes, elle ne va pas jusqu'à s'opposer à la faculté qu'ont les Etats membres, sous le contrôle du juge communautaire, d'exclure de son champ d'application « des activités professionnelles et, le cas échéant, les formations y conduisant, pour lesquelles en raison de leur nature où des conditions de leur exercice le sexe constitue une condition déterminante ». Mais la CJCE s'est montrée vigilante en encadrant strictement la liberté laissée aux Etats y compris dans l'organisation de leurs forces armées (cf. CJCE, Sirdar c/ RU du 26.10.1999, CJCE, Kreil c/ Allemagne du 11.01.2000).

En 1997, le traité d'Amsterdam a encore renforcé les garanties législatives sur l'égalité de traitement dans l'emploi et la formation en intégrant les apports de la jurisprudence de la CJCE. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est désormais explicitement mentionnée parmi les missions que se fixe la Communauté. L'article 141 précise le principe d'égalité de rémunération en ne limitant pas son application à l'exercice d'« un même travail » mais en l'élargissant « à un travail de même valeur », nuance importante qui comme nous le verrons s'avère décisive lorsqu'il s'agit de comparer les conditions d'exercice de métiers à dominante féminine et de métiers à dominante masculine. La question de savoir comment déterminer si un travail est « de même valeur » qu'un autre est cependant renvoyée aux Etats qui eux-mêmes s'appuient largement sur les partenaires sociaux dont les conventions collectives de branche comportent des grilles d'équivalence salariale. L'article 141 donne aussi un fondement légal aux actions dites positives entreprises par les Etats :

« Pour assurer concrètement une pleine égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adapter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle. »

La charte des droits fondamentaux de l'UE de décembre 2000 a apporté une consécration juridique supplémentaire au principe de non-discrimination et d'égalité de traitement précisant en son article 23 que « l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines. »

Dans la période récente, les responsables européens ont dû constater qu'en débit du cadre juridique très complet élaboré à l'échelon communautaire pendant le demi-siècle écoulé, le marché du travail évoluait très lentement dans ce domaine et que les femmes restaient surreprésentées dans des métiers et des secteurs faiblement rémunérés et continuaient d'éprouver des difficultés à accéder aux emplois socialement les plus valorisés. Cette situation a conduit la Commission à élaborer, à partir des années 2000, des programmes de travail pluriannuels visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. La persistance de ségrégations de fait sur le marché du travail est avec les inégalités d'accès à l'emploi et de rémunération une préoccupation importante affichée par la Commission qui soulignait dans son rapport de 2013 sur les progrès de l'égalité de genre que seulement 16 % des travailleurs européens étaient employés dans des activités pouvant être considérées comme mixtes et que cette proportion n'avait pratiquement pas évolué depuis 20051.

S'agissant du droit dérivé, la directive du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail a constitué une avancée majeure. En son article 3, le texte dispose que *« le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe dans les conditions d'accès, y compris les critères de sélection aux emplois et aux postes de travail quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle».* Sont ainsi visés les cas de discrimination verticale, c'est-à-dire les obstacles mis à l'accès des femmes aux emplois hiérarchiquement les plus élevés, comme les cas de discrimination horizontale, à savoir les barrières d'accès à certaines activités et professions traditionnellement considérées comme masculines. Cette directive posait ainsi les premiers jalons du droit de l'égalité professionnelle au niveau communautaire.

Si le principe d'égalité est, de longue date, un principe général du droit français, le droit communautaire a permis d'approfondir la connaissance des différentes formes de discrimination, directe et indirecte, et d'enrichir les moyens juridiques de les sanctionner, notamment pour atteindre réellement l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En effet, les conventions internationales, les dispositions et la jurisprudence du droit communautaire qui s'en sont inspirées ont eu un impact substantiel sur le traitement réservé aux discriminations, tant dans le domaine de l'emploi public que dans le domaine de l'emploi privé. Elles ont permis d'avancer vers une appréciation objective des pratiques discriminatoires, prenant en compte les effets de ces agissements et non seulement les intentions de leurs auteurs dans le champ du droit civil comme du droit administratif[92].

L'appréciation de la discrimination directe s'est enrichie de nouvelles méthodes, notamment pour pallier au fait qu'il n'est pas toujours aisé de démontrer une différence de traitement entre deux situations comparables. Les méthodes de comparaison *in abstracto* sont admises comme moyen de prouver la discrimination. Sur le terrain des discriminations à l'embauche, qui concernent très fréquemment le critère de sexe, sont ainsi admis les tests de discrimination comme moyen de preuve[93].

En outre, la directive 2002/73/CE de modification et d'actualisation de la directive précitée[94] a étoffé la définition des discriminations sanctionnées par le droit communautaire et en a facilité la reconnaissance. Elle a fait basculer la charge de la preuve dans le camp de l'employeur lors de la procédure civile. Elle a ajouté à la définition classique de la discrimination en termes de discrimination directe, c'est-à-dire l'application d'un traitement moins favorable à des personnes placées dans la même situation, celle de discrimination indirecte, qui se définit comme une situation où des dispositions, critères ou pratiques neutres en apparence mais qui ont pour effet de défavoriser des personnes placées dans

92 Sur l'intégration du droit communautaire par la jurisprudence civile, *cf.* Marie-Ange Moreau, « Les justifications des discriminations », *Droit social,* 2002, p.1112 et Y. Leroy, « Les éléments d'appréciation de la discrimination indirecte entre les hommes et les femmes », *Droit ouvrier,* 2001, p. 229. Sur la jurisprudence administrative, *cf.* les conclusions de Mattias Guyomar, rapporteur public, sous l'arrêt d'assemblée du Conseil d'Etat du 30 octobre 2009, 298348. Voir également le commentaire de Sophie-Justine Lieber et Damien Botteghi, « Où *Cohn-Bendit* fait sa révolution » AJDA 2009, p. 2385.

93 Michel Miné, « La mobilisation du droit pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi », Emergences, 2012 (3ème éd.), p 15. *Cf.* également, la Halde, « Des tests de discrimination : pratiques et perspectives », Actes du colloque du 11 décembre 2009.

94 Cette directive a été transposée en droit français par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

des situations différentes sans que cette différence de traitement ne trouve de justification. Elle a également permis que les harcèlements sexistes, en en donnant une définition plus large que celle du harcèlement sexuel proprement dit, c'est-à-dire ne se réduisant pas à des comportements ayant pour objet la prescription de relations sexuelles imposées, soient considérés comme une forme de discrimination.

L'engagement du Gouvernement français en faveur de la mixité des métiers et pour l'égalité est à mettre en relation avec le chantier européen de lutte contre les discriminations, y compris contre les discriminations dites systémiques. En effet, la différence de situation observée entre les femmes et les hommes au regard de l'emploi s'analyse aussi à l'aune de la place qui leur est réservée dans le système productif. Comme il a été dit, les femmes occupent plus souvent des emplois moins bien rémunérés, notamment en raison de la division sexuée du travail. Or, la discrimination indirecte est une qualification juridique qui permet, en principe, aux juges de relever l'existence de situations de discrimination systémique. La concentration des femmes dans certains métiers peut révéler des formes de discrimination systémique que le juge est désormais en mesure d'apprécier au-delà de la seule discrimination directe[95]. Par conséquent, la montée en puissance du droit communautaire de la discrimination implique chaque jour davantage que les recruteurs et les gestionnaires de carrière soient attentifs aux enjeux de mixité dans les professions les plus ségrégées.

Encadré 6 : Reconnaissance d'une discrimination indirecte liée au sexe[96]

La reconnaissance d'une discrimination indirecte liée au sexe par la Cour de cassation est intéressante pour le sujet de l'égalité-mixité des métiers. Lors de l'examen de l'affiliation au régime complémentaire de retraite des cadres des salariés concernés de la Mutualité sociale agricole (MSA), l'AGIRC avait refusé qu'un tel régime soit app liqué aux assistantes sociales du service social, déléguées à la tutelle et conseillères en économie sociale et familiale, 38 des personnes concernées sur 39 étant des femmes. Dans le même temps, les inspecteurs et les techniciens de la MSA, majoritairement des hommes, situés au même niveau d'indice que les assistantes sociales, bénéficiaient de cette affiliation. Le critère discriminant était ici l'exercice ou non de fonctions d'encadrement présumées, même si certains inspecteurs et techniciens n'encadraient aucun autre salarié.

L'AGIRC faisait valoir qu'elle appliquait le critère de comparaison avec des fonctions semblables dans d'autres branches et que cette différence de traitement avait un objectif de stabilité, de cohérence et de pérennité du régime, compte tenu de ce que les métiers comparables traités dans d'autres conventions collectives subissaient le même traitement. Mais, appliquant le régime de la charge de la preuve à l'auteur supposé des mesures discriminatoires, la Cour de cassation a estimé que l'AGIRC ne justifiait pas du caractère nécessaire et approprié du refus d'affiliation des catégories essentiellement féminines d'assistant du service social, de délégué à la tutelle et de conseiller en économie sociale eu égard à l'objectif de stabilité, de cohérence et de traitement du régime.

Ainsi l'aiguillon du droit communautaire a donné une impulsion au droit français de la non-discrimination. Si l'inégale valorisation des métiers dits « de femmes » et « d'hommes »

95 La discrimination directe entre deux métiers distincts mais de valeur égale pouvait déjà être reconnue par le juge. *Cf.* Cass. Soc. 6 juillet 2010, PBR, Sté TMS c/ Mme Bastien.

96 Affaire AGIRC, Cass. soc. 6 juin 2012, n°10-21.489, au Bull. civ. *Cf.* Michel Miné, « Reconnaissance d'une discrimination indirecte liée au sexe », *Revue de droit du travail*, 2012, p. 496.

peut aujourd'hui être sanctionnée, cela a été rendu possible par une mobilisation de moyens juridiques conséquents, dans le cadre des dispositions anti discriminatoires de l'Union européenne.

La mobilisation de tels moyens devant les juridictions nationales et communautaires n'est cependant pas donnée à tout le monde. C'est pourquoi l'attention à l'inégale valorisation des métiers ne doit pas cesser. L'objectif de plus grande mixité des métiers peut certes conduire à réduire les différences de traitement entre des métiers dits « de femmes » ou « d'hommes ». Mais la poursuite de cet objectif doit cependant être regardée comme un engagement complémentaire à la lutte engagée contre des discriminations existantes. A cet égard, il ne peut qu'être rappelé que, récemment apparue dans le Code du travail français, la mixité des métiers trouve son sens dans un ensemble de dispositions plus anciennes sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les dispositions du droit privé français : de l'égalité à la mixité professionnelle

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle inscrites dans le Code du travail français depuis les années 1970 ont été rappelées dans plusieurs travaux du CESE, qui en a également dressé le bilan[97]. Si les dispositions légales et réglementaires sur l'égalité professionnelle sont nombreuses, leur application continue de trouver des limites. Par rapport à celui de l'égalité professionnelle, le thème de la mixité professionnelle est d'apparition récente dans le Code du travail.

❒ *Les dispositions du droit du travail s'agissant des relations individuelles de travail*

S'agissant des règles relatives au contrat de travail, la loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes posait les premières bases de l'égalité professionnelle. La loi du 11 juillet 1975 modifiant et complétant le Code du travail en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes, a interdit les discriminations fondées sur le sexe, notamment en matière d'embauche. Les premières dispositions sur le congé parental, institué pour les femmes dans les entreprises de plus de 200 salariés remontent à la loi du 12 juillet 1977, puis ont été généralisées en 1984 à chacun des parents salariés.

Contreparties du droit au congé parental d'éducation prévu par le Code du travail, les allocations de congé parental, devenues complément de libre choix d'activité en 2004, puis prestation partagée d'éducation de l'enfant instaurée avec la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, permettent en principe aux hommes comme aux femmes de moins subir les contraintes que leur imposent des charges de familles. Cependant, utilisée à 96,5 % par les femmes, cette allocation dont le niveau ne compense pas la perte d'un salaire même faible constitue le plus souvent un revenu d'appoint dans les ménages (même si elle est aussi versée à des mères de familles monoparentales)[98]. Elle a néanmoins été réformée pour inciter les hommes à y avoir recours : la possibilité de toucher

97 Etude du CESE, Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, au rapport de Sylvie Brunet et de Maryse Dumas, mars 2012.

98 Magali Recoules, Olivia Sautory, « Cesser ou réduire son activité professionnelle en recourant au complément de libre choix d'activité », *Documents d'études*, Dares, n° 177. Les cessations totales d'activité sont plus le fait de femmes qui occupaient des emplois atypiques peu qualifiés, les cessations partielles sont plus fréquentes dans les emplois du secteur public et parmi les femmes diplômées.

cette prestation pendant une durée plus longue étant conditionnée à l'exercice du droit au congé parental du deuxième parent.

❒ *La place faite à l'égalité et à la mixité professionnelle dans les relations collectives de travail*

La non mixité des métiers : un diagnostic depuis longtemps posé du défaut d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Loin d'être une question nouvelle pour les relations collectives de travail, la non-mixité des métiers a depuis longtemps été identifiée comme une cause principale des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. C'est d'ailleurs pour cette raison que, très vite, la question de l'égalité salariale n'a pas été traitée seulement « à travail égal » : la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes a inscrit dans le Code du travail la notion de travail « à valeur égale » pour tenir compte des différences persistantes observées entre métiers « masculins » et métiers « féminins ». L'article L. 3221-4 du Code du travail donne une définition de la notion de travail « à valeur égal » : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

Il convient néanmoins de noter que, jusqu'à aujourd'hui, la loi régissant les conventions collectives continue de se référer au principe « à travail égal, salaire égal » s'agissant des clauses portant sur la détermination des règles de négociation et de conclusion des conventions de branche (L. 2262-22 et R. 2261- 1 Code du travail).

Pourtant, le Code du travail aborde indirectement la question de la mixité des métiers dans plusieurs dispositions. Celles-ci visent à mettre à jour par la voie de la négociation ou des procédures d'information et de consultation la diversité des situations des femmes et des hommes au regard de l'emploi et des moyens mis en œuvre pour résorber les inégalités constatées. En ce sens, le combat pour l'égalité professionnelle s'est affirmé aussi dans l'histoire des relations collectives de travail par le partage d'outils d'information et de négociation sur la mixité et l'égalité professionnelle.

S'agissant des règles encadrant les relations collectives de travail dans les entreprises, des procédures d'information-consultation des instances représentatives du personnel ont été rendues obligatoires sur le sujet de l'égalité professionnelle. L'employeur se doit d'établir un rapport de situation comparée, apparu avec la loi Roudy, et dont le contenu et les fonctions ont été précisés par d'autres lois (notamment la loi n° 2001-397 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dite loi Génisson), où sont rassemblées les données sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise. Au-delà d'un effectif de 300 salariés, le rapport est soumis pour avis au comité d'entreprise. La situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise peut ainsi être mieux connue et analysée. Le rapport de situation comparée doit en outre permettre la mise en œuvre d'un plan d'actions, qui doit être soumis à l'inspection du travail. La récente loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a complété le rapport de situation comparée qui devra désormais contenir une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté des

femmes et des hommes, ainsi qu'une description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est par ailleurs entrée dans le champ des négociations d'entreprises (L. 2242-5)[99], pour devenir une négociation obligatoire[100] annuelle autonome ou triennale du Code du travail en cas d'accord dont le défaut peut être sanctionné (L. 2242-5-1)[101], ou quinquennales pour les classifications dans les branches (L. 2241-3). S'agissant de l'égalité de rémunération, la négociation obligatoire sur les salaires effectifs s'est autonomisée pour consacrer une place à la suppression des écarts de rémunération hommes femmes dans les négociations annuelles sur les salaires[102]. Il est à noter que la récente loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a conduit à ce que les obligations de négociation tenant à la suppression des inégalités de rémunérations effectives et à l'égalité professionnelle soient traitées de manière conjointe. Toutefois, en l'absence d'accord, le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires doit réserver un traitement particulier à la définition et à la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (dernier alinéa de l'article L. 2242-5 du Code du travail introduit par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).

Les négociations collectives sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : quel bilan ?

Le bilan de la négociation collective est chaque année dressé par la direction générale du travail. En 2013, il mettait en lumière, au niveau des branches, une diminution du nombre des accords relatifs à l'égalité professionnelle, principalement de ceux portant sur la question de l'égalité des rémunérations effectives entre les hommes et les femmes. Une baisse du nombre des accords sur l'égalité professionnelle femmes/hommes considérée globalement est d'ailleurs régulièrement observée depuis 2010. La part des accords étendus sans réserve diminue, elle aussi, depuis la même date, tandis que celle des accords se limitant à un rappel de la loi augmente. La question de la qualité des accords conclus au niveau des branches est donc posée[103]. Au niveau de l'entreprise, la diminution du nombre des accords conclus est moins significative, en raison du cycle des négociations obligatoires amorcé par les obligations de négocier dans le domaine de l'égalité professionnelle et des conditions de travail en 2011 et 2012 : les entreprises ayant négocié un accord pour se conformer aux nouvelles dispositions voient les périodes de négociation portées à trois ans.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a eu notamment pour objet d'améliorer l'effectivité des dispositions prévues en matière d'égalité salariale en prévoyant des pénalités financières fixées par l'administration du travail pour les entreprises de 50 salariés et plus ne mettant pas en œuvre les obligations en vigueur dans cette matière. Cette loi est aujourd'hui appliquée : suivant les chiffres communiqués par l'administration, près de 7 000 accords et plans d'actions unilatéraux ont été déposés par les entreprises,

99 Loi Roudy n° 83-635 du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
100 Loi Génisson n° 2001-397 du 9 septembre 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
101 Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.
102 Loi Ameline n° 2006-34 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
103 Le bilan de la négociation collective ne permet pas une analyse du contenu de ces accords. Dans ces accords le thème de la mixité professionnelle ne constitue qu'une partie des matières négociées. En outre, il importe de mentionner que d'autres enjeux en lien avec la mixité professionnelle sont négociés dans d'autres séries d'accord sur les salaires ou sur les conditions de travail et la pénibilité.

1 200 mises en demeure ont été envoyées par l'administration en charge du travail[104], tandis qu'une quinzaine d'entreprises se sont vues sanctionnées par des pénalités financières depuis l'entrée en vigueur du décret d'application de la loi[105]. Enfin, la récente loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a prévu une interdiction de soumissionner à des marchés publics pour les entreprises ne respectant pas les dispositions relatives à l'égalité professionnelle.

Enfin, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a ajouté aux thèmes de la négociation obligatoire de branche et d'entreprise le sujet de la mixité des emplois. Au niveau des branches professionnelles, ce sujet est lié à la négociation quinquennale obligatoire sur les classifications. Au niveau des entreprises, la négociation annuelle obligatoire doit désormais intégrer la dimension de mixité des emplois. La question se pose de savoir quelle effectivité peuvent avoir de telles obligations.

❒ *Les contrats de mixité et d'égalité professionnelle*

Pour encourager les entreprises à progresser sur l'égalité professionnelle et la mixité des emplois, soit par la voie de la négociation soit par la voie de plans d'actions unilatéraux, le Gouvernement a mis en place un dispositif de contractualisation avec l'Etat[106] (le préfet de Région est l'autorité compétente pour signer de tels contrats, dont l'instruction revient aux Direccte) et les entreprises concernées. Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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 prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, et de l'amélioration des conditions de travail. Les entreprises doivent engager des actions éligibles 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 décidées dans le cadre d'un accord collectif ou à défaut d'un plan d'action en faveur de la mixité des emplois. En contrepartie de quoi, l'Etat prend en charge 30 % (pour les actions de formation) à 50 % (pour l'organisation du poste de travail et les autres mesures) des coûts induits par ces opérations.

Les actions ainsi financées, ciblées à l'origine sur les entreprises de moins de 600 salariés, ont augmenté jusqu'en 2013, après quoi le nombre de contrats signés a cessé d'être un indicateur de performance du programme 137 du budget « Egalité entre les femmes et les hommes ». Les crédits ont ainsi diminué de plus de la moitié entre 2013 et 2014, passant de 129 contrats en 2013 à 71[107]. L'action aujourd'hui privilégiée par les pouvoirs publics s'oriente plutôt vers des partenariats s'inscrivant dans les dispositifs des territoires d'excellence pour l'égalité femmes-hommes. Ciblées sur les régions Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile-de-France, La Réunion, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes, ces

104 Entretien du rapporteur avec Valérie Delahaye-Guillocheau et Claire Descreux, respectivement cheffes de service à la DGT et à la DGEFP. Le taux de couverture des entreprises par ces accords et plan d'action est néanmoins très inégal selon la taille des entreprises.

105 http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/06/DP_donner-aux-femmes-toute-leur-place-dans-l-economie.pdf, le chiffre des sanctions date de début juin.

106 Décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011.

107 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Stéphanie Seydoux, cheffe du service des Droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes à la direction générale de la cohésion sociale, ministère des Affaires sociales, le 15 novembre 2014.

conventions « Territoires d'excellence pour l'égalité » signées entre la ministre des droits des femmes et les présidents de région concernés vise ainsi à développer des actions d'insertion favorables à la mixité professionnelle, dans ce contexte, la visibilité sur l'avenir du dispositif des contrats pour la mixité des emplois apparait aujourd'hui très faible.

❒ *Le Code du commerce*

Pour être complet sur l'état du droit, mais en dehors du champ du Code du travail, il convient de mentionner la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle modifiant les dispositions du Code du commerce relative à la composition des conseils d'administration qui a prévu l'instauration de quotas dans les conseils d'administration des sociétés commerciales au-delà d'un seuil d'effectif de 500 salariés. Ce texte comporte des dispositions comparables pour les établissements publics industriels et commerciaux. Même si la loi ne concerne pas directement les comités de direction ou d'exécution, un impact sur l'incitation à la mixité des différents métiers de l'entreprise, à tous les niveaux, peut être attendu d'une plus grande mixité des conseils d'administration.

Les dispositifs mis en œuvre par le Gouvernement

Parallèlement à l'introduction du thème de la mixité dans le Code du travail, le Gouvernement a aussi développé une action interministérielle prenant la forme de partenariats entre les différents ministères compétents.

❒ *La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif*

Conclue le 7 février 2013 par les ministres de l'Education nationale, du Droit des femmes, du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du Dialogue social, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la forêt et la ministre déléguée chargée de la Réussite éducative pour la période 2013-2018, cette convention tend à développer les actions éducatives à destination des élèves mais également agir sur la mixité des filières de formation à tous les niveaux d'étude. Elle engage les ministres à « développer des actions de coopération avec le monde professionnel, concernant l'apprentissage et plus généralement l'alternance, les stages, le tutorat, afin de renforcer et valoriser la place et le rôle des femmes et la mixité dans les secteurs porteurs d'emploi. » Elle précise notamment que « Le déploiement des emplois d'avenir et des contrats de génération sera l'occasion de promouvoir cet objectif de mixité en direction des employeurs concernés. »

Il est à noter que le texte de la convention ne mentionne pas à proprement parler le cas de la masculinisation de certains emplois, ni n'implique les employeurs publics, qui à l'exception de l'Etat sont pourvoyeurs d'emplois d'avenir. En outre, mis à part un comité national de pilotage co-présidé par la déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes et la représentante du ministre chargé de l'Education nationale, aucun moyen n'est précisément dédié à la mise en œuvre de cette convention. Enfin la convention rappelle que le service public de l'orientation régionalisé devrait prendre à son compte l'objectif de mixité dans les filières d'orientation.

❒ *L'accord cadre national du 28 juin 2013 entre le ministre en charge du travail, la ministre des droits des femmes et le directeur général de Pôle emploi*

Conclu pour 2013 et 2014, cet accord se donne pour objet de contribuer à renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement et d'insertion dans les territoires, de faciliter le retour à l'emploi et d'améliorer la qualité des emplois des femmes en agissant sur les freins à l'emploi en lien avec les acteurs de l'insertion sur les territoires. L'accord identifie trois axes de travail : établir des diagnostics territoriaux partagés, sensibiliser et former les conseillers de Pôle emploi à l'égalité professionnelle et développer la mixité des emplois dans les recrutements et dans les actions d'insertion. Les actions d'insertion qu'il prévoit, consistent notamment en des aides à la mobilité ou à l'installation comme auto-entrepreneur et concernent en grande partie les personnes en congés de libre choix d'activité engagées dans une démarche de retour vers l'emploi. En raison de la forte prédominance des femmes parmi les personnes recourant aux congés parentaux, le ciblage ainsi effectué porte plutôt sur les femmes que sur les hommes.

Les mesures mises en œuvre dans la Fonction publique : de l'égalité professionnelle à la mixité… par le haut ?

L'égalité professionnelle homme-femme dans la Fonction publique est inscrite dans les statuts mêmes des trois fonctions publiques, à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article dispose qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe, sauf cas exceptionnel lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions. Le droit de la Fonction publique prévoit ainsi des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui, combinées avec le principe du concours de recrutement, ont conduit à une plus grande féminisation de la Fonction publique dans de nombreux métiers.

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle introduisant un article 6 bis à la loi Le Pors visait un meilleur équilibre hommes-femmes dans les jurys de recrutement dans la Fonction publique en prévoyant, par la voie d'une action positive et l'instauration de quotas, de donner la priorité aux femmes dans la participation à ces instances. La loi du 12 mars 2012 (loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique) a en outre prévu que des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes. Elle a disposé également d'une action positive en vue de rééquilibrer la part des nominations de femmes dans les postes à la discrétion du Gouvernement, comme aux emplois de direction des collectivités territoriales.

Cette évolution vers un meilleur équilibre des jurys a permis d'envisager une évolution vers une plus grande mixité professionnelle des recrutements dans les différentes filières de métier et à leurs différents niveaux hiérarchiques dans la fonction publique. A la suite de la loi du 12 mars 2012, la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les hommes et les

femmes a accentué ces évolutions en prévoyant un rehaussement des quotas de femmes initialement prévus.

La féminisation accentuée des emplois de cadre de la Fonction publique est sans doute pour partie à mettre en relation avec ces dispositions. Les cadres féminins de la Fonction publique ont, en effet, connu une forte progression (entre 2002 et 2011 : le taux de féminisation de l'emploi des cadres de la Fonction publique est passé de 37 % à 45 %, ce qui est supérieur à l'augmentation observée dans l'ensemble de la catégorie « cadre et profession intellectuelles » sur la même période (de 35 à 39 %). Dans les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois de direction, les effets de la loi dite « Sauvadet » ont été sensibles, la part des femmes ayant fait l'objet d'une première nomination est passée de 27 % en 2012 à 35 % pour les sept premiers mois de 2013[108].

Il est à noter que si les mesures relatives à l'égalité hommes-femmes sont de nature à améliorer l'égalité professionnelle homme-femme, et sans doute également le rééquilibrage de la composante féminine des effectifs de certaines filières de métier selon le niveau hiérarchique, elles ne sont pas formulées en termes de mixité professionnelle et n'ont pas pour objet la masculinisation des métiers féminins de la Fonction publique. En d'autres termes, la Fonction publique s'est jusqu'ici davantage intéressée au « plafond de verre » qui préoccupe les femmes, qu'aux « parois de verre » qui concernent également les hommes et les femmes.

Pour autant les pouvoirs publics ont également montré leur intérêt pour l'enjeu de mixité des métiers s'agissant de leur propre politique de ressources humaines. Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique a été signé en 2013 par l'ensemble des organisations syndicales et par les représentants des employeurs publics. Ce protocole demande notamment que des actions de communication soient engagées pour promouvoir l'objectif de mixité des métiers, que l'on veille à la neutralité des fiches métiers et des fiches de postes qui doivent s'adresser indifféremment aux hommes et aux femmes, que les jurys et différentes instances de recrutement justifient, dans leur rapport, des résultats (par des données sexuées) et soient présidés de manière alternée par un homme ou une femme. Il recommande également une politique de formation à destination des différentes instances de sélection et de recrutement.

Le droit de la Fonction publique prévoit désormais un alignement sur certaines règles du Code du travail. Reprenant l'esprit du rapport de situation comparée prévu par le Code du travail, une loi du 12 mars 2012[109] prévoit l'instauration d'un rapport annuel, remis aux comités techniques des administrations et des établissements relevant des trois fonctions publiques, sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et comportant des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle. De même le Gouvernement doit-il présenter devant le Conseil commun des trois fonctions publiques un rapport d'ensemble sur le même sujet et le remettre au Parlement. Ces dispositions antérieures à la loi du 4 août 2014 qui a prévu dans le droit privé que le rapport de situation

108 Enquête sur les emplois de direction auprès des ministères, DGAFP, bureau de l'encadrement supérieur et Secrétariat général du Gouvernement, cité dans *Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique*, 2013.

109 Loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, 12 mars 2012, articles 50 et 51.

comparée aborde le sujet de la mixité des emplois, ont vocation à servir également cet objectif dans les trois fonctions publiques.

L'action des partenaires sociaux et des acteurs associatifs

Une impulsion donnée au niveau interprofessionnel

❒ *Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004*

Le sujet de la mixité des métiers a fait l'objet en 2004 d'un premier accord national interprofessionnel relatif à la mixité des métiers et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cet accord en appelait à des actions de communication au niveau des branches et des entreprises pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes et idées reçues sur l'emploi des femmes. Il demandait aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, créés par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003, d'informer sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel pour mieux mettre en lumière les métiers porteurs à moyen terme, en écartant toute terminologie sexuée, et en fournissant aux dispositifs d'orientation des données chiffrées et sexuées sur la situation du marché de l'emploi au cours des cinq années précédentes. L'accord demandait également aux branches de mettre en place des conventions de coopération avec les autorités compétentes en matière d'orientation. En matière de recrutement interne, l'ANI en appelait à la vigilance des entreprises sur la sélection de candidatures opérées par les agences et offices publics de placement pour que des efforts soient faits dans le sens d'une meilleure mixité des offres de travail. Aux termes de l'accord, des mesures permettant de favoriser la promotion et la mobilité professionnelle devraient profiter également aux hommes et aux femmes pour faire sauter le « plafond de verre », notamment en neutralisant les critères de promotion retenus susceptibles de défavoriser les femmes, telles que la minoration d'une expérience exercée à temps partiel ou le défaut de prise en compte de contraintes liées à la parentalité dans la valorisation de la mobilité professionnelle. Les entreprises et les branches étaient invitées à se fixer des objectifs de mixité lorsqu'un déséquilibre réel en proportion d'hommes et de femmes serait constaté dans certains métiers. L'accord prévoyait également que les branches et autorités compétentes prêtent une attention particulière au taux d'accès des femmes à la formation professionnelle continue, notamment en recourant à des mesures temporaires pour assurer une meilleure mixité par le biais de la majoration du remboursement des heures de formation effectuées.

L'accord du 1er mars 2004 réservait un titre consacré à l'égalité salariale, dans lequel les partenaires sociaux s'appropriaient le constat établi par l'Insee d'un écart résiduel de 5 % de rémunération entre les hommes et les femmes ne pouvant s'expliquer qu'en raison de discriminations. Pour remédier aux discriminations indirectes susceptibles d'être générées par les grilles de classification, l'article 13 prévoyait que « dans les branches professionnelles, la réalisation de cet objectif passe par une analyse, à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des

discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre ».

❒ *Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail*

En appelant à un bilan de l'ANI du 1er mars 2004, l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 intitulé « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », adoptait de nouvelles mesures pour « atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». L'accord demandait notamment l'établissement d'un indicateur de promotion sexué et une gestion de la carrière professionnelle des salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation qui donne les garanties nécessaires à un bon retour à l'emploi (entretien professionnel préalable à la reprise d'emploi pour les salariés qui en font la demande et accès à la formation ou à la VAE) et qui favorise l'exercice de la parentalité des hommes. L'accord engageait les branches et les entreprises à considérer la mixité professionnelle comme l'un des paramètres d'amélioration de la démarche de la qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social.

Préconisant une méthode à destination des partenaires sociaux des branches et des entreprises, l'accord en appelait, à titre expérimental, à une approche systémique de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle mise en œuvre dans le cadre d'une négociation unique. Ces stipulations à caractère expérimental, pour les accords conclus dans le champ de la qualité de vie au travail tels que définis par l'ANI du 19 juin 2013, ont connu une transposition dans l'article 33 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle[110], l'emploi et à la démocratie sociale. Cet article prévoit la possibilité d'une négociation unique, qui ne saurait porter préjudice au contenu des obligations de négociées prévues et qui demeure conditionnée à la conclusion d'un accord majoritaire à caractère expérimental pour une durée de 3 ans[111]. En outre, une telle négociation devait s'appuyer sur un diagnostic préalable partagé à partir des outils disponibles (base de données économiques et sociales, rapport de situation comparée intégrant la mixité des métiers, les modalités d'ordonnancement du travail, les conditions de travail et l'articulation vie professionnelle et personnelle).

L'article 7 de ce même ANI du 19 juin 2013 prévoit également la mise en œuvre d'actions contre les stéréotypes. Les branches et leurs organismes de formation sont ainsi invités à proposer un contenu pour ces actions, les promouvoir et les accompagner, notamment dans les PME-TPE.

En outre, les articles 12 et 13 de ce même ANI, stipulent qu'à titre expérimental dans les entreprises, un accord peut prévoir l'organisation d'espace et de temps d'expression des salariés « sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail ». Ces espaces de discussion pourraient offrir un cadre et une opportunité à l'intervention d'un référent sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité, notamment pour lutter contre les stéréotypes et favoriser l'accueil des salariés du sexe minoritaire dans l'unité de travail concernée.

110 L'article 33 de la loi du 5 mars 2014 a été introduit sous le n° 19 bis en cours de procédure lors de la première lecture du texte au Sénat.

111 En application de l'article 33 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui a transposé l'ANI du 19 juin 2013.

Sous la forme d'une négociation unique, les parties sont ainsi mises en mesure d'aborder ensemble les questions de mixité et d'égalité professionnelle, de durée effective et d'organisation du travail, de prévoyance maladie, du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courante sans projet de réduction d'effectifs et les accords de prévention de la pénibilité.

Les impulsions données au niveau interprofessionnel pour que les partenaires sociaux s'engagent dans une démarche volontariste au niveau des branches et des entreprises en faveur de la mixité des métiers sont nombreuses. Elles montrent cependant les difficultés à tirer le bilan de l'ANI de 2004, ainsi que la volonté des partenaires sociaux signataires de l'ANI relative à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle de mettre les sujets de l'égalité et de la mixité professionnelle en relation avec des thèmes qui lui sont liés tels que la prévention de la pénibilité ou l'aménagement des temps de travail. La mise en œuvre de cet accord aujourd'hui transposé dans la loi, devrait reposer sur la capacité des négociateurs à adopter une approche plus systémique des différents enjeux de qualité de vie au travail, qui sont autant de questions soumises à des négociations obligatoires d'entreprise, pour identifier et lever les freins qui font obstacle à la progression de la mixité.

La mixité des métiers du point de vue de la négociation de branche

Nous ne disposons pas d'un bilan qualitatif[112] des négociations de branche et d'entreprise sur le sujet de la mixité. Des éléments d'appréciation qualitative peuvent néanmoins être déduits du bilan annuel de la négociation collective. Ces dernières années, la difficulté des négociateurs de branche à être exhaustifs sur l'ensemble des thèmes à traiter en vertu du Code du travail transparaît dans la diminution de la part des accords étendus ou à travers la plus grande part des accords étendus avec réserve. Se pose ainsi la question de la capacité de certaines branches à négocier des accords de mixité et d'égalité sur des questions parfois complexes qui nécessitent une fine appréciation statistique des différents métiers employés dans la branche et de la ventilation des effectifs homme et femme dans chacun de ces métiers. Si, au sein des plus gros observatoires de métiers les budgets nécessaires pour acquérir ce type de connaissance peuvent sans doute être financés, toutes les branches ne disposent pas de tels moyens.

Trois types d'accords de branche peuvent être signalés eu égard à l'objectif de promotion de la mixité des métiers : les accords encourageant la promotion des métiers techniques à l'adresse des filles au travers d'un engagement à conventionner avec l'appareil de formation, ceux qui s'engagent à informer la situation de mixité des différents métiers et à réduire les difficultés perçues comme des freins à la mixité professionnelle notamment par l'appropriation au niveau des branches des dispositifs juridiques aujourd'hui mis en place à destination des hommes comme des femmes, ceux plus rares qui se donnent des objectifs chiffrés en termes de mixité des métiers, voire des moyens supplémentaires accordés en termes de formation professionnelle pour y parvenir. Cette typologie se doit de distinguer les accords de branche réservant une large part aux initiatives locales et décentralisées, de ceux qui proposent au niveau national des outils, des méthodes de réduction des écarts salariaux et de promotion de la mixité.

112 Pour un bilan quantitatif, Cf. Le Bilan annuel de la négociation collective publié par le ministère du travail.

A titre d'exemple, l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics met l'accent sur l'engagement des signatures à promouvoir les métiers du secteur auprès des femmes, en donnant un objectif modéré de progression des effectifs féminins de l'ensemble du secteur de 10,5 % fin 2010 à 12 % fin 2012 (aucun objectif chiffré n'est donné pour la progression de la part des ouvrières du bâtiment et des travaux publics qui ne s'élevait à la date de l'accord qu'à 1,6 %). Il en appelle à mieux documenter la situation salariale des femmes et des hommes par la mise en place d'un outil statistique et rappelle les dispositions du Code du travail qui peuvent être utilisées pour que la branche et ses acteurs se mobilisent en faveur de l'égalité professionnelle. Cet accord prévoit des actions de communication sur le terrain, au plus près des établissements de formation initiale, pour encourager l'orientation vers ces métiers en lien avec les comités paritaires régionaux de l'emploi et de la formation de la branche.

Sans se donner d'objectifs fixés de progression des effectifs, l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la métallurgie donne des éléments de diagnostic poussés, non seulement sur l'écart de rémunération qui demeure injustifié entre les femmes et les hommes, mais également sur la part des hommes et des femmes dans les métiers d'ouvriers non qualifiés (56 %), de techniciens et d'agents de maîtrise (8 %) et des ingénieurs et cadres (16 %). L'accord appelle à renouveler l'expérience de sa Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) qui a missionné l'APEC pour l'informer sur la base d'une collecte, réalisée de façon anonyme pour chaque individu, des données relatives au salaire mensuel brut de base en équivalent temps plein, le genre, l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise, la famille de métiers, la catégorie, la position pour les cadres, la taille de l'établissement de l'employeur et le secteur d'activité. L'accord constate un écart de salaire encore injustifié dans les différents niveaux. Il invite à assurer la promotion de la mixité par différentes mesures concrètes parmi lesquelles le programme des centres de formation professionnelle de la branche tendant à individualiser les parcours pour faciliter la conciliation vie professionnelle et vie familiale. Le reste de l'accord fait le tour des dispositifs existant dans la loi de nature à favoriser la mixité. Il est à noter qu'à l'inverse des orientations prises dans les branches du BTP, l'accord de la métallurgie met l'accent sur la mise en œuvre de la politique d'égalité-mixité au niveau national de la branche renvoyant pour sa déclinaison à des accords d'entreprise.

Plus récemment, l'accord des entreprises d'architecture relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 27 mars 2014 préconise de s'engager contre les stéréotypes en cours dans la profession pour mieux mixer les métiers[113] en appelant à des efforts importants en termes de recrutement comme de mobilité interne. Il affiche un objectif de 40 % de femmes cadres dans ses entreprises d'ici 2016, en revanche, s'il en appelle à une promotion des femmes cadres dans la filière technique, un tel objectif n'est quant à lui pas chiffré. La branche s'engage également via son accord sur la formation professionnelle à majorer de 10 % la prise en charge des frais pédagogiques, dans la limite des frais engagés imputés sur les budgets de la branche pour les formations à l'issue d'un « congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation de plus de 3 mois ».

Globalement, la diversité des branches et les moyens très inégaux que celles-ci peuvent mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle, notamment par une

113 « Si on a le choix il vaut mieux un homme qu'une femme pour le chantier », « mieux vaut une femme pour tenir un secrétariat ».

information qualitative et quantitative adéquate sur les métiers, détermine largement le contenu de ces accords. Les grandes branches sont en mesure d'assurer un suivi attentif aux questions de mixité par un effort de collecte de données qui peut être centralisé au niveau des observatoires de métiers. Il importe en outre de rappeler que l'analyse et la prospective relative aux différents métiers nécessite des retours d'information des entreprises et des autorités compétentes sur les territoires en matière de développement économique. L'exemple de la métallurgie montre que les partenaires sociaux s'appuient sur un diagnostic posé au niveau de la branche pour tenter d'orienter les actions de recrutement dans les centres de formation industriels. Adopter une perspective de branche n'exclut pas de s'interroger sur l'échelon territorial lorsque cela s'impose : une approche complète des possibilités d'emplois offertes par une meilleure mixité professionnelle paraît nécessaire pour soutenir les politiques de reconversion de l'emploi industriel auxquelles certains territoires sont aujourd'hui confrontés.

La mixité des métiers du point de vue des négociations d'entreprise et dans les pratiques de GRH

❒ *Des négociations d'inégale intensité*

En dépit des obligations légales de négocier introduites dans les années 2000 dans le Code du travail, le bilan quantitatif des accords d'entreprise consacrés à l'égalité professionnelle laisse apparaître les limites du traitement de ce thème dans les entreprises : selon le Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes[114] moins de 8 % des entreprises déclarant un délégué syndical avaient négocié de façon spécifique sur ce thème. La place qui y était plus particulièrement réservé à la mixité professionnelle est sans doute encore plus faible. Comme l'ont montré l'ORSE dans des études de 2009[115] et de 2011[116] ainsi que les bilans annuels de la négociation collective, les obligations de négocier introduites par les lois du 9 mai 2011 et 23 mars 2008 ont amorcé un cycle de négociation annuel ou tri-annuel sur l'égalité professionnelle.

Qualitativement, l'étude de l'ORSE réalisée en 2009 montrait que sur 159 entreprises, 30 entreprises avaient prévu des enveloppes pour réduire des écarts de salaires. Ces accords prévoient de plus en plus souvent des actions de formation pour lutter contre les stéréotypes tant à destination de l'encadrement que des équipes des DRH et des représentants syndicaux. De plus, dans certaines grandes entreprises, où l'accent est mis sur la conciliation des temps de vie privée et vie professionnelle, sont conclus des accords encourageant la prise de congés parentaux pour les deux sexes. D'autres prévoient des dispositifs de subvention de chèques emploi service pour aider à la garde des enfants ou des places en crèches d'entreprise. Dans l'ensemble, ces accords visent à limiter les conséquences d'une vie professionnelle trop contrainte par l'exercice de la parentalité. Les entreprises peuvent être incitées à de tels accords dès lors que les dépenses qu'elles engagent sont éligibles au crédit impôt famille.

114 Brigitte Grésy, Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, IGAS, juillet 2009.

115 *Bilan quantitatif et qualitatif des accords Egalité Professionnelle signés dans les entreprises et les branches professionnelles*, ORSE, mars 2009.

116 François Fatoux, Rachel Silvera, La place des hommes dans les accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle, Rapport de l'ORSE, mars 2011.

Ainsi, des accords conclus abordent le sujet de la mixité professionnelle en relation avec la qualité de vie au travail voire de la vie privée en prévoyant des mesures favorables à la conciliation des temps vie domestique vie professionnelle pour les hommes comme pour les femmes. Certains accords font référence à la mixité en termes d'efforts de recrutement, soit pour diversifier les sources de candidats en fonction du genre, soit pour féminiser ou masculiniser (plus rarement), soit encore pour trouver de nouvelles techniques telles que les CV anonymes ou les people reviews garantissant un point de vue plus pluraliste sur les choix des candidats à recruter (en prévoyant au-delà de l'entretien traditionnel, que les équipes de personnes qui composent le panel d'évaluation des candidatures soient elles-mêmes mixtes). Les négociateurs peuvent aussi faire le lien entre la mixité des métiers et l'investissement dans les conditions de travail pour réduire la pénibilité.

S'il est clair que de tels accords constituent un gage d'ouverture et de modernité qui servent l'image des entreprises, les auteurs de ce bilan concluaient qu'une attention particulière devait être portée à leur mise en œuvre et à leurs résultats, tandis que ces accords ne prévoyaient pas tous le suivi d'indicateurs pertinents permettant d'en évaluer l'effectivité.

En outre, l'exemplarité de certains de ces accords ne doit pas faire oublier que la capacité des entreprises à conduire des négociations et à aboutir à des accords ou à des plans d'action unilatéraux ayant fait l'objet d'une procédure d'information-consultation des IRP, comme le prévoit le Code du travail, est assez largement fonction de leur taille. Selon des chiffres récents, des accords ou plans d'action avaient été décomptés par les Direccte dans 75 % des entreprises de plus de 1000 salariés, dans 63 % des entreprises comprises entre 300 et 1000 salariés et dans 30 % des entreprises comprises entre 50 et 300 salariés[117].

❒ *Des pratiques de communication et de GRH à diffuser*

Plusieurs grandes entreprises considèrent aujourd'hui la mixité des métiers comme un enjeu important pour leur image de marque aux yeux des candidats au recrutement, mais également pour leur clientèle. Elles sont ainsi conduites à mettre en œuvre des procédures de recrutement incluant dans leur cahier des charges la question de la mixité. Une grande entreprise a missionné les prestataires de service de recrutement pour qu'ils lui fournissent systématiquement un échantillon de trois profils de candidats à recevoir pour un poste, dont obligatoirement une candidature de femme dans ses métiers techniques, soit un pourcentage nettement supérieur à la part des femmes issues des formations requises[118]. Une autre a adopté une démarche légèrement différente mais comparable, en se fixant des objectifs de recrutement supérieurs à la part des femmes candidates dans les métiers techniques[119]. De telles méthodes pourraient également être appliquées aux métiers où les effectifs sont à prédominance nettement féminine.

La DRH d'un grand groupe du BTP[120] a quant à elle obtenu de la direction du groupe que la mixité professionnelle soit intégrée dans un message de performance globale à l'adresse des responsables des différentes entités du groupe. Alors que le constat était un taux de

117 Entretien du rapporteur avec Valérie Delahaye-Guillocheau, cheffe de service à la Direction général du travail, le 21 octobre 2014.

118 Entretien du rapporteur avec Sylvie Jehanno, directrice commerciale et Luis Molina, directeur, direction Compétences et performance sociale, EDF, le 8 octobre 2014.

119 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de François Nogué, directeur général délégué Cohésion et ressources humaines de la SNCF, le 24 septembre 2014.

120 Entretien du rapporteur avec Franck Mougin, DRH de Vinci, le 15 octobre 2014.

11 % de salariées femmes dans cette grande entreprise de bâtiment et travaux publics (12 % chez les managers), l'objectif de passer à 20 % en cinq ans a été fixé. Le taux aujourd'hui atteint est de 19,4 %. Pour ce faire, la direction du groupe a invité des acteurs internes au groupe à communiquer sur des messages permettant de défaire les stéréotypes sur le rôle des femmes dans les métiers. Ces messages ont été repris dans des films largement diffusés en interne dans un effort de conviction pour modifier la culture d'entreprise.

L'intérêt de l'exemple réside dans le travail sur les mentalités qui a été conduit dans un milieu très masculin : ce travail passait par l'idée que la structure du groupe, peu centralisée, interdisait toute démarche imposée du haut, si ce n'est en expliquant que la mixité des équipes serait prise en compte comme un critère de performance parmi d'autres pour les dirigeants. Pour ces derniers, ce message accompagnait une révolution culturelle sur l'image des métiers dans un contexte d'amélioration des procédures de recrutement en vue de rechercher les talents. Il s'agissait en particulier de capter le flux des diplômées issues des écoles d'ingénieurs spécialisées qui jusqu'alors s'orientaient à la sortie des écoles vers d'autres métiers tels que la banque (les chiffres présentés par la DRH du groupe sont d'ailleurs à rapprocher du taux de féminisation des élèves à l'Ecole supérieure des travaux publics : 27 %).

Au niveau de la communication du groupe, le message de la mixité, confondu avec celui de la diversité, participe à la valorisation du groupe vis-à-vis de ses différents publics, y compris les acteurs de la commande publique. Jouer une image qui satisfasse les acteurs publics institutionnels est aussi un argument commercial, même si la reconnaissance des efforts accomplis n'est pas toujours récompensée dans un contexte de forte tension budgétaire.

Au-delà de la seule question du recrutement, les politiques de ressources humaines en faveur de la formation et d'une organisation des temps de travail respectueuse de la vie privée et familiale pour les femmes comme pour les hommes participent aussi de la gestion des grands groupes pour tenter de fidéliser des recrutements de personnels qualifiés. Si certains de ces sujets sont parfois intégrés dans la négociation collective, ils peuvent aussi être associés à une démarche de responsabilité sociétale pour améliorer l'image de marque de l'entreprise[121].

Si ces actions peuvent avoir un effet positif, il importe aussi de souligner qu'elles sont le plus souvent le fait de grandes entreprises, le cas échéant réunies dans des associations auxquelles elles apportent leurs moyens et qui diffusent les messages à destination de plus petites entreprises.

Pour venir en aide aux plus petites entreprises, le rôle de certaines organisations professionnelles ou interprofessionnelles d'employeurs doit être souligné. Celles-ci peuvent apporter une contribution à leurs adhérents en termes d'aide au développement d'outils RH favorisant la mixité, voire de campagnes de communication dont l'objet est de valoriser l'image de leurs métiers ou de leur secteur aux yeux des filles. Plus rares sont les campagnes de communication pour attirer des hommes dans les secteurs dont les métiers demeurent à dominante féminine, voire même dans les grandes entreprises dont certains métiers sont aussi très féminins. Mais il convient de rappeler que les arguments de ces secteurs et de ces

121 Par exemple, l'observatoire de la parentalité d'entreprise a élaboré une charte de la parentalité aujourd'hui signée par 359 entreprises. Il organise des remises de trophées « Organisation du travail » pour des entreprises expérimentant des nouvelles formes de télétravail.

entreprises pour donner quelques espoirs de qualification et de carrière aux postulants sont plus faibles, soit faute de solvabilisation de la demande dans le domaine des services à la personne, soit en raison d'une plus faible valorisation des métiers en termes de compétences.

Les actions en provenance de la société civile

Plusieurs initiatives des milieux associatifs ont concouru à l'encouragement de la mixité des métiers. C'est notamment le cas de l'association « Elles bougent », reconnue d'utilité publique, animée par des femmes et des hommes ingénieurs engagés pour la promotion des effectifs féminins dans les filières scientifiques et techniques. L'association s'est donnée pour objet d'aider les jeunes filles dans leur choix d'orientation mais également de sensibiliser les parents et les enseignants aux possibilités de carrières dans ces secteurs. L'association mobilise des entreprises, des fédérations professionnelles, des établissements d'enseignement supérieur et des institutionnels pour promouvoir des actions individuelles ou collectives visant à une insertion réussie des filles dans les métiers scientifiques et d'ingénieurs. Elle propose aux proviseurs et principaux de collèges d'organiser des visites pour faire découvrir les métiers de techniciens et d'ingénieurs aux élèves. Elle fonctionne comme un réseau au sein duquel l'information peut circuler et où des candidates à la professionnalisation dans un métier technique peuvent faire connaître leurs projets, voire solliciter l'aide de marraines, en situation de responsabilités dans des entreprises.

Plus récemment, le plan gouvernemental pour la mixité des métiers annonçait le lancement d'une fondation égalité-mixité abritée au sein de la Fondation agir contre l'exclusion (FACE). Cette fondation reconnue d'utilité publique[122], qui réunit en son conseil d'administration les représentants des grandes entreprises, « se donne pour ambition de financer des actions favorisant la mixité des métiers ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise. L'une de ses premières missions est de récolter des fonds pour financer des actions en lien avec la plateforme du gouvernement pour la mixité des métiers, lancée le 6 mars 2014 ». Elle devrait contribuer à l'objectif de la puissance publique de faire basculer dix secteurs d'activité clés dans la mixité, permettant à de nouveaux talents de s'exprimer, au bénéfice des entreprises, de l'emploi et de l'économie[123].

Prenant place dans la plateforme d'actions en faveur de la mixité, la fondation égalité mixité est à l'origine du lancement d'une campagne de communication bénéficiant de l'appui des grandes chaînes de télévision matérialisée par la réalisation d'un film promouvant la mixité. Elle prévoit en outre des actions conduites sur une base territoriale à travers son réseau de « clubs FACE » réunissant des chefs d'entreprise ou des responsables locaux, pour permettre à 2 000 professionnels intervenant dans une quinzaine d'académies d'aller à la rencontre des élèves pour assurer la présentation du monde économique et professionnel.

Fondée sur une base associative par des enseignantes de disciplines scientifiques sur une base territoriale dans la région Bourgogne, la société coopérative d'intérêt collectif Fete-Bourgogne organise depuis les années 1990 une manifestation annuelle « Carrefours des carrières au féminin » dans les quatre départements et mène des actions d'information et de formation à destination des partenaires sociaux et des entreprises sur le thème de l'égalité et de la mixité professionnelle. En outre cette société coopérative conduit également

122 Les fondations reconnues d'utilité publique peuvent recevoir des dons d'entreprise et de particuliers procurant un avantage fiscal. Elles sont agréées par le ministère de l'intérieur auquel elles doivent fournir un rapport d'activité.

123 www.fondationface.org/fondations-abritees/fondation-egalite-mixite/

des actions de formation à destination des femmes en recherche d'emploi. Fete-Bourgogne organise enfin depuis plusieurs années des rencontres dans les établissements scolaires. La continuité de ces actions ainsi que les outils d'évaluation des actions conduites dans le cadre d'un projet territorial montrent que la politique de l'égalité et de la mixité rencontre des besoins locaux évidents, spécifiques aux bassins d'emploi ruraux.

Au travers de la multiplicité des cadres juridique dans lesquels ces actions sont conduites et l'hétérogénéité des parties prenantes, il apparait que l'enjeu de la mixité professionnelle mobilise de façon très diverses des acteurs de la société civile. Qu'elles visent une catégorie de public (les ingénieures et techniciennes) ou un territoire particulier, ces actions ont pour points communs d'être déterminées en fonction d'un ciblage et de mettre en réseau des entreprises, des institutions publiques, des élèves, des familles, des enseignants, ce qui justifie la promotion de ces actions au niveau de l'intérêt collectif des personnes qui y prennent part, voire de l'intérêt général. En ce sens, la question de la responsabilité publique à laquelle revient de soutenir et d'inciter ces initiatives, en recherche de financements, mérite d'être posée.

La réunion de plateformes de la mixité réunissant toutes les bonnes volontés au niveau pertinent, en présence des autorités compétentes sur les politiques de l'emploi et de la formation, constitue des initiatives à encourager. Le niveau des conseils régionaux, en lien avec les Direccte, les rectorats, réunit toutes les compétences publiques nécessaires pour ce faire en lien avec la problématique de l'animation des bassins d'emploi. Pour les métiers dont le marché de l'emploi est national, une plateforme mixité réunissant les acteurs compétents au niveau national est plus souhaitable.

Les propositions

De nombreuses dispositions ont été adoptées par le législateur, au cours des trente dernières années, dans le but de promouvoir l'égalité professionnelle dont la mixité des métiers est un élément constitutif.

Constats, analyses, évolutions, toutes les données rassemblées depuis plusieurs années, aboutissent à des conclusions similaires et de nombreux travaux ont identifié les leviers pour combattre les inégalités de genre dans la formation et dans l'emploi. La mixité a cependant été identifiée relativement récemment, par les Pouvoirs publics, comme une dimension majeure de l'égalité professionnelle. Dans ce domaine, les évolutions apparaissent encore limitées et incertaines. Un large champ de propositions et d'actions doit donc être prospecté avec pour objectif de lutter contre les stéréotypes de genre en mobilisant toutes les parties prenantes depuis la première éducation jusqu'au lieu de travail.

La non-mixité des métiers est marquée par une forte asymétrie : d'un côté des métiers à dominante masculine restent difficilement accessibles aux femmes qui, lorsqu'elles s'y aventurent, rencontrent souvent, dès l'étape de formation professionnelle des obstacles considérables sur leur parcours ; de l'autre, certains métiers à dominante féminine sont peu valorisés, faiblement rémunérés et parfois voués au sous-emploi[124] et au temps partiel subi. Ils n'attirent donc pas les hommes.

124 Par personnes en sous-emploi, il convient d'entendre ici les demandeurs d'emploi en activité réduite (catégories B et C des demandeurs d'emploi). Par personne en temps partiel, il convient d'entendre les personnes travaillant sur un volume horaire la durée légale hebdomadaire du travail.

Les stéréotypes de genre, fondés sur une naturalisation et une hiérarchisation des compétences et véhiculés à tous les niveaux de la société depuis la cellule familiale jusqu'à la sphère publique (représentation politique, médias…), en passant par l'école, la formation professionnelle et le travail, sont à l'origine d'une répartition déséquilibrée des hommes et des femmes dans les métiers et constituent toujours un puissant facteur de blocage. Tel est le constat à partir duquel notre assemblée a structuré ses propositions.

Aujourd'hui encore, nombre de femmes au travail ne sont considérées que comme pourvoyeuses d'un salaire d'appoint alors que la réalité est toute autre : de nombreux foyers monoparentaux vivent sur cet unique salaire et dans les foyers bi-actifs les deux rémunérations sont souvent essentielles. En dépit de son développement constant depuis l'après-guerre, l'activité des femmes est encore trop souvent identifiée aux fonctions domestiques. Les compétences prétendument naturelles qui y sont associées (patience, minutie, appétence pour le soin et l'intérêt pour autrui) sont transposées dans le monde du travail et assimilées à des tâches considérées comme simples et qui ne sont reconnues formellement par aucune qualification (puisque réputées consubstantielles au fait d'être femme). A l'opposé, les mathématiques, la physique, les techniques, les disciplines « dures » et les métiers qui leur sont associés, ceux de la responsabilité et de la prise de décision font encore très souvent l'objet d'une assignation masculine.

Il s'agit donc de déconstruire ces stéréotypes et de développer réellement une culture de l'égalité.

Déconstruire ces stéréotypes de genre est une entreprise longue et ardue mais incontournable pour espérer faire avancer enfin cette question (A). Une réelle évolution dans la mixité des emplois n'aura de sens que dans ce cadre global. Pour cela le CESE encourage une action volontaire et plus coordonnée des branches (B), des collectivités publiques (C) et des entreprises (D).

Déconstruire les stéréotypes sexistes sur les métiers

Des campagnes médias à destination du grand public

Une première campagne médiatique relayée par les grands réseaux audiovisuels est en cours pour lutter contre une image trop stéréotypée des métiers. Organisée par la fondation égalité-mixité et avec le soutien des Pouvoirs publics, elle devrait donner une image favorable d'hommes et de femmes engagés respectivement dans des métiers dits « de femmes » ou « d'hommes ».

D'un point de vue préventif, il importe également de traiter les causes du sexisme. Or, précisément, le sexisme ordinaire s'exprime dans la réitération de stéréotypes, dans la publicité, les médias, à l'école, dans la vie privée et la vie professionnelle. Pour combattre et prévenir les stéréotypes, à l'origine de l'évitement des filières de formation comme du découragement de certains choix professionnels, les campagnes de communication sont utiles, en particulier en situation de travail ou de formation. Les campagnes lancées par la Sécurité routière sont à prendre en exemple, comme un puissant facteur de changement des conduites individuelles.

Le sexisme ordinaire résulte d'une forme d'imprégnation culturelle : il est la conséquence de l'expression banalisée et récurrente de stéréotypes sexistes, comme si de telles habitudes

étaient sans conséquence voire permises. Rien n'est plus faux au regard du droit, qui sur ce point est peut être en avance sur les mœurs, en particulier depuis la transposition des directives européennes anti-discrimination.

L'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dispose que « la discrimination inclut tout agissement (…) à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » Cette définition englobe le sexisme ordinaire qui peut être pratiqué de façon non intentionnelle et dégrader l'ambiance de travail.

Il importe, par conséquent, de rappeler que le sexisme ordinaire, qu'il soit pratiqué par des salariés ou des employeurs, constitue, outre une blessure intime pour les individus et une atteinte à la cohésion du collectif de travail, une discrimination au regard du droit. Une telle campagne aurait ainsi le mérite de diffuser une définition des discriminations inscrites dans la loi, mais encore incomplètement codifiée par le Code du travail. L'article 1132-1 du Code du travail qui pose le principe de non-discrimination se borne à renvoyer à la loi du 27 mai 2008 sans en préciser le contenu, assez précis quant aux comportements sexistes susceptibles d'effets discriminants.

Proposition n° 1

Organiser une campagne de communication nationale présentant le sexisme ordinaire comme une discrimination au travail et associant l'ensemble des parties prenantes.

Agir à l'école

❒ *Auprès des enseignants*

Des textes législatifs et réglementaires récents ont explicitement intégré l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la formation initiale des enseignants du primaire et du secondaire. La loi du 8 juillet 2013 portant création des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) a intégré dans le Code de l'éducation la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes comme un impératif dans la formation des enseignants. Elle confie aux ESPE le soin d'organiser des formations de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre toute forme de discrimination.

La lutte contre les stéréotypes et les discriminations concerne la communauté éducative dans son ensemble. Elle est appréhendée dans le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation tel qu'il est défini par l'arrêté du ministère de l'Education nationale du 1er juillet 2013 (MENE1315928A). Les professeurs et personnels d'éducation doivent « *se mobiliser et mobiliser les élèves contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.* »

Dans un rapport récent consacré à la lutte contre les stéréotypes, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes invite les Pouvoirs publics à une évaluation systématique de la mise en œuvre de cette formation à l'égalité femmes-hommes dans les ESPE, au repérage et à la généralisation des bonnes pratiques.

Le CESE soutient pleinement cette recommandation du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes tout en soulignant que l'effectivité de la sensibilisation des

enseignants aux questions d'égalité de genre est en grande partie conditionnée à une mise en œuvre réussie des modalités nouvelles de formation initiale et continue des enseignants, ce qui n'est pas encore partout acquis.

Au-delà de la problématique générale de l'égalité, la question plus spécifique de la mixité dans la formation et les métiers est cependant absente des référentiels concernant la formation et les compétences professionnelles des enseignants.

Dans la formation initiale des enseignants et des personnels d'éducation

Il est cependant attendu des professeurs et des personnels d'éducation qu'ils puissent « analyser avec les parents les progrès et le parcours de leur enfant en vue d'identifier ses capacités, de repérer ses difficultés et coopérer avec eux pour aider celui-ci dans l'élaboration et la conduite de son projet personnel, voire de son projet professionnel » (arrêté du 1er juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation).

Proposition n° 2

Le CESE préconise qu'en relation avec la mission d'accompagnement des élèves dans la maturation de leur projet de formation, les enseignants, les personnels d'éducation et les conseillers d'orientation psychologues soient sensibilisés, dans le cadre de leur formation initiale, aux enjeux de mixité et qu'ils soient mis en capacité d'identifier les stéréotypes sexués qui surdéterminent le processus d'orientation.

Dans la formation continue des enseignements et des personnels d'éducation

Des actions de même nature devraient être développées dans le cadre de la formation continue des personnels d'éducation. Dans son *avis sur l'avant-projet de loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République*, de janvier 2013, le CESE rappelait que celle-ci était actuellement « sinistrée ». Il identifiait toutefois la possibilité d'organiser des sessions courtes au sein même des établissements sous la forme de « formation-action » mobilisant les corps d'inspection pour l'accompagnement et l'animation des équipes.

Proposition n° 3

Le CESE recommande que la sensibilisation des enseignants, des personnels d'éducation et des conseillers d'orientation psychologues scolaires à la question de la mixité dans la formation et le travail soit développée, au sein des établissements, dans le cadre de « formations-actions ».

❒ *Auprès des élèves*

Confirmer l'utilité du Plan d'action pour l'égalité des filles et des garçons à l'école dans une perspective de plus grande mixité.

Ce Plan d'action s'est substitué en juin 2014 aux ABCD de l'Egalité. Il tend à mettre à la disposition des professeurs des écoles les moyens pédagogiques nécessaires à la sensibilisation des élèves du primaire à l'égalité entre les filles et les garçons.

Proposition n° 4

Le CESE recommande que la dimension de la mixité soit explicitement prise en compte dans le cadre du Plan d'action pour l'égalité des filles et des garçons à l'école afin de promouvoir auprès des élèves une représentation non sexuée des métiers

A l'issue du collège, 42 % des garçons et 31 % des filles entrent dans l'enseignement professionnel. Dépendant de choix et de pratiques d'orientation différenciées selon le sexe, les filles et les garçons sont, de fait, séparés dans l'enseignement professionnel entre les filières de services et celles de la production.

Le Code de l'éducation consacre la notion de projet personnel de l'élève. Les textes définissent aussi le rôle du système éducatif dans l'élaboration de ce projet :

« *Afin d'élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnelle et d'éclairer ses choix d'orientation, un parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel est proposé à chaque élève, aux différentes étapes de sa scolarité du second degré.*

Il est défini, sous la responsabilité du chef d'établissement et avec l'élève, ses parents ou son responsable légal, par les conseillers d'orientation-psychologues, les enseignants et les autres professionnels compétents. Les administrations concernées, les collectivités territoriales, les organisations professionnelles, les entreprises et les associations contribuent à la mise en œuvre de ce parcours » (article L. 331- 7 alinéas 2 et 3, modifié par la loi du 8 juillet 2013).

La nouvelle rédaction de l'article L. 331-7 du Code de l'éducation en arrêtant le principe du PIIODMEP marque une rupture. Jusqu'alors l'accompagnement du projet de l'élève par le système éducatif était essentiellement envisagé en termes d'évaluation et d'information des élèves. La démarche d'ouverture au monde économique et aux réalités professionnelles pourtant présente dans les dispositifs pédagogiques du collège (option de découverte professionnelle et stage en entreprise de 3ème) était loin d'y avoir une place conséquente.

La grande ambition du « parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel » qui doit permettre aux élèves l'élaboration progressive d'un projet personnel fondé sur une connaissance du monde économique et professionnel ainsi que des voies de formation et qui fait une place, dans le processus d'orientation, à un objectif de « représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les filières de formation », tarde à prendre corps dans la réalité pédagogique des établissements.

Le CESE considère que sa mise en place pourrait constituer un levier essentiel pour promouvoir la mixité des formations et des métiers et lutter contre les stéréotypes sexistes.

Proposition n° 5

Le CESE demande que le parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (PIIODMEP), dont le principe a été fixé par la loi du 8 juillet 2013 sur la refondation de l'école, soit effectivement mis en œuvre.

Il propose d'y intégrer une dimension égalité professionnelle et mixité des métiers.
Il préconise que le PIIODMEP s'appuie sur des projets pluridisciplinaires intégrant les visites de lieux de formations aux métiers (en CFA et lycées professionnels notamment) et de lieux professionnels. Cette démarche trouverait sa place dans une pédagogie d'ensemble qui permettrait d'aborder la question de l'égalité hommes-femmes en relation avec la construction de projets personnels par les élèves.

Le CESE constate que, dans son fonctionnement actuel, l'option de découverte professionnelle (DP3) est peu souvent choisie et qu'elle accuse un fort déséquilibre de genre car elle accueille beaucoup plus de garçons que de filles.

Proposition n° 6

Dans le cadre du nouveau parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique, le CESE recommande la transformation du dispositif actuel de découverte professionnelle (DP3) pour en faire un enseignement s'adressant à l'ensemble les élèves. Ce module, qui cesserait d'être optionnel, serait consacré à la présentation de métiers par des intervenants extérieurs issus du monde professionnel et du champ des formations existantes par les conseillers d'orientation-psychologue (COPsy). Il serait aussi consacré au temps pédagogique nécessaire à la préparation et au bilan du stage d'observation d'une semaine en 3ème.

Le CESE constate qu'aucun dispositif spécifique n'existe aujourd'hui dans les établissements pour relayer la démarche du PIIODMEP.

Proposition n° 7

Le CESE demande que le parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (PIIODMEP), dont le principe a été fixé par la loi du 8 juillet 2013 sur la refondation de l'école, soit effectivement mis en œuvre.

Il propose d'y intégrer une dimension égalité professionnelle et mixité des métiers.
Il préconise que le PIIODMEP s'appuie sur des projets pluridisciplinaires intégrant les visites de lieux de formations aux métiers (en CFA et lycées professionnels notamment) et de lieux professionnels. Cette démarche trouverait sa place dans une pédagogie d'ensemble qui permettrait d'aborder la question de l'égalité hommes-femmes en relation avec la construction de projets personnels par les élèves.

Proposition n° 8

Le CESE suggère de créer une fonction de chef de travaux, chargé de l'animation des partenariats et de la bourse des stages dans les collèges. Cette fonction pourrait être assurée par les enseignants volontaires et mutualisée sur plusieurs collèges formant un district.

❒ *Auprès des parents*

L'institution scolaire reconnait le rôle et la place des parents à l'école en leur garantissant un droit à l'information notamment par le biais de rencontres avec la direction des établissements et les enseignants. Le Code de l'éducation consacre leur rôle dans l'élaboration du projet personnel de l'élève.

La capacité des associations de parents à intervenir dans les écoles et les établissements d'enseignement est formalisée par les textes. Elles assurent la représentation des parents au conseil d'école ou conseil d'administration des collèges et des lycées qui respectivement adopte le projet d'école ou d'établissement. Leurs représentants siègent dans les conseils de classe qui font des propositions concernant l'orientation des élèves.

Les parents tiennent évidemment une place importante dans la réussite éducative de leurs enfants et influencent, plus ou moins directement leur choix d'orientation. Il a été souligné précédemment que, dans leur représentation du monde professionnel, ils n'étaient pas à l'abri des stéréotypes de genre.

Le CESE considère que la déconstruction des stéréotypes sexués passe par le dialogue régulier entre les parents et les autres représentants de la communauté éducative sur le projet de formation et les souhaits d'orientation de leurs enfants.

Des travaux antérieurs réalisés par notre assemblée dans le champ de l'éducation ont souligné que la relation entre les parents et les représentants de l'institution scolaire pouvaient varier fortement en fonction du milieu social et de l'expérience scolaire plus ou moins heureuse des parents eux-mêmes.

Proposition n° 9

Dans la continuité des propositions faites dans ce domaine par l'avis de septembre 2011 sur les inégalités à l'école, le CESE recommande d'accompagner, notamment par la formation, les enseignants, les personnels d'éducation et les conseillers d'orientation et psychologues dans l'accueil des parents les plus éloignés du milieu scolaire et dans l'aide à leur apporter pour la compréhension des enjeux de l'orientation, incluant une réflexion sur les obstacles que constituent les préjugés sexistes. Les associations impliquées dans la lutte contre l'échec scolaire et dans l'aide aux publics défavorisés doivent être associées.

Agir contre les stéréotypes dans l'emploi

❒ *Sensibiliser les bureaux d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants à l'objectif de mixité professionnelle*

Les études du Céreq soulignent qu'à formation identique, les stages influent sur l'orientation professionnelle. Dans cette optique, les établissements d'enseignement

supérieur par le biais de leurs bureaux d'aide à l'insertion professionnelle doivent accompagner et aider les étudiants sur leurs problématiques liées à l'emploi et à l'insertion professionnelle.

Proposition n° 10

Le CESE recommande que les établissements d'enseignements supérieurs s'attachent à sensibiliser leur service d'aide et d'insertion professionnelle aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité dans les professions, en veillant particulièrement aux choix des étudiants vis-à-vis des offres des stages.

❒ *Rendre plus effective l'interdiction des biais discriminants dans les offres d'emploi*

Au titre des missions de service public confiées par l'Etat à Pôle emploi, cet opérateur est en mesure de veiller sur la légalité des offres d'emploi qu'il connaît. Ainsi les offres d'emploi qui lui sont directement adressées et dont il assure la diffusion par un dispositif d'agrégation des offres d'emplois proposées aux agences de placement peuvent être soumises à sa vigilance. Les rédactions défaillantes peuvent ainsi être détectées et corrigées, en relation avec l'émetteur.

Plus complexe est la question du traitement des offres d'emploi du marché dit « caché ». L'attention des Pouvoirs publics doit être attirée sur les moyens à mettre en œuvre pour que la mission de vigilance sur la rédaction des offres d'emploi soit assurée.

Le plus souvent les stéréotypes sexistes contenus dans les offres d'emploi se caractérisent par un évitement de la précision suivant laquelle l'offre est destinée à une femme ou un homme.

Proposition n° 11

Le CESE recommande que le service public de l'emploi renforce sa mission d'aide et de conseil vis-à-vis des recruteurs afin d'éviter les biais discriminants dans les offres d'emploi

❒ *Déconstruire le stéréotype des compétences sexuées dans l'emploi*

La déconstruction des stéréotypes sexistes susceptibles de restreindre des opportunités de réorientation concerne également l'accompagnement dans l'emploi, par les cellules de reclassement en charge de la reconversion de personnels licenciés, par Pôle emploi ainsi que par les missions locales chargées d'accompagner les jeunes faiblement qualifiés. A cet égard, une bonne connaissance des opportunités d'emploi susceptibles d'être proposées aux candidats et des formations nécessaires pour y accéder est de nature à faire diminuer les préventions que des femmes et des hommes peuvent avoir pour se réorienter vers des métiers dits respectivement « d'hommes » ou de « femmes ».

L'attention portée par les accompagnateurs sur l'exploitation exclusive des compétences, par définition asexuées et transférables, d'un métier à l'autre doit se traduire notamment dans l'élaboration du bilan de compétences des salariés en reconversion et des actions de formation à entreprendre.

Le rôle des agences d'interim dans le placement des candidats à l'emploi peut également être souligné, pour que soient proposés aux recruteurs des profils féminins comme des profils masculins sur les missions demandées.

Il en est de même du rôle des organismes de formation en alternance et des OPCA qui devraient promouvoir la mixité des métiers dans leur communication.

Il convient, en outre, que les Pouvoirs publics et les partenaires sociaux s'assurent que le nouveau service public régional de l'orientation dispose des moyens pour favoriser la mixité des métiers, notamment, en relation avec les branches, la connaissance des passerelles possibles entre filières ou métiers du fait de la proximité ou du partage des compétences requises.

L'élaboration d'une charte égalité-mixité de l'accompagnement dans l'emploi pourrait devenir un label promotionnel utile aux prestataires de services qui s'adressent aux entreprises et aux collectivités engagées sur une politique de mixité.

Proposition n° 12

Impliquer les professionnels de l'accompagnement dans l'emploi dans un effort de déconstruction des a priori sexués, par l'élaboration d'une charte égalité-mixité spécifique à laquelle prendraient part les Pouvoirs publics. Cette charte porterait, en particulier, sur les moyens d'éviter les stéréotypes de genre dans les intitulés comme dans les descriptions des offres d'emploi.

Encourager les actions de communication dans les entreprises et les lieux de formation.

Plusieurs témoins attestent de l'efficacité des campagnes d'affichage dans les entreprises, qui peuvent être des messages dont les salariés se servent dans le quotidien de leurs relations.

Rompre le silence sur les stéréotypes sexistes ne se fait pas naturellement, dès lors qu'on observe bien souvent que les femmes qui en sont victimes préfèrent faire la preuve de leur capacité à assurer leur métier par la démonstration de leur compétence sur le terrain. Individuellement la posture la plus commode semble bien être de ne pas faire de son propre cas une affaire personnelle.

La déconstruction des stéréotypes sur les lieux du travail par une communication pertinente doit être recherchée. Le message est, semble-t-il, d'autant mieux partagé et assimilé qu'il est construit collectivement et en phase avec les besoins ressentis par les salariés. La déconstruction des stéréotypes suppose donc de libérer la parole dans un cadre adéquat, pour que les a priori trop souvent accueillis dans le silence soient dévoilés et critiqués. A cet égard, une impulsion intéressante peut être donnée à la déconstruction des stéréotypes par la communication interne et dans les espaces d'exercice du droit d'expression des salariés.

De leur côté, les organismes de formation en alternance devraient promouvoir la mixité des métiers dans l'accueil des personnes en formation.

Proposition n° 13

Encourager une communication interne au sein des entreprises visant à déconstruire les stéréotypes de genre, en s'appuyant notamment sur les dispositions relatives au droit d'expression des salariés actuellement en vigueur dans le Code du travail.
Prévoir des dispositifs d'accueil et d'accompagnement des femmes intégrant un métier marqué par une forte prédominance masculine.

Prévoir des référents « mixité des métiers », personne ressources, pour animer, dans les entreprises et les organismes de formation, les débats nécessaires à la déconstruction des stéréotypes de genre.

L'action volontariste des branches

La mixité des métiers : enjeu des négociations de branche

La Grande conférence sociale de 2013 a débouché sur une feuille de route prévoyant la mise en place d'un groupe de travail au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en lien direct avec la Commission nationale de la négociation collective, pour réfléchir à une meilleure application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passant par l'examen transversal des grilles de classification. Un groupe de travail a finalement été mis en place sur le sujet dans un cadre paritaire conformément à l'article 19 de l'ANI de mars 2013 qui envisage, quant-à-lui, l'élaboration, dans un cadre paritaire interprofessionnel, d'« une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail », et ce, afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes. En mars 2014, le plan d'action gouvernemental en faveur de la mixité faisait de la révision quinquennale des classifications de branche un moment de progrès pour la mixité.

Le CESE considère le développement d'une méthode analytique d'observation des compétences nécessaires pour occuper un poste de travail comme un préalable à la négociation des classifications de branche en lien avec le sujet de l'égalité et de la mixité professionnelle. Le *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine* constatait que tous les pays qui ont avancé sur la question avaient mis en place des moyens importants pour y parvenir, en fonction toutefois de leur spécificités nationales.

Au Québec et dans les pays anglo-saxons, le niveau de l'entreprise est le seul niveau d'évaluation des postes pris en compte pour élaborer une classification et c'est donc à ce niveau que des méthodes analytiques ont été mises en place pour corriger les inégalités induites par une cotation non équitable des différents postes de travail selon qu'ils étaient massivement occupés par des femmes ou par des hommes. En Belgique, ce sont les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel qui se sont saisis du sujet pour proposer une méthode d'évaluation analytique et s'engager à former les acteurs sectoriels sur sa mise en œuvre.

La négociation sur les classifications en France est la résultante d'une articulation variable entre le niveau de la branche et celui des entreprises. Le bilan de cette articulation est assez largement méconnu et sans doute très hétérogène selon les secteurs. Il demeure cependant que la négociation sur le sujet n'est obligatoire qu'au niveau de la branche et

sur une base quinquennale. Dans certains secteurs où prédominent les PME, ces dernières reprennent les conventions collectives produites pour les appliquer dans leur entreprise. Dans d'autres secteurs, les entreprises de grande taille disposent de plus de moyens pour élaborer leur propre classification, pour leurs propres emplois, tout en prenant pour référence les classifications de branche. Ainsi le sujet renvoie-t-il également à la marge de manœuvre que les négociateurs de branche décident de laisser aux négociateurs d'entreprise dans la définition des compétences spécifiées pour un poste de travail donné.

La remise à plat des classifications d'emploi est un travail important et nécessitant un fort investissement de la part des négociateurs. Or la situation très inégale des branches en termes de moyens pose la question de la faisabilité de la mise en œuvre d'une méthode trop générale et trop exigeante en termes d'expertise.

Cette expertise doit repartir de l'observation des postes de travail eux-mêmes, pour qu'y soient analysés critère par critère les compétences requises à l'exercice d'un métier, en faisant attention à ne pas minorer les compétences mises en œuvre dans des métiers dits « féminins » (souvent les filières administratives de l'entreprise) par rapport à des métiers dits « masculins » (souvent les filières plus techniques) et la difficulté des conditions de travail propre à chacun de ces métiers. Pour objectiver les compétences « discrètes », il convient que les partenaires sociaux s'accordent sur les métiers non-mixtes et sur les indicateurs à prendre en compte pour évaluer de telles compétences, y compris en tenant compte des exigences physiques des emplois à prédominance féminine.

A cet égard, au-delà des travaux lancés par le groupe paritaire interprofessionnel, l'appui des branches les mieux outillées pour développer des méthodes à titre expérimental paraît une option réaliste dans le droit privé du travail français, qui donne aux branches un rôle premier dans la négociation des classifications. Les observatoires des métiers de branche pourraient être sollicités pour mettre en place des groupes de travail recensant les métiers non-mixtes dans lesquels une évaluation analytique des postes devrait être conduite. Pour bien fonctionner ces groupes devraient être composés sur une base paritaire de représentants de tous les métiers concernés et compter un nombre égal de femmes et d'hommes. Ils opéreraient ce travail sur la base des rapports de situation comparée des entreprises de la branche et en relation avec ces entreprises.

Proposition n° 14

Le CESE considère qu'il est nécessaire de promouvoir au niveau des branches une méthode analytique d'observation des compétences dans les métiers non-mixtes.

Il encourage, à titre expérimental, les branches professionnelles volontaires dotées d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à mettre en place en vue des négociations quinquennales obligatoires sur les classifications, des groupes de travail paritaires ayant pour mission d'assurer une cotation des postes de travail de ces métiers. Ces observatoires se verraient confier la tâche d'assurer la collecte statistique sur les métiers, notamment par une analyse des rapports de situation comparée des entreprises de la branche, et d'élaborer les indicateurs discutés par le groupe de travail.

Une méthode d'évaluation analytique, s'appuyant sur une observation fine des postes de travail, pourrait ainsi être dégagée et réutilisée dans d'autres branches professionnelles.

Le CESE observe, en outre, des taux de temps partiels élevés dans des professions très majoritairement exercées par des femmes. De tels statuts d'emploi nuisent à l'attractivité des métiers.

Proposition n° 15

Le CESE rappelle que le recours au temps partiel subi est un obstacle à la mixité des métiers, qui est, depuis la loi du 4 août 2014, un thème de la négociation de branche. Il invite la CNNC à faire le bilan de la mise en œuvre de la loi sur le temps partiel dans chaque secteur et des accords de branche au regard de l'objectif de mixité des métiers

L'action des branches pour inciter, repérer et transférer les bonnes pratiques en faveur de la mixité des métiers

Le CESE observe que certaines fédérations professionnelles et organisations représentatives de salariés au niveau de la branche se sont engagées dans des démarches partenariales ambitieuses en faveur de la mixité. De telles expériences sont à encourager.

Pour ce faire, l'incitation des branches à développer de telles actions dans le cadre des contrats de mixité et des territoires d'excellence ne sauraient fléchir. Par ailleurs, le recensement et le bilan des actions, qu'elles soient conduites en partenariat avec les Pouvoirs publics ou avec les acteurs associatifs, devraient être réalisés au niveau interprofessionnel pour que soient diffusées les bonnes pratiques en faveur de la mixité dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Proposition n° 16

Le CESE préconise que les Pouvoirs publics mettent en place, en concertation avec les partenaires sociaux, une incitation publique en faveur des actions pour la mixité des métiers.

Le CESE invite les partenaires sociaux à mettre en place, en lien avec les Pouvoirs publics, dans le cadre de l'instance nationale interprofessionnelle la plus adaptée, un recensement des actions des branches en faveur de la mixité des métiers ainsi qu'un dispositif d'évaluation de ces actions et de leurs résultats, dans la perspective de repérer et de promouvoir les bonnes pratiques.

Proposition n° 17

Le CESE demande aux branches professionnelles, dans un cadre paritaire :

- de développer des partenariats avec les associations dont le but est de favoriser la mixité professionnelle, d'encourager les entreprises de leur champ à le faire ;

- de mettre en place une offre de formation des négociateurs de branche et d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité, comportant notamment une sensibilisation au repérage et à la nécessaire déconstruction des stéréotypes sexistes.

Coordonner l'action des branches et de l'Education nationale sur la mixité des métiers

Le volontarisme affiché de certaines fédérations professionnelles dans leur politique de communication visant à valoriser certains métiers dits « masculins » aux yeux des élèves filles et de leur famille ne peut qu'être salué. Le CESE constate toutefois que de telles campagnes n'ont pas leur équivalent pour valoriser les métiers dits « féminins » aux yeux des garçons. De plus, ces efforts de communication qui modernisent l'image des métiers n'ont pas eu des effets substantiels sur leur mixité.

C'est pourquoi, une action des branches professionnelles plus rapprochée de l'appareil de formation, visant à travailler et communiquer sur les offres de formation, qui en prospective devraient être bien accueillies par le marché du travail, doit compléter le dispositif de communication des fédérations professionnelles. En ce sens, la contribution des branches professionnelles à la définition de l'offre de formation du système éducatif pourrait être renforcée.

❒ *Au niveau national*

Au niveau national, cette contribution est en principe celle des partenaires sociaux au sein des commissions professionnelles consultatives prévues par le décret 2012-965 du 20 août 2012. Celles-ci se prononcent sur les besoins en diplômes compte tenu de l'évolution des métiers, les contenus des diplômes professionnels, la place des diplômes de l'Education nationale au sein de l'ensemble des certifications professionnelles.

Ces instances consultatives qui, selon l'article L. 335-6 du Code de l'éducation « associent les organisations représentatives d'employeurs et de salariés quand elles existent » sont au nombre de quatorze. Couvrant le champ de la formation professionnelle pour des métiers en général peu mixtes, les CPC devraient intégrer dans leur mission la prise en compte d'un objectif de meilleure mixité fille/garçon dans les filières de formation. Le

CESE encourage les branches professionnelles à s'impliquer dans ce travail, qui nécessite l'expertise administrative d'autres administrations centrales compétentes sur les dossiers de mixité professionnelle.

Il constate, par ailleurs, que des CPC ne peuvent fonctionner qu'en présence de branches structurées menant une réflexion sur l'articulation de leurs besoins en main d'œuvre qualifiée avec l'offre de l'appareil éducatif. En ce sens, le chantier en cours de la réforme des branches professionnelles est décisif pour que le rapprochement avec le système éducatif tienne toutes ses promesses.

Proposition n° 18

Le CESE recommande de modifier les commissions professionnelles consultatives dans le sens d'un élargissement aux services compétents qui y siègent (pour l'instant seulement la direction générale de l'enseignement scolaire) à la direction générale du travail et au service des droits des femmes et de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette nouvelle composition aurait pour objectif de mieux coordonner l'action des branches professionnelles et l'offre éducative.

❒ *Au niveau régional et académique*

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes visait notamment à accélérer l'accès des femmes et des jeunes filles à la formation professionnelle et à l'apprentissage en incitant les partenaires du secteur à promouvoir la mixité. Elle avait dans ce but modifié l'article L. 214-13 du Code de l'éducation prévoyant les contrats d'objectifs territoriaux entre l'Etat, les régions et les organisations représentatives des milieux socioprofessionnels et Pôle emploi, déterminant notamment les objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers auxquels préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

Ces contrats d'objectifs territoriaux doivent donc en principe prévoir des objectifs, susceptibles de se concrétiser sur la carte des formations disponibles pour les filles comme pour les garçons. Or, la facilité du choix d'orientation des jeunes filles dans l'enseignement général ou dans les filières professionnelles du tertiaire tient bien souvent à une offre de formation abondante dans ces filières, quand le territoire n'est pas suffisamment couvert par des établissements assurant une formation professionnelle suffisante dans le secteur de la production.

Le CESE met l'accent sur l'intérêt des partenaires sociaux et des régions, autorité compétente en matière de formation, d'orientation et d'emploi, à coordonner leurs efforts avec les rectorats d'académie pour que soit définie une carte des formations disponibles favorable à la mixité.

Proposition n° 19

Le CESE recommande que les contrats d'objectifs territoriaux prévus au V de l'article L. 214-13 du Code l'éducation, auxquels les branches doivent prendre toute leur part, intègrent l'enjeu d'une offre de formations professionnelles et techniques susceptible de favoriser la mixité professionnelle. Cet objectif peut passer par un meilleur maillage territorial des formations disponibles, au profit des formations professionnelles et techniques, et par une politique d'objectifs de mixité dans les formations du tertiaire comme du secondaire.

Une démarche expérimentale intégrée pour les secteurs à métiers non-mixtes

En réponse à la demande du Premier ministre, portant sur la mise au point d'une stratégie intégrée sectorielle en faveur de la mixité, le CESE préconise une action ciblée sur les métiers de la branche sanitaire sociale et médico-sociale, ainsi que sur les métiers du bâtiment, de la métallurgie, de l'énergie, de l'informatique et des télécommunications. Ces secteurs présentent la caractéristique de compter de nombreux métiers non-mixtes comptant des effectifs importants. Ils ont chacun mis en place un observatoire paritaire des métiers dans lequel peut être expertisée la réforme des classifications professionnelles conformément à un objectif de mixité professionnelle.

❒ *Secteur sanitaire, social et médico-social*

Dans de nombreux travaux, le CESE a émis des propositions en faveur du développement du secteur des services à la personne. Toutefois le développement des qualifications des personnels du secteur, certes amorcé par les diplômes et certifications négociées par les partenaires sociaux de la branche, est en butte avec une crise importante du financement des régimes sociaux, et, plus particulièrement, pour l'aide à domicile qui relève en grande partie des finances départementales.

Ces efforts doivent être poursuivis en relation avec la recherche d'un modèle de financement durable de ces activités, dont l'élaboration dépasse très largement le cadre de cet avis.

Le CESE rappelle que le secteur est aujourd'hui en proie à un turn-over particulièrement élevé de ses salariés et à la concurrence du travail informel. En dépit des efforts conduits en termes de qualification et de communication à destination des hommes, l'objectif d'une plus grande mixité ne pourra être atteint sans que l'accent soit mis sur les rémunérations du secteur. Dans ces conditions, l'élévation des salaires effectifs, soit par la recherche de statuts d'emploi assurant un temps de travail complet, soit par un recours plus fréquent aux chèques emplois services abondés par les entreprises, dans leurs accords d'entreprise relatifs à la conciliation vie privée-vie professionnelle, doit être recherchée.

Proposition n° 20

Pour chacun des métiers non-mixtes de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, le CESE recommande des objectifs chiffrés de recrutement à échéance.

Dans cet objectif, il recommande :

- de confier à une commission paritaire nationale de la branche l'identification des enjeux de valorisation des métiers du soin, du social et du médico-social dans la perspective de les rendre plus attractifs, notamment en matière de rémunération ;

- de mettre à l'ordre du jour de la 20e commission paritaire consultative l'examen de la carte des diplômes de l'enseignement professionnel pour en améliorer l'attractivité, en termes de reconnaissance des qualifications nécessaires ;

- d'inviter les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, via son observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à identifier les zones où des tensions sont à prévoir dans des métiers non-mixtes sur le marché du travail en fonction des statistiques démographiques ;

- d'inviter la branche à promouvoir les bonnes pratiques mises en œuvre en termes de valorisation des métiers auprès des publics scolaires et des personnels en reconversion ;

- d'actualiser les contrats d'objectif territoriaux avec les régions, Pôle emploi, les rectorats d'académie et la branche de ce secteur pour que soient fournies aux différentes parties prenantes des données chiffrées sur les demandeurs d'emploi par métier et sur les métiers connaissant des difficultés de recrutement.

❒ *Secteurs industriels et techniques (bâtiment, métallurgie, industries énergétiques et gazières, transports, informatique et télécommunications)*

Dans les secteurs du bâtiment, des industries électriques et gazières, de l'informatique et des télécommunications, de la métallurgie et des transports, le nombre important de métiers d'ouvriers, de techniciens et d'ingénieurs non-mixtes à dominance masculine nécessite un effort particulier pour féminiser les recrutements. Certaines grandes entreprises de ces secteurs ont engagé des efforts non négligeables pour améliorer la mixité des métiers. Mais ces secteurs comportent également un nombre important de PME où l'objectif est moins bien pris en compte, notamment en raison du coût de l'expertise que cela requiert.

C'est pourquoi le CESE recommande que les branches du secteur missionnent leur observatoire des métiers pour faire la promotion des bonnes pratiques auprès des petites et moyennes entreprises et pour leur apporter un support d'aide technique à la réalisation de leurs obligations en matière d'égalité et de mixité professionnelle.

Le CESE rappelle que, dès cinquante salariés, un rapport de situation comparée est prévu par le Code du travail. De plus, les procédures de recrutement doivent aussi être conçues à l'aune de l'objectif de mixité professionnelle.

Certaines organisations d'employeurs développent des moyens de diagnostic RH à destination de leurs adhérents. Le CESE, conscient à la fois de l'enjeu de la mixité et de la nécessité de ne pas trop alourdir la gestion des petites entreprises, préconise que les branches professionnelles, voire pour certains secteurs d'activité au niveau interprofessionnel ou multi-professionnel, s'engagent dans une mutualisation des actions consacrées à la mixité des métiers.

Proposition n° 21

Le CESE recommande aux branches professionnelles susvisées de :

- communiquer sur les aspects les plus innovants des métiers industriels et techniques (notamment en communiquant sur les nouvelles compétences de l'économie verte) pour améliorer leur attractivité aux yeux des jeunes filles et des femmes ;

- valoriser l'image des métiers sur la base des compétences techniques requises en ciblant également les filles et les garçons ;

- inviter les partenaires sociaux des branches du bâtiment, de la métallurgie, des industries électriques et gazières, via leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications à identifier les besoins de recrutement dans les métiers non mixtes ;

- promouvoir des objectifs de progression des recrutements mixtes en fixant un ratio femmes/hommes dans les métiers techniques de ces branches correspondant au taux de féminisation constaté en sortie des principales filières de formation ou à la part des candidates femmes dans les CV reçus ;

- développer l'investissement dans les conditions de travail nécessaire à la mixité et communiquer sur ces efforts ;

- mettre à disposition des PME concernées par l'obligation d'établir des rapports de situation comparée les outils de diagnostic nécessaires pour établir ces instruments ;

- inviter les observatoires de métiers à diffuser les bonnes pratiques repérées dans les entreprises pour favoriser la progression de la mixité.

L'action volontariste de la Fonction publique

Une démarche volontariste en matière de rémunération et de recrutement pour améliorer la mixité dans la Fonction publique

Dans la Fonction publique, certaines filières professionnelles, aux nombreux effectifs, accusent un fort déséquilibre de genre qu'il s'agisse, par exemple, des métiers de la fonction publique hospitalière, très majoritairement féminisé, ou de ceux de la Défense, très largement exercés par des hommes.

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique prévoit, dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, que la situation des filières fortement féminisées où des écarts de rémunération constatés avec des filières plus mixtes, sera examinée à situation juridique et à qualification égale.

Le CESE encourage la démarche adoptée par les Pouvoirs publics et l'ensemble des organisations syndicales signataires visant à supprimer les écarts de rémunération qui peuvent exister entres les filières fortement féminisées et les filières mixtes.

Proposition n° 22

Le CESE préconise que le principe de traitement égal pour travail de valeur égale soit appliqué dans les grilles de rémunération et le régime indemnitaire de la Fonction publique.

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007, relative à la Fonction publique permet le recrutement sans concours pour l'accès au premier grade des corps de la catégorie C. Depuis cette date, les adjoints administratifs chargés de fonctions de secrétariat et de fonctions d'accueil, les adjoints techniques chargés des travaux ouvriers et de la conduite des véhicules peuvent être directement recrutés selon une procédure en deux étapes : d'abord, une sélection sur dossier par une commission constituée d'au moins trois membres, ensuite, pour les candidats sélectionnés, un entretien avec un jury.

Proposition n° 23

Pour les emplois administratifs et techniques de la catégorie C des trois fonctions publiques, le CESE propose que soient fixés des objectifs chiffrés de recrutement masculin à échéance dans les métiers à dominante féminine et inversement. Il suggère, en outre, que le suivi de ces objectifs soit assuré par les instances représentatives des trois versants de la Fonction publique.

Faire de l'apprentissage dans le public un levier en faveur de la mixité des métiers

Le développement d'un dispositif de formation par l'apprentissage dans la fonction publique d'Etat, territoriale, hospitalière et les établissements publics pourrait fournir l'occasion d'agir sur les recrutements en vue d'une évolution vers la mixité des métiers actuellement marqués par un fort déséquilibre de genre.

Proposition n° 24

Le CESE recommande de faire de la formation initiale par l'apprentissage dans les trois fonctions publiques un levier au service de la mixité des métiers. Il suggère, au préalable, de faire évoluer les emplois d'avenir vers un véritable dispositif d'apprentissage avec une perspective de recrutement et de titularisation.

Valoriser le métier de professeur des écoles

La mixité a considérablement régressé, au cours des cinquante dernières années, dans les métiers de l'enseignement et plus particulièrement à l'école élémentaire. Dans un souci d'exemplarité, il apparait essentiel de la part de l'institution scolaire, qui se doit de lutter contre les clichés liés à un prétendu genre des métiers, d'afficher une volonté de résorption de ce déséquilibre.

Proposition n° 25

Le CESE invite l'Education nationale à organiser une campagne de communication nationale visant à attirer un plus grand nombre de candidats masculins sur le concours de professeur des écoles.
Il recommande que soient recherchés les moyens de valoriser le métier de professeur des écoles, dans sa mission éducative essentielle, afin d'en assurer l'attractivité.

Promouvoir la mixité des métiers dans la négociation et l'information-consultation en entreprise

Faire de la mixité professionnelle un levier pour l'amélioration des conditions de travail

L'ensemble des experts de l'hygiène et la sécurité de travail, ainsi que nombre d'employeurs s'accordent sur le fait qu'une intégration bien pensée de la main-d'œuvre féminine dans les métiers à prédominance masculine peut contribuer à l'amélioration des conditions de travail. Une telle intégration repose sur des pratiques managériales respectueuses de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Ainsi les accords d'entreprise peuvent comporter des engagements de l'employeur pour faire respecter des horaires de réunion compris dans les plages horaires de travail qui n'empiètent pas sur le temps de la vie privée.

Le Défenseur des droits a relevé que la reconnaissance des exigences physiques des emplois à prédominance féminine ne pouvait se borner, sans discrimination, à une évaluation de la difficulté des conditions de travail appréciée sur la base des performances moyennes des seuls hommes. En effet, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJCE, 1er juillet 1986, Aff. C-237/85, Rummler) précise que le fait de se baser sur des valeurs correspondant aux performances moyennes des travailleurs d'un seul sexe, pour déterminer dans quelle mesure un travail exige un effort ou occasionne une fatigue ou est physiquement pénible, constitue une discrimination fondée sur le sexe.

Des expertises sur les conditions de travail peuvent être sollicitées et mises à l'ordre du jour des CHSCT, pour apprécier les difficultés propres aux postes de travail, selon qu'ils sont occupés par des femmes ou par des hommes.

Le CESE constate que certaines expertises permettent de mettre à jour des efforts physiques et psychologiques des emplois à prédominance féminine. En particulier, la mesure des efforts sensoriels[125] a plus souvent porté sur les tâches du monde ouvrier observées dans l'industrie. Or les métiers du soin, du social, de l'éducatif et de l'administratif, voire l'exercice de tâches relationnelles au guichet des administrations ou aux caisses des magasins engendrent des charges sensorielles spécifiques qu'il convient d'identifier et qui doivent être atténuées par les efforts de prévention nécessaires.

Le CESE constate que l'investissement dans l'amélioration des conditions de travail est nécessaire à une véritable politique de mixité des métiers. Il rappelle que l'investissement

125 Le Défenseur des Droits précise que les efforts sensoriels « *renvoient à la motricité, la concentration visuelle, le « brouhaha » humain, la dextérité manuelle… »*.

dans les conditions de travail s'inscrit dans les stratégies d'investissement social qui améliorent la performance globale des entreprises.

Proposition n° 26

Le CESE invite les partenaires sociaux de l'entreprise à apprécier la difficulté des conditions de travail dans les métiers sur la base d'indicateurs pertinents et non discriminants. Il encourage aussi une mesure de la difficulté des tâches, prise en compte dans la cotation des postes, qui ne méconnaisse pas les efforts physiques et psychologiques spécifiques mis en œuvre dans certains métiers dont les effectifs sont à prédominance féminine.

Le CESE invite les partenaires sociaux à négocier des accords d'entreprise visant à promouvoir une organisation du travail prenant en compte l'articulation des temps vie privée - vie professionnelle (par exemple sur l'engagement du management à fixer des horaires de réunion ou des horaires et des lieux de formation tenant compte des contraintes de la vie privée et familiale.

Intégrer l'objectif d'une plus grande mixité des métiers dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les entreprises soumises à l'obligation de négocier de manière triennale la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (entreprises de plus de 300 salariés ou de dimension communautaire selon l'art. L. 2242-15 du Code du travail) peuvent exercer un puissant levier d'action sur la mixité des métiers, dans la mesure même où cette obligation triennale se planifie sur une périodicité relativement longue. Il est à noter que les entreprises ayant conclu un accord égalité professionnelle (prévu par l'article L. 2242-5 du Code du travail) peuvent négocier tous les trois ans sur ce thème (au lieu d'une négociation annuelle obligatoire lorsqu'un tel accord n'est pas conclu). Dans ces conditions, le CESE invite les entreprises concernées à harmoniser les périodes de négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et celles relatives à l'égalité et à la mixité professionnelle.

S'agissant de l'information-consultation, le rapport de situation comparée prévu par l'article 2323-57 du Code du travail pourrait dans une opération de simplification être utilement intégré à la base de données économiques et sociales (BDES) prévue par l'article L. 2323-7 du même Code. La BDES qui sera rendue obligatoire pour les entreprises de 50 à 300 salariés au 1er janvier 2015 pourrait ainsi contenir les éléments nécessaires d'information pour agir sur la mixité des métiers de manière prévisionnelle.

Les éléments de connaissance utiles à l'information-consultation comme aux négociations obligatoires devraient intégrer des indicateurs précis. Dans un objectif de mesure des inégalités salariales, le décret du 22 août 2008 sur le rapport de situation comparée prévoyait déjà de donner les moyennes et les médianes des rémunérations atteintes par sexe et par métier. Mais dans un objectif d'identification des métiers non-mixtes, la part des femmes et des hommes dans chaque métier et le cas échéant à chaque niveau d'indice devrait également être donnée.

Actuellement, au terme de l'article R. 2323-12 du Code du travail, les indicateurs sexués du RSC sont déclinés au choix de l'employeur, soit au niveau de la catégorie

socioprofessionnelle, soit à celui plus fin du métier. Rien n'est envisagé concernant la répartition sexuée par coefficient de classification. L'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes conclu dans la métallurgie encourage dans son article 20 les partenaires sociaux à réaliser le diagnostic de leur situation par une méthode d'évaluation des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise. Il est, à cet égard, exemplaire et novateur, car il prévoit parmi les informations nécessaires à un tel diagnostic une information donnée pour chaque salarié sur sa famille de métier et son coefficient (pour les non cadres).

Proposition n° 27

Dans un souci commun de simplification du droit et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conforme à un objectif de mixité, le CESE préconise, dans le cadre des dispositions actuelles du Code du travail sur la négociation obligatoire et l'information-consultation des IRP :

- de synchroniser la négociation d'entreprise et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec celle relative à l'égalité professionnelle et à la mixité ;

- de faire figurer au RSC des entreprises de plus de 300 salariés, le cas échéant intégré à la BDES, des ratios donnant la part des hommes et des femmes par famille de métiers et par coefficient dans l'échelle indiciaire.

Faire du défaut de mixité de certains métiers un paramètre de la négociation sur la réduction des écarts de salaires femmes/hommes

Le droit applicable en matière de négociation salariale dans les entreprises relativement à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dispose du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».

Dans ces conditions, le CESE invite les négociateurs d'entreprise à s'assurer que la répartition sexuée des métiers est prise en compte comme un indicateur d'un traitement différencié des métiers à prédominance féminine par rapport aux métiers à prédominance masculine. Si ce traitement différencié révèle une iniquité dans le traitement des postes de travail occupés par des effectifs féminins, les négociateurs devraient en tenir compte pour y remédier.

Proposition n° 28

Le CESE recommande que la mesure du degré de mixité des différents métiers de l'entreprise contribue à la préparation des négociations sur les réductions d'écarts de salaire femmes/hommes, pour une bonne mise en œuvre du principe « A travail de valeur égale, salaire égal ».

Le CESE rappelle la recommandation du Défenseur des droits visant la mise en place de comités d'évaluation des emplois dans les entreprises.

Il souligne que, pour les entreprises soumises à l'obligation d'établissement d'un rapport de situation comparé, une démarche d'évaluation des postes de travail mise en œuvre en relation avec les IRP ne peut que contribuer à une meilleure effectivité du droit. Pour les autres entreprises, un comité d'évaluation des postes pourrait être mis en œuvre au niveau des branches rendant public le résultat de ses études.

Assurer une formation professionnelle et des déroulements de carrières favorables à la mixité

Le CESE en appelle à un accès égal des femmes et des hommes aux dispositifs de formation continue et d'appréciation des bilans de compétence pour veiller à l'employabilité tout au long de la vie des salariés et à l'entrepreneuriat au féminin. Les obstacles à l'égalité d'accès à la formation pour les femmes et les hommes en vue du développement de leurs compétences sont connus. Si les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération (art. L. 6321-2 du Code du travail), ce n'est pas le cas, sauf accord particulier, pour les actions de développement des compétences (article L. 6321-6).

Certains accords d'entreprise permettent d'aller plus loin que le Code du travail dans le cadre d'aménagements du temps de travail en faveur de la parentalité. Dans le même esprit, une gestion des temps de la formation professionnelle devrait être encouragée pour permettre aux personnes ayant des enfants en bas âges de pouvoir assurer un temps de formation au développement de leurs compétences sur le temps de travail. Le maintien et l'entretien de compétences très évolutives dans les métiers techniques est un sujet particulièrement difficile pour les personnes, femmes ou hommes, en charge de famille et n'encourage pas les personnes ayant fait le choix de métiers techniques à y rester de manière durable.

Cette problématique du temps nécessaire à la formation se retrouve aussi dans la situation particulière des personnes en situation de reconversion. Une reconversion d'un métier vers un autre nécessite du temps. Orienter une salariée vers un métier de service, au vu de compétences prétendument naturelles, est une facilité trop souvent observée, qui est contraire à la politique de mixité.

Le développement de la GPEC territoriale doit permettre, par l'identification des métiers en tension, notamment non mixtes, de participer à l'élaboration des politiques d'emploi et de formation et de contribuer à la mise en place d'outils destinés à favoriser la reconversion des salariés et des demandeurs d'emploi.

Proposition n° 29

Le CESE invite les négociateurs des accords d'entreprise ou de branche à prévoir les mesures nécessaires pour favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle tout au long de leur carrière en levant les obstacles qui leur sont spécifiques. Il s'agit, par exemple, d'accords prévoyant que les parents d'enfants en bas âge puissent bénéficier d'un temps de formation pour les actions de développement des compétences sur leur temps de travail.

Il invite les négociateurs de plans de sauvegarde de l'emploi à mieux prendre en compte les difficultés de reconversion pour certaines catégories de salariés notamment les plus âgés ou les moins qualifiés en leur offrant une période de congé de reclassement plus longue, à dispositions du Code du travail constantes, pour mieux assurer les besoins de formation, sécuriser des parcours de reconversion professionnelle et permettre aux métiers en tension non-mixtes d'élargir leur vivier de recrutement aux effectifs du sexe sous-représenté.

Déclaration des groupes

Agriculture

La parfaite mixité des métiers n'est pas encore atteinte dans notre pays, loin s'en faut. Certains secteurs sont plus égalitaires que d'autres mais dans l'ensemble le monde professionnel doit encore progresser dans ce domaine. Les difficultés sont profondément enracinées dans notre culture et c'est un changement d'état d'esprit, de mentalité, qu'il faut rechercher et ce, dès le plus jeune âge.

On peut toutefois forcer le destin avec des actions qui introduisent, petit à petit, des idées et des comportements différents.

Ainsi, le secteur agricole dont l'évolution du modèle traditionnel du travail peut apparaître moins rapide, a su forcer le destin, lors de la signature de l'accord national du 29 octobre 2009 qui a permis une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Avec 370 000 femmes parmi les salariés, soit 39 % des effectifs et un temps partiel bien plus choisi que subi tel que le démontre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la mixité semblait donc assurée dans notre secteur, d'autant plus que la modernisation des métiers a en partie gommé les difficultés liées à la force physique.

Pour autant, il existe encore de nombreuses difficultés : difficultés de recrutement, moindre part des femmes en formation continue et en apprentissage, choix des filières de formation très sexué, faible représentation des femmes cadres et les candidatures très typées, qui ont amené, le 15 avril 2014, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles à de nouveau forcer le destin en signant un avenant à cet accord national. L'objectif principal est clair : la parité ! Pour y parvenir, elles réaffirment le principe d'égalité des rémunérations, elles veillent à assurer un égal accès à la formation continue, notamment des salariés ayant des charges familiales, elles incitent à proposer l'aménagement des horaires pour concilier vie professionnelle et vie familiale en zones rurales et elles encouragent toute communication et action pour démontrer la mixité réelle de l'emploi et des métiers agricoles permettant de lever les stéréotypes et freins de toute nature.

À ce titre, la profession agricole contribue très concrètement à mettre en avant la mixité dans les métiers et les parcours de formation par un partenariat avec l'ONISEP.

Nous voulons aussi signaler l'initiative de la FNSEA qui diffusera, en 2015, un manuel sur les idées reçues des métiers de l'agriculture qui comportera un volet « mixité » afin d'assurer le renouvellement des générations des chefs d'entreprise et des salariés d'exploitation.

Mais ce travail ne sera possible qu'avec l'intégration du secteur agricole dans les dispositifs d'orientation tel que le parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (PIIODMEP) ou encore par l'élaboration d'un cadre favorisant des rapprochements école-entreprise agricole.

Le groupe de l'agriculture soutient toutes les démarches proposées par l'avis puisqu'elles aboutiront à « l'élargissement de l'attractivité des métiers et des entreprises ainsi que des potentiels de recrutement ».

Le groupe de l'agriculture a voté l'avis.

Artisanat

La mixité des métiers est, de longue date, une préoccupation de l'artisanat.

Ainsi des initiatives d'envergure nationale ou territoriale, sectorielles ou multisectorielles, sont menées par les organisations professionnelles et les chambres de métiers, autour d'un double objectif : sensibiliser le public notamment féminin (jeunes ou personnes en reconversion), sur les opportunités d'emploi et de carrière ; mais aussi promouvoir et valoriser les femmes exerçant un métier artisanal, à tous les niveaux de responsabilité.

De nombreux métiers de l'artisanat restent encore peu féminisés, même si la mixité a progressé au cours des 20 dernières années, tant dans le salariat que la direction d'entreprise.

Ainsi par exemple, dans le bâtiment, les services automobiles ou les professions alimentaires, les femmes se concentrent surtout sur des postes administratifs et commerciaux ; elles restent donc très minoritaires sur les fonctions de production ou de fabrication.

Pourtant, les progrès accomplis en termes de conditions de travail, notamment sur les matériels et les équipements, rendent désormais ces métiers accessibles autant aux filles qu'aux garçons.

Quels sont donc les freins à une plus grande mixité des métiers dans l'artisanat ?

Comme le souligne l'avis, la cause doit d'abord être recherchée dans les préjugés qui consistent à considérer que certains métiers seraient réservés aux hommes et d'autres, aux femmes.

Ces idées préconçues irriguent encore toute notre société : les jeunes, les familles, les acteurs du monde éducatif et de la formation, comme les entreprises elles-mêmes.

Or, il faut combattre ces stéréotypes.

D'une part, pour offrir à chaque jeune motivé, fille ou garçon, le choix de son orientation professionnelle. D'autre part, pour accroître le vivier de candidatures permettant de répondre aux besoins de recrutement, sur la seule base des compétences requises.

Pour le groupe de l'artisanat, le premier levier d'action doit porter sur l'orientation des jeunes, en visant en particulier ceux qui se destinent à une voie de formation professionnelle ou technique, car c'est là que la mixité est la plus faible.

Ainsi, il faut permettre à tous les élèves de 3e, de découvrir concrètement les métiers et les voies de formation. Le groupe salue donc la proposition de l'avis de mettre en œuvre, dans les collèges, des partenariats opérationnels entre le monde de l'éducation et le monde économique.

Pour améliorer la mixité professionnelle, un autre levier est essentiel : l'accompagnement.

Dans les centres de formation, une attention particulière doit être portée à l'insertion des filles dans un univers masculin, afin d'éviter les abandons malgré la motivation de ces pionnières.

Dans les entreprises, l'emploi de femmes sur des métiers exercés principalement par des hommes, peut se heurter à divers freins d'ordre matériel ou organisationnel.

C'est pourquoi les branches professionnelles, comme les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), ont un rôle majeur pour accompagner les TPE-PME dans leur démarche de mixité : sur le recrutement, l'accueil, les conditions de

travail, la prise en compte de la parentalité, l'accès des femmes à la formation, ou encore leur déroulement de carrière.

Les entreprises doivent aussi pouvoir compter sur des incitations publiques pour adapter certains équipements à l'accueil de personnel féminin.

Pour conclure, le groupe de l'artisanat partage l'ambition portée par l'avis de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés autour de stratégies coordonnées, et d'encourager des branches volontaires à montrer la voie en faveur d'une progression réelle de la mixité des métiers.

Il a voté l'avis.

Associations

Le regard porté sur la mixité des métiers s'est inscrit tout au long de notre réflexion dans une approche globale dépassant le seul champ professionnel pour mieux appréhender les enjeux et les freins attachés aux évolutions nécessaires pour progresser en la matière.

Le groupe des associations remercie le rapporteur pour cet état d'esprit qui, avant d'aborder le volet des moyens d'action pour faire bouger les acteurs et changer d'échelle, a permis d'identifier les blocages en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de liberté de choix d'orientation professionnelle.

Outre les dispositions prises par le Gouvernement et le législateur, force est de constater la part d'initiative qu'ont pris les acteurs de la société civile pour encourager la mixité des métiers. Artisans du bâtiment, associations et autres acteurs pourtant engagés sur des objectifs différents, œuvrent pour une promotion active de la mixité des métiers notamment au niveau de la formation initiale. En effet, les représentations en matière de compétences n'échappent pas aux stéréotypes de genre. C'est donc une culture et des mentalités qu'il faut faire évoluer.

Le groupe des associations estime que les préconisations de l'avis vont dans ce sens en proposant d'agir dans plusieurs univers, de l'école aux branches professionnelles, en passant par la Fonction publique. A cet égard, le groupe des associations souhaite mettre en évidence trois éléments particuliers.

Tout d'abord, l'avis considère que la campagne nationale d'information destinée au grand public associant les parties prenantes est un outil essentiel pour faire évoluer l'opinion et sortir des postures idéologiques. Une meilleure connaissance des réalités professionnelles des hommes et des femmes engagés respectivement dans des métiers dits « de femmes » ou « d'hommes » peut positivement contribuer à combattre les stéréotypes.

Ensuite, il estime que l'orientation est une étape cruciale dans la construction du parcours professionnel, de nature à faciliter l'entrée avec succès dans le monde du travail si le choix d'une formation initiale adaptée est en adéquation avec le projet de l'élève. En conséquence, la sensibilisation de tous les acteurs chargés de l'accompagnement des élèves dans la définition de leur projet de formation, aux effets des stéréotypes sexués sur le processus d'orientation est essentielle.

Enfin, il soutient l'idée de valoriser les actions déjà engagées par certaines branches professionnelles en faveur de la mixité des métiers pour promouvoir et essaimer les bonnes pratiques dans d'autres branches.

Plus généralement, pour atteindre l'objectif d'une égalité réelle, il conviendrait d'agir particulièrement sur les métiers dits féminins réputés non mixtes. C'est pourquoi le groupe des associations souligne l'intérêt d'une action ciblée sur les métiers de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.

L'avis est convaincant. Il soutient l'idée que la mixité des métiers peut être une solution pertinente pour réduire les inégalités et faire évoluer les conditions de travail. La mixité des métiers répond aussi à un enjeu économique ne serait-ce que par l'élargissement du potentiel en matière de recrutement. D'où le travail accompli dont il faut féliciter le rapporteur et l'administration de la section.

Le groupe des associations a voté l'avis.

CFDT

Cet avis identifie les enjeux d'une plus grande mixité des métiers :

- d'abord un enjeu de justice sociale, la mixité des métiers est un élément de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

- un enjeu économique aussi, au cœur du travail, en termes d'élargissement de l'attractivité des métiers et des entreprises, ainsi que des potentiels de recrutements et de candidatures à la formation et à l'emploi.

C'est pourquoi nous saluons l'action que mènent de nombreux acteurs, privés et publics, en faveur de la mixité des métiers, comme les nombreuses auditions l'ont montré.

Et pourtant, les chiffres parlent : si l'on constate une tendance au rééquilibrage, depuis le milieu des années 1990, la répartition des femmes et des hommes, dans les métiers, demeure très inégale.

Beaucoup de persévérance reste donc nécessaire et l'action doit être étendue et amplifiée :

- notamment en direction des nouvelles générations ;

- principalement pour déconstruire les stéréotypes sexués, dès le plus jeune âge puis au travail (c'est le fil rouge des 29 propositions de l'avis) ;

- particulièrement pour une orientation scolaire, puis professionnelle, qui neutralise ces stéréotypes.

Pour la CFDT, l'orientation doit être ouverte et choisie, tout au long du parcours de formation. Cela nécessite de passer d'une structuration des formations en silo, à une modularisation des diplômes qui permette des réorientations en cours de scolarité.

Pour que la réorientation soit également possible tout au long du parcours professionnel, il convient que la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences soit développée dans la proximité, c'est-à-dire dans les entreprises et les territoires, en relation avec les branches et leurs observatoires prospectifs des métiers.

Les Pouvoirs publics et les partenaires sociaux doivent s'assurer que le nouveau service public régionalisé de conseil en évolution professionnelle, issu de l'accord sur la sécurisation de l'emploi, soit, lui aussi, un levier pour favoriser la mixité des métiers.

Dans le même sens, y compris dans les fonctions publiques, ils doivent agir également sur les conditions et l'organisation du travail et des temps, et sur les critères de valorisation des métiers, qui peuvent être des freins structurels à la mixité.

Dans certaines branches ou entreprises, ce sont des chantiers ouverts. Il faut les généraliser, les encourager. On peut s'appuyer pour cela, sur la mise en œuvre de l'accord sur la qualité de la vie au travail et l'égalité professionnelle du 19 juin 2013.

Pourtant, aujourd'hui, c'est une coïncidence, la CFDT avec les personnels de la branche de l'aide à domicile, composée à 97 % de femmes, doivent manifester pour un financement à hauteur des besoins de prise en charge, pour la reconnaissance des métiers, pour une revalorisation des salaires, bloqués depuis plus de 5 ans, et pour dénoncer le refus d'agrément de l'accord du 18 avril 2014 qui prévoyait leur augmentation.

La CFDT a voté l'avis.

CFE-CGC

La CFE-CGC tient à souligner que l'avis présenté par notre collègue Patrick Liébus, au nom de la section du travail et de l'emploi, apporte un éclairage précis sur l'analyse des situations dès l'origine, dès l'embauche et tout au long de la vie. Il a permis d'élaborer des préconisations qui nous paraissent pertinentes, objectives et anticipatrices.

Plus généralement, la CFE-CGC constate que les femmes qui exercent un métier dit traditionnellement « masculin » rencontrent encore de nombreuses résistances et ceci dès leur orientation vers des métiers techniques d'encadrement, d'ingénierie, quand il ne s'agit pas tout simplement d'un déni de légitimité.

Pour nous, ces situations dans l'esprit comme dans les réalités quotidiennes sont sources d'inégalité, de discriminations, d'appauvrissement. Même si l'accès des femmes aux métiers plus techniques s'améliore, leur parcours professionnel, lui, est ponctué de blocages.

La saisine du Premier ministre a donné l'occasion au CESE de s'emparer de ce sujet de société et d'examiner les enjeux de la mixité, la question des composantes sexuées des métiers, des freins officiels ou cadrés, des conséquences néfastes pour les femmes comme pour les hommes et au-delà un problème de justice sociale.

Si la progression vers une plus grande mixité des métiers a été déclarée comme une priorité par le Gouvernement, notre mobilisation doit être transversale et traiter de toutes les problématiques sous-jacentes : l'enseignement, l'orientation, l'information, les bassins d'emploi, les politiques d'apprentissage, l'insertion professionnelle, le temps de travail et la qualité de vie au travail.

L'avis présenté est en ce sens exemplaire et les préconisations retenues sont judicieuses, réalistes et démultipliables.

Il s'agit, pour la CFE-CGC, d'un enjeu économique basé sur l'attractivité des métiers, l'adaptation des diplômes aux compétences requises par les entreprises au-delà de toutes les discriminations, le rôle des acteurs économiques et celui des partenaires sociaux.

L'inégale répartition des femmes et des hommes dans les métiers dits « mixtes » doit être corrigée et les préconisations de cet avis sont de nature à permettre les inversions en gommant les stéréotypes, et en premier les pratiques de recrutement des employeurs.

C'est pourquoi la CFE-CGC mettra l'accent sur les propositions 2, 3 et 5 à l'étape de l'orientation, les propositions 10 à 13 qui encouragent la communication au sein des entreprises dans la logique des anciens accords « Égalité homme/femme » devenus part entière de la qualité au travail, mais aussi la proposition n° 14 qui s'appuie sur les travaux

du Conseil supérieur de l'égalité entre les femmes et les hommes et encourage les branches professionnelles à travailler les rapports de situations comparées, les grilles de classification.

Enfin, la CFE-CGC rappelle l'indispensable coordination des branches et de l'Education nationale.

La CFE-CGC, convaincue que les préconisations de l'avis sont pertinentes et de nature à contribuer à réduire les inégalités du marché de l'emploi, votera en sa faveur.

CFTC

L'égalité professionnelle est un combat de la CFTC de longue date. Or, la mixité des métiers constitue un enjeu indéniable et pourtant sous-estimé de cette égalité professionnelle.

La CFTC se félicite de cette saisine gouvernementale et de l'implication de son rapporteur qui a mobilisé son enthousiasme et son pragmatisme pour, avec la section du travail et de l'emploi, aboutir à une identification des défis à relever et des modes d'action permettant de progresser vers cette égalité professionnelle tant recherchée.

La CFTC adhère aux propositions dont l'objectif est de lutter contre les stéréotypes notamment ceux fondés sur une conception archaïque de l'activité des femmes identifiée à des fonctions domestiques ou à un travail des femmes considérés comme destiné à apporter un salaire d'appoint au foyer.

Il est donc fondamental, comme cela est préconisé dans l'avis, de déconstruire les stéréotypes sexistes sur les métiers et cela le plus tôt possible dans le parcours des enfants. À cette fin, il est important que les enseignants bénéficient d'une formation qui les sensibilise à la question de la mixité des métiers et les mettent en capacité d'identifier les stéréotypes sexués qui surdéterminent le processus d'orientation. De même, le plan d'action pour l'égalité des filles et des garçons à l'école se doit de promouvoir, auprès des élèves, une représentation non sexuée des métiers. Un dialogue régulier entre les parents et les représentants de la communauté éducative sur les souhaits d'orientation des enfants doit permettre aux parents, particulièrement à ceux qui sont les plus éloignés du milieu scolaire, d'appréhender les enjeux de l'orientation au regard des préjugés sexistes.

La déconstruction des stéréotypes sexistes concerne également toutes les périodes où une personne se trouve confrontée à un choix d'orientation ou de réorientation, que ce soit lors de périodes d'accompagnement vers l'emploi ou lors de périodes de reconversion professionnelle.

Ces propositions destinées à favoriser, en amont du choix professionnel, la mixité des métiers doivent être accompagnées, au niveau des branches, d'actions et de dispositifs d'actions en faveur de cette mixité dans la perspective de repérer et de promouvoir les bonnes pratiques. Par exemple, une campagne de communication nationale à destination du grand public ainsi qu'une coordination des actions des branches professionnelles et de celles de l'Éducation nationale, au niveau national et régional aura des effets porteurs d'évolutions positives en faveur de la mixité des métiers.

La CFTC adhère à des actions volontaristes avec des objectifs chiffrés en faveur de cette mixité dans les secteurs à métiers non-mixtes, notamment au niveau de la branche sanitaire sociale et médico-sociale ainsi que sur les métiers du bâtiment, de la métallurgie, de l'énergie de l'informatique et des télécommunications. L'avis invite ces branches à communiquer sur les aspects les plus innovants des métiers industriels et techniques ainsi que sur les

investissements en faveur d'une amélioration des conditions de travail, ce qui favorisera, auprès des jeunes filles et des femmes, l'attractivité de ces métiers.

La CFTC approuve également les préconisations de l'avis pour promouvoir une démarche volontariste en matière de mixité dans les fonctions publiques. Pour conclure, la CFTC, est convaincue que la mixité des métiers, dans le milieu professionnel et au-delà au sein de la société toute entière, est source d'enrichissement mutuel des femmes et des hommes.

Le groupe de la CFTC a voté cet avis.

CGT

Malgré une succession de lois, certaines familles de métiers ou professions ne s'ouvrent pas aux femmes et inversement. Seulement 12 % des métiers sont mixtes.

Encore aujourd'hui, 47 % des femmes exercent dans seulement dix filières professionnelles et très rares sont les hommes qui s'orientent vers des métiers encore dévolus aux femmes (aide à la personne, soin, propreté, coiffure, etc.).

Certes des efforts importants sont encore à faire dans la lutte contre les stéréotypes de genre qui figent dès l'enfance les frontières entre les pseudos métiers d'homme ou les pseudos métiers de femme. Mais nous savons également qu'il n'y aura pas de progrès significatifs dans la mixité des métiers si l'on ne change pas le travail.

Partant de ces réalités connues, le gouvernement a saisi notre conseil, non pas pour produire un énième constat mais bien pour proposer des pistes d'action. « Les acteurs économiques et sociaux doivent se donner des objectifs et même des modalités concrètes pour faire progresser la mixité, … » avançait le Premier ministre dans sa lettre de saisine.

C'est à l'aulne de cette exigence que l'avis a été travaillé.

S'appuyant sur des constats et préconisations d'acteurs de terrain et d'experts particulièrement pertinents, l'avis apporte un éclairage nouveau en matière de mixité des métiers. Mais qu'en est-il des propositions ?

Malgré une prise de conscience des contraintes physiques dans les métiers très majoritairement investis par les femmes et alors que la question de la pénibilité reste un frein majeur à l'accès des femmes à certains métiers, par exemple, du bâtiment et de l'industrie, l'avis n'avance pas de propositions concrètes pour y remédier. C'est là un des regrets de la CGT.

De même, alors que les différences de salaires persistent, ceux des femmes restant en moyenne inférieurs de 27 % à ceux des hommes, nous aurions souhaité des préconisations plus contraignantes pour revaloriser les emplois à prédominance féminine au sein de grilles de classifications « revisitées » pour mieux reconnaitre toutes les composantes de la qualification notamment celles prétendument innées ou naturelles des femmes.

Puisque par le contenu de sa saisine, l'État manifeste clairement son ambition d'améliorer la mixité des métiers, il lui est préconisé l'application du principe de « traitement égal pour travail de valeur égale » dans les grilles de rémunération. L'État-employeur doit donner l'exemple.

Enfin, si à la demande de la CGT il a été souligné que le temps partiel, qui est à 80 % une réalité féminine, est un obstacle à la mixité des métiers, cette question aurait mérité plus que

la seule proposition d'un bilan, au regard de l'objectif de mixité, de la mise en œuvre de la loi sur le temps partiel dans les accords de branche.

Au-delà de ces remarques le groupe CGT porte un regard positif sur l'avis.

La CGT a voté l'avis.

CGT-FO

Le constat de l'absence de mixité des métiers est sans appel : actuellement, seuls 12 % des métiers sont réellement mixtes. Selon notre organisation, l'absence de mixité des métiers tient à des causes distinctes suivant que l'on se place du côté des femmes et des hommes. Alors que les femmes sont confrontées à des difficultés d'accès à certains métiers pour des raisons tenant à la fois aux conditions de travail et à des représentations culturelles liées au genre, les hommes s'orientent peu vers les métiers où les femmes sont prédominantes notamment en raison de salaires peu attractifs.

Nous partageons de nombreuses propositions contenues dans cet avis.

D'emblée, l'avis a le mérite de s'attaquer aux racines de l'absence de mixité, en combattant les stéréotypes et en assurant la promotion de la mixité depuis l'école primaire jusqu'à la vie professionnelle en prévoyant, notamment de former à ces questions tout à la fois les enseignants, leurs élèves, les conseillers d'orientation, mais également les personnes chargées de l'insertion professionnelle.

De même, la création d'une « bourse des stages », alimentée par les branches et les entreprises, dans les collèges constitue également un point positif, afin que le stage de 3ème soit choisi en fonction de l'intérêt professionnel des élèves et non plus seulement du réseau de connaissances familiales.

Enfin, en matière de négociation collective, la mise en place d'une offre de formation des négociateurs de branche et d'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de mixité est satisfaisante car elle constitue un préalable pour agir sur la mixité. Reste à espérer que les négociateurs auront, en pratique, de réels moyens pour bénéficier de telles formations.

Mais pour Force ouvrière, la mixité des métiers ne doit pas être envisagée comme une fin en soi, mais plutôt comme un moyen au service de la progression de l'égalité entre hommes et femmes et comme un vecteur de revalorisation des métiers à leur juste valeur, par une prise en compte de l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice des emplois.

Plus généralement, le thème de la mixité prendra, à notre sens, tout son intérêt, s'il parvient à constituer un tremplin pour améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et permettre une meilleure conciliation des temps personnel et professionnel. Le groupe FO considère que le présent avis ne va pas assez loin dans ces deux domaines, en se limitant à l'incitation et au volontariat, notamment dans le cadre des négociations des accords d'entreprises

Il aurait été bénéfique que soient formulées des propositions plus fortes, visant à impulser de réelles améliorations des conditions de travail dans les entreprises tant sur le plan physique (adaptation des postes de travail aux salariés en fonction de leurs corpulence physique…), que psychologique (solutions concrètes pour que les salariés soient davantage maîtres de leur rythme de travail…).

Par ailleurs, certaines propositions de l'avis appellent des réserves de notre part. Pour Force Ouvrière, le droit d'expression des salariés doit relever du rôle des institutions représentatives du personnel.

Force Ouvrière a également toujours été réservé quant au recours à des quotas.

En dépit de ces quelques regrets, le groupe FO est convaincu que les propositions de cet avis, si elles sont mises en œuvre, permettront des avancées concrètes et notables en faveur d'une plus grande mixité des emplois.

Pour toutes ces raisons ainsi que face au travail considérable réalisé par le rapporteur, le groupe Force Ouvrière s'est prononcé en faveur de l'avis.

Coopération

Promouvoir et renforcer **la mixité professionnelle** constitue un enjeu bien sur sociétal, mais aussi économique : il engage en effet la question des ressources humaines dans l'entreprise, au sein de laquelle la diversité constitue un atout pour le collectif. L'avis présente un état des lieux complet et riche d'enseignements. Ce bilan illustre bien le chemin parcouru, avec une progression de la mixité plus sensible depuis 15 ans, mais il est aussi révélateur des défis qui restent à relever.

Premier défi : la non-mixité persistante dans de nombreux métiers. Les femmes sont concentrées sur un nombre relativement faible de professions. A l'opposé, des métiers comme ceux du bâtiment restent extrêmement masculins et regroupent des effectifs importants. En dépit d'éléments encourageants, les freins sociaux et culturels à une plus grande présence des femmes dans les métiers techniques demeurent. Il faut engager un travail de long terme croisant les systèmes d'orientation et de formation, les pratiques d'entreprises, la lutte contre les stéréotypes, les politiques d'accompagnement dans l'emploi, ainsi que l'organisation du travail.

Par exemple, l'action de la Société coopérative d'intérêt collectif FETE Bourgogne montre combien il était important de multiplier les actions et les partenariats dans les territoires. Il s'agit, en effet, de créer un effet « boule de neige » en actionnant les nombreux leviers favorisant la mixité des métiers : représentation culturelle et importance du travail avec l'Éducation nationale ; image des métiers et sensibilisation des employeurs ; identification dans un bassin d'emploi des besoins des entreprises et information des demandeurs d'emplois, etc.

Deuxième défi : les portes des plus hautes responsabilités politiques, économiques et culturelles demeurent pour la plupart fermées aux femmes. Si le mouvement des sociétés coopératives et participatives est encore à ce jour un monde à prédominance masculine (30 % de femmes salariées dans les Scop et les Scic en 2013), il semblerait que le modèle coopératif, et notamment le fait que les dirigeant(e)s soient élu(e)s par les associés, entraîne une proportion plus importante de femmes dirigeantes que dans les entreprises classiques. En effet, près d'1/4 des postes de gérant, PDG, présidence, direction générale, présidence du directoire ou du conseil de surveillance sont occupés par des femmes dans les Scop et les Scic (en 2013), contre 18,1 % de femmes parmi les dirigeants salariés de sociétés en France (en 2011). Aussi, nous trouvons plusieurs exemples de femmes à la tête de coopératives dans le secteur du BTP (AEL, UTPM, Steco, ...) et quelques-unes dans des Scop de l'industrie (Aprobois, Comebo, Asca).

Des dispositions de la loi sur l'économie sociale et solidaire adoptée en juillet, visent à promouvoir la parité dans l'ESS, avec pour objectif d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS, en permettant notamment une meilleure articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salariés ; il s'agit également de favoriser l'accès des femmes à tous les postes de responsabilités, et de promouvoir la parité entre les femmes et les hommes dans les instances élues de l'ESS.

Favoriser la **mixité des métiers** permettrait d'offrir à chacun une plus grande diversité de choix en termes d'orientation, de formation et de métiers. L'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes passe par la mixité des métiers, même si l'égalité ne peut être résumée à la mixité.

L'avis dresse une palette d'actions à conduire pour progresser bien davantage. Le groupe de la coopération a voté en faveur de l'avis.

Entreprises

Avant toute chose, nous tenons à souligner et à saluer la qualité du travail du rapporteur et de la présidente de la section ainsi que des administrateurs ; de même nous avons eu la chance d'auditionner des intervenants de grande qualité qui nous ont aidé à murir notre réflexion sur ce sujet à la fois très important sur le fond et complexe à analyser.

Ce sujet est en effet essentiel, pour les personnes d'abord, mais aussi pour les entreprises et l'économie toute entière. Au-delà des vocations parfois contrariées, trop de secteurs, trop de métiers, trop d'emplois ne trouvent pas tous les candidats nécessaires du fait que la société toute entière oriente les choix des individus à travers des préjugés, des normes, des idées reçues sur l'adéquation supposée de tel ou tel genre à tel ou tel métier.

Mais ce sujet est aussi complexe, comme je le disais à l'instant, car la non-mixité de certains secteurs trouve ses causes dans des préjugés dont les fondements se trouvent dans la vie privée et/ou familiale, l'histoire personnelle de chacun, sa vie intime et ce qu'il a reçu de ses parents, de sa famille, de son milieu social et de son éducation. L'enjeu est important car la question posée ici est celle de l'efficacité économique et sociale. Trop d'emplois sont affectés, consciemment ou inconsciemment, en fonction des genres, excluant ainsi presque mécaniquement une part significative de la population active. Ce n'est pas acceptable.

Insistons d'abord sur le rôle majeur que doit jouer l'Éducation nationale et le système d'orientation. En fonction des sexes, trop de métiers sont encore systématiquement écartés alors que rien ne prouve que CETTE personne, du fait de son genre, ne pourrait pas convenir à CE métier. Mais les préjugés sont tenaces et les mentalités longues à évoluer. L'école a donc un rôle majeur à jouer dans ce domaine et c'est pour cela que beaucoup de préconisations contenues dans l'avis concernent le système éducatif dans son ensemble. Encore faut-il que tous les intervenants soient formés sur cette question afin de pouvoir lutter à leur niveau contre le « sexisme ordinaire » et ne pas reproduire systématiquement à la génération suivante les erreurs des générations passées.

Les organisations patronales, les branches professionnelles, les entreprises, sont en première ligne pour faire comprendre l'importance de l'égalité professionnelle et la rendre effective. De même, nous ne doutons pas de l'engagement de nombreuses organisations dans le même sens. Chacune, chacun en a conscience et les choses évoluent dans le bon sens. Si nous sommes opposé a fortiori dans le contexte économique et social actuel à toute mesure nouvelle obligatoire à caractère social sur la mixité des emplois, nous sommes en

revanche tout à fait ouverts à des mesures incitatives pour les entreprises et leurs salariés car nous sommes certains que c'est par la concertation et l'exemple que l'on fait évoluer les choses. Il s'agit pour nous d'accompagner ce mouvement et de l'amplifier. Certaines branches disposent d'observatoires des métiers et des compétences, elles disposent donc de moyens que les autres n'ont pas et doivent être le fer de lance de la promotion d'une méthode analytique d'observation des compétences dans les métiers non mixtes.

De même, les stages doivent être un moment privilégié de découvertes des métiers par les jeunes afin de se rendre compte in concreto que les portes de certains secteurs d'activités sont ouvertes à toutes et à tous et que des poches d'emploi existent.

Il serait trop long de reprendre une à une les 29 propositions contenues dans l'avis. Elles vont dans le bon sens et dans trois directions et complémentaires :

- une communication importante en direction du grand public pour lutter contre les stéréotypes liés aux métiers ;

- une incitation à faire travailler ensemble les partenaires sociaux dans les branches et dans les entreprises pour trouver des solutions concrètes et faire évoluer l'image des métiers ;

- une priorité portée sur l'éducation et la lutte contre les préjugés dès le plus jeune âge afin que les idées préconçues sur les métiers ou sur les prétendues compétences fondées sur le genre n'aient pas pour conséquence une autocensure des jeunes et des parents au moment des choix d'orientation.

La mixité des métiers est un sujet capital. Tous les acteurs et notamment les entreprises sont prêts à se mobiliser pour aller vers plus de justice. L'avis présenté nous semble équilibré et les propositions qu'il contient adaptées à la situation de notre pays.

Pour toutes ces raisons, le groupe des entreprises a voté l'avis.

Mutualité

Le calendrier de nos séances plénières fait parfois bien les choses. Nous avons consacré hier notre après-midi à l'étude sur les violences faites aux femmes dans laquelle nous mettions en avant le 4ème plan interministériel contre les violences faites aux femmes qui prévoit la mise en œuvre d'actions innovantes de lutte contre les stéréotypes sexistes.

Parce que prendre en compte la dimension de l'égalité entre les sexes implique de modifier profondément notre façon de penser et de voir le monde, et parce que l'accès de toutes et de tous à tous les métiers demande une déconstruction des images dominantes du « masculin » et du « féminin », il est essentiel de s'attaquer le plus tôt possible aux stéréotypes de genre.

Le groupe de la mutualité rejoint l'analyse faite par l'avis sur les stéréotypes et estime qu'il est important d'associer l'ensemble des acteurs (employeurs, salariés, médias, société civile, …) pour combattre le sexisme ordinaire.

Sur les 87 familles professionnelles recensées, on constate que la moitié des femmes se concentre sur dix d'entre-elles et que seules 13 d'entre-elles sont mixtes. Au sein de la mutualité, certains métiers (par exemple les conseillers mutualistes, les chargés d'accueil mais aussi les aides à domicile, les assistantes dentaires, les puéricultrices) semblent « réservés » aux femmes. Cette catégorisation débute au sein du système éducatif et des

actions doivent être menées à ce niveau. Toutes les propositions de l'avis faites en ce sens sont positives.

Consciente de cette situation, la mutualité s'est ainsi engagée dans le cadre d'une convention avec l'Education nationale, pour aborder ces questions avec les enseignants et les élèves.

Il est clair que pour contrer des représentations sociétales fortes, des réflexions doivent également être menées sur la valorisation des métiers « féminins », les classifications qui s'y attachent et la rémunération qui en découle. La branche Mutualité a initié dès 2008 la création de certificats de qualification professionnels, 82 % des bénéficiaires sont des femmes. Les propositions faites en termes de réflexion des branches sur les classifications nous semblent donc pouvoir apporter des éléments intéressants.

Un accord de branche sur l'égalité professionnelle a été signé en 2010, il sera renégocié en 2015. De très nombreuses mutuelles ont signé des accords d'entreprise sur le même thème, et certaines d'entre-elles ont signalé des actions spécifiques.

Une des principales actions citée est la mise en place ou le suivi d'indicateurs visant à vérifier l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Dans certaines mutuelles, ce suivi peut déboucher sur une réduction des écarts éventuels, à travers une enveloppe dédiée. Plusieurs mutuelles disent également vérifier systématiquement qu'il n'y ait pas d'écart de salaire entre les hommes et les femmes au moment du recrutement.

L'accumulation des textes législatifs ne semble pas avoir été jusqu'à aujourd'hui un élément de réponse totalement pertinent puisque le constat de la persistance des inégalités est encore d'actualité. Les stéréotypes ne sont pas l'apanage de l'employeur, et le sujet de l'égalité professionnelle n'est pas souvent au premier rang des préoccupations quotidiennes. Il semble donc important au groupe de la mutualité de pouvoir peser, au-delà de la signature d'accords conclus pour se conformer aux obligations légales, sur l'appropriation du sujet à tous les niveaux décisionnaires de l'entreprise, sur son intégration dans une politique RH globale et sur une large communication auprès des salariés et des managers y compris de proximité.

Enfin, une attention particulière doit aussi être portée sur les conditions de travail et la conciliation vie professionnelle – vie privée. La promotion de la mixité peut participer à la correction de ces inégalités qui se manifestent à l'embauche mais également tout au long du parcours professionnel par une meilleure prise en compte des questions de santé au travail et la mise en place de mesures en faveur de l'accès à la formation professionnelle pour les femmes.

Aujourd'hui, les études convergent pour affirmer que la mixité dans le monde du travail, notamment dans des fonctions à haute responsabilité, est un facteur de performance pour les entreprises. L'égalité homme-femme et la mixité doivent être vues comme une richesse et non plus comme une contrainte et un frein au développement. Les évolutions sont en cours, le groupe de la mutualité a voté l'avis pour l'ensemble des propositions qu'il avance.

Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse & Environnement et nature

L'avis montre avec efficacité la multiplicité des facteurs structurels et culturels qui concourent à l'absence de mixité dans de bien trop nombreux métiers. La coresponsabilité de l'ensemble des acteurs qui interviennent, depuis l'éducation, au monde du travail, nous semble être un des éléments de compréhension majeur du sujet.

C'est donc l'ensemble de ces acteurs qu'il s'agit de mobiliser durablement. Cela doit notamment passer par une campagne nationale d'envergure de promotion de la mixité qui démontre un engagement fort de la puissance publique et soit à la hauteur de l'intensité de l'intervention que l'État se doit d'avoir.

Parmi les différents leviers, il nous semble que dans l'éducation plus qu'ailleurs, il est nécessaire de responsabiliser les acteurs. Les institutions, bien entendu, mais également les familles, qui sont elles-mêmes porteuses d'a priori et de biais. À cet égard, nous sommes heureux de voir réaffirmé dans l'avis l'importance d'une sensibilisation précoce aux stéréotypes de genre.

Même si l'on observe une corrélation importante entre la non mixité des métiers et l'absence de diplôme, l'enseignement supérieur est loin d'échapper aux enjeux de non mixité, ce que rappelle à juste titre l'avis. Alors que la majorité des étudiants sont des filles et que leur taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur est supérieur à celui des garçons, les étudiantes demeurent sous-représentées dans les filières les plus sélectives. Ce différentiel est particulièrement marqué dans les formations d'ingénieur, secteur particulièrement déséquilibré, alors qu'il est l'une des principales fonctions de l'encadrement. On ne peut que regretter la déperdition d'un potentiel intellectuel et économique fort, en partie sous exploité.

Ainsi, il nous faut être particulièrement vigilant quant aux enjeux d'orientation qui demeurent le facteur prépondérant de la mixité des métiers. Il est surtout important d'en avoir une approche fine, qui considère chacune des étapes de sélection, chaque choix de stage ou de spécialité.

Il s'agit également de questionner la logique d'orientation française elle-même. En multipliant les paliers de sélection à chacun des niveaux dans une volonté assumée d'écrémer, et en permettant encore trop peu de passerelles, elle constitue également un frein à la progression de la mixité. Si ces biais sont bien identifiés et régulièrement déplorés par l'ensemble des acteurs, il est regrettable de constater que les pratiques individuelles participent rarement de la déconstruction de ce système.

Les perspectives d'évolution négatives de la mixité que nous avons aujourd'hui sur des filières que l'on annonce en pleine expansion, telles que le numérique ou l'aide à la personne, nous confortent dans l'idée qu'il est urgent d'œuvrer pour la mixité des métiers. C'est forts de cette volonté que nos deux groupes votent en faveur de l'avis.

Outre-mer

En matière d'emploi, en Outre-mer, la précarité et les inégalités sont encore plus marquées qu'en Métropole, mais cela est encore plus vrai en ce qui concerne l'emploi des femmes

Au-delà de ces inégalités criantes, il faut en outre souligner que le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes.

Ces données préoccupantes doivent être mises en relation avec le fait qu'en Outre-mer, la proportion de femmes actives au sein des familles monoparentales demeure importante. Ainsi, en Martinique par exemple, on compte 25,6 % de familles monoparentales contre 8.6 % en métropole. Par ailleurs, dans 90 % d'entre elles le chef de famille est une femme. De même, beaucoup de revenus modeste sont concentrés dans ce type de famille, soit 32 %, tandis que près de 70 % des bénéficiaires des minima sociaux sont des mères célibataires.

Ces quelques éléments de contexte montrent que les inégalités dans le travail entre les femmes et les hommes, dans les territoires ultramarins, sont une réalité mal connue, peu évaluée. Une véritable étude sérieuse et approfondie consacrée à cette question doit être menée. Elle permettra de mettre en place des politiques publiques ciblées et adaptées aux réalités propres à chacune de collectivités ultramarines.

En milieu scolaire notamment, il faut développer l'information et l'éducation à la sexualité, dans le cadre de la convention pour l'égalité entre les filles et les garçons en intégrant un certain nombre de problématiques spécifiques telles que la prévention des grossesses non désirées ou précoces, l'apprentissage des conduites adaptées, et l'accompagnement social et éducatif des mineures enceintes et des pères.

L'ensemble des acteurs locaux doit prendre la mesure de ces enjeux afin de permettre une véritable mixité des métiers. L'avis insiste à raison sur ce point. Les Outre-mer, sont en retard sur ce sujet et un vrai travail reste à faire pour parvenir à l'égalité professionnelle et à une véritable mixité des métiers d'autant que 30 % des entreprises ultramarines sont des TPE.

L'avis n'évoque pas les réalités propres à l'Outre-mer mais propose des analyses et des pistes de réflexion auxquelles le groupe souscrit celui-ci l'a donc voté.

Personnalités qualifiées

Mme de Menthon : « Les meilleures intentions peuvent être contre-productives et c'est le cas, à mon avis, de ce rapport sur la mixité des métiers demandé par le Gouvernement.

J'ai eu en permanence la sensation d'être à mille lieues des réalités du terrain - de l'entreprise - des femmes et des hommes qui la composent ! Nous sommes entrés dans une démarche consistant, je cite : « à déconstruire les stéréotypes de genre » ; partant du principe que la division sexuée du travail est le résultat de déterminants que nous devons modifier.

Insinueuse initiative qui va, certes, dans le sens d'une démarche politico-sociétale actuelle. Mais est-elle efficace pour accroître les chances professionnelles des Françaises ? J'en doute ; la neutralisation des spécificités, des goûts, des réactions émotionnelles, de la répartition des rôles fondamentaux ont été actés comme un facteur de progrès indiscutable, ce fut la trame de notre avis ; or, réformer la société par l'emploi est une utopie.

Autant notre attention et notre effort de compréhension des freins à l'emploi féminin ont été utiles, autant l'acharnement à nier les différences entraine une perte de repères déstabilisante. Les enjeux économiques et sociaux sont clairement ailleurs en ce moment et il ne faut pas créer de nouveaux clivages sous prétexte d'uniformiser la vie professionnelle des Hommes et des Femmes. Est-ce la priorité d'investir comme on nous le recommande dans une campagne de publicité nationale (je cite) : « présentant le sexisme ordinaire comme discrimination au travail ». QUEL MESSAGE ! Nous avons plutôt besoin d'enthousiasme et de se mobiliser sur l'emploi !

Tout ce qui est exagéré est insignifiant et l'obligation, par exemple, de féminiser à tout prix l'appellation des métiers frôle le ridicule : une CHEFFE et non un chef, ah bon ! Que dire de l'inquiétude manifestée lors d'une audition face à la difficulté de traduire « sage-femme » au masculin - parce que pour valoriser un métier féminin, il faudrait amener les hommes à l'exercer.

Sous prétexte de « protéger » les femmes on s'obnubile sur des contraintes par exemple, en matière de rédaction d'offres d'emploi. Nous abordons la formation des enseignants pour les sensibiliser à ne pas cataloguer les orientations des élèves mais… encore faudrait-il les former tout court ! De même que, je cite : « *sensibiliser les opérateurs de placements et les employeurs aux risques de ségrégation professionnelle* » n'a pas beaucoup de sens ; j'eus préféré que nous réfléchissions à la seule consigne qui vaille « A TRAVAIL EGAL - SALAIRE EGAL ». Commençons par respecter la loi et la faire respecter !

Nous voulons déconstruire des stéréotypes alors qu'il faut construire sur des valeurs : PROMOUVOIR oui, CULPABILISER et CONTRAINDRE non ! Favoriser la mixité des métiers aurait mérité une réflexion différente qui n'a pas été formulée et demandée c'est vrai, Chère Françoise Geng, dans l'intitulé de la saisine gouvernementale. Le résultat est majoritairement un empilement de contraintes supplémentaires. Nous surveillons, nous préconisons la méfiance, nous faisons passer le message qu'à l'école et dans le monde du travail les petites filles, les jeunes filles et les femmes sont victimes et qu'elles doivent à tout prix être orientées différemment ! Ce n'est pas aussi caricatural dans la réalité et je persiste à penser, comme le disait Françoise Giroud, que : « *les Femmes ne sont pas des hommes comme les autres* ».

Aussi, pour ces motifs et malgré l'implication pour bien répondre à cette saisine ainsi que la qualité du travail effectué, Monsieur le Président, Chère Françoise, Cher Patrick, Chers Collègues : je m'abstiendrai ».

Mme Brunet : « Agir pour la mixité des métiers, c'est agir en faveur de l'égalité des chances, de l'égalité professionnelle mais également de l'innovation et de la compétitivité car paradoxalement, à l'heure d'une crise majeure générant des millions de chômeurs, la guerre des talents est une réalité ! Savez-vous que l'OCDE comprend 54 % de femmes parmi ses diplômés et l'Europe occidentale également, 41 % de femmes parmi ses diplômés en sciences, mathématiques et informatiques ?

Par ailleurs, de nombreuses études ont démontré que plus de diversité dans les entreprises, se traduisait par de meilleurs résultats économiques.

Mais au fond, pourquoi faudrait-il toujours tout justifier par des chiffres et des résultats tangibles alors que c'est tout simplement la notion même de progrès qui est en jeu, depuis des millénaires de distribution sexuée des rôles et à l'heure où malheureusement encore trop de jeune filles dans le monde payent de leur vie le simple droit fondamental à l'éducation ?

Nous savons tous que les stéréotypes sexistes sont les principaux facteurs de la ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers mais ils ne sont pas une fatalité.

Je voudrais insister sur trois leviers d'actions évoqués dans ce rapport de notre section Travail et emploi qui me paraissent fondamentaux.

Le volontarisme des politiques publiques dont je voudrais apporter deux illustrations significatives :

En 2010, la part des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises était de l'ordre de 10 % .Depuis la loi de 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des organes de gouvernance, en 2013 on compte 24 % de femmes dans ces mêmes organes de gouvernance.

De même, dès 2012 le gouvernement, et tout particulièrement le ministère des Droits des femmes, décidait de sensibiliser l'ensemble des ministres aux enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes dont la mixité des métiers et le tout dernier classement du Forum économique mondial sur l'égalité femmes-hommes indique que notre pays est passé de la 45ème à la 16ème place du classement ! C'est tout particulièrement les nominations de hauts fonctionnaires qui ont permis à la France de bondir de 29 places dans ce classement.

• Je voudrais aussi insister sur l'importance de la communication sur la réalité des métiers particulièrement au moment crucial de l'orientation des jeunes à l'école. Je crois en la vertu des expériences de terrain et voudrais citer en exemple la démarche « *Osez le Mix* » à Marseille qui réunit tous les acteurs économiques et institutionnels autour de la promotion de la mixité des métiers en faisant notamment témoigner des femmes exerçant des métiers dits « d'hommes » et des hommes exerçant des métiers dits de « femmes » autour de 18 métiers identifiés comme en tension et particulièrement sexués.

• Enfin le volontarisme des politiques de gestion des ressources humaines dans les branches et les entreprises, est aussi un levier fondamental d'action en faveur de la mixité des métiers, en commençant par agir sur le recrutement.

J'aime bien cette formule d'un ancien président de Citigroup en Asie du Sud-Est décidé à féminiser ses équipes… « *Finalement il ne s'agit pas de changer les femmes. Il s'agit de changer l'entreprise* ».

Les travaux de notre section brillamment menés par Patrick Liébus, aboutissent à un rapport équilibré, pragmatique, étayé par 29 propositions permettant d'agir concrètement pour la mixité des métiers.

Vous l'aurez donc compris, chers collègues, je voterai cet avis avec conviction ».

Professions libérales

Progresser vers une plus grande mixité des métiers doit mobiliser tous les acteurs, y compris ceux de la Fonction publique. L'avis liste avec objectivité les défis que nous devons relever et pointe la complexité des réponses à apporter du fait de nos modes de vie et schémas culturels profondément ancrés. Pour nous, les aptitudes doivent avant tout guider l'orientation des personnes vers le métier qu'elles entendent exercer.

Cet objectif doit nous engager, avant tout, à lutter contre les stéréotypes de genre. Leur poids dans les choix d'orientation scolaire et professionnelle, la représentation mentale que les élèves et leur famille se font de certains secteurs professionnels - comme le bâtiment - constituent des obstacles bien réels au progrès de la mixité. Ces secteurs pourtant ont besoin

de personnels qualifiés et ont tout à gagner d'une plus grande ouverture aux femmes. En fait, la réalisation de la mixité des métiers passe en amont par une mixité des formations. Or, le choix des filières de formation est très marqué par les normes de masculinité et de féminité.

Les familles ont un rôle important dans l'orientation de leurs enfants, mais elles se montrent souvent réfractaires à des choix atypiques. Pour être efficaces, les efforts de déconstruction des stéréotypes devraient intervenir dès l'école élémentaire car à l'adolescence, moment particulièrement sensible d'élaboration des identités, les jeunes sont peu réceptifs à ce type de démarche. Il faut établir un pont entre le jeune et l'entreprise, pour présenter la réalité de certains secteurs et remettre en cause l'image caricaturale et dégradée des métiers techniques auprès du public féminin. On sait qu'il est difficile de lutter contre un héritage sociétal particulièrement prégnant, les stéréotypes d'orientation étant très présents parmi les prescripteurs : parents, professeurs et conseillers d'orientation….

Agir sur les représentations et les préjugés passe donc par des actions spécifiques concernant la formation initiale et continue, la reconversion professionnelle des femmes ou des hommes en recherche d'emplois, passe également par des actions de sensibilisation visant à mieux faire connaître les métiers, des actions en vue de faciliter l'intégration du sexe minoritaire et l'aménagement ergonomique du poste de travail ou des locaux.

L'entrée massive de femmes sur le marché du travail ne s'est pas opérée de façon homogène. Les femmes sont aujourd'hui concentrées sur un nombre limité de professions, surreprésentées dans des métiers peu qualifiés. Il existe un tropisme féminin pour le salariat et la Fonction publique, souvent pour concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale.

Les professions libérales ne font pas exception. L'exercice d'une profession libérale est lié au diplôme qui en conditionne l'accès. Mais on observe qu'à diplôme égal, les femmes s'orientent plutôt vers des missions moins techniques. Si l'exercice libéral permet autonomie, indépendance et liberté dans l'organisation du travail, ces commodités sont à relativiser compte tenu du temps consacré au travail par semaine, d'où la porosité de plus en plus grande dans nos professions, entre le statut salarié et le statut libéral.

Enfin, s'agissant des salariés des professions libérales, un récent accord *« Qualité de l'emploi dans les professions libérales »,* signé en juillet 2010, a été étendu par arrêté en décembre 2011. Il comporte notamment un volet relatif à l'égalité professionnelle, au temps partiel et à la conciliation des temps de vie et à la prise en compte de la parentalité.

La persistance de la segmentation du marché du travail - selon le sexe - ne saurait faire oublier que des évolutions significatives en matière de mixité se sont produites au cours des 20 dernières années. Convaincu par la pertinence des préconisations, le groupe des professions libérales a voté l'avis.

UNAF

L'avis qualifie et apprécie avec rigueur l'état de la mixité des métiers en France. Il note avec précision les évolutions et illustre par quelques familles professionnelles les tendances observées. Le groupe de l'UNAF souligne l'importance de ce travail d'inventaire difficile mais utile pour éclairer les Pouvoirs publics.

Autre apport de cet avis, au fil des pages, des vérités sont rappelées, martelées pour faire tomber les stéréotypes, qui ont la vie dure.

Deux sont particulièrement à mentionner car elles conditionnent le futur de nos enfants : « *Les aptitudes, les qualifications et les compétences, qui n'ont aucun caractère sexué, doivent seules justifier l'orientation des personnes vers tel ou tel métier.* »

Deuxièmement, un constat malheureusement trop peu connu : sur 87 familles professionnelles recensées, seulement 13 sont mixtes.

Face à cette inégale répartition des femmes et des hommes dans les métiers, l'avis répertorie de manière exhaustive les freins structurels à cette mixité. Deux d'entre-eux interpellent directement le groupe de l'UNAF.

Le secteur de l'aide à domicile est justement décrit comme un secteur à forte dominante féminine. La question de l'attractivité du métier est essentielle, de même que l'objectif de professionnalisation. Pour autant, il faut pointer l'incohérence aujourd'hui des politiques publiques, qui appellent au soutien de ce secteur promoteur d'emplois non délocalisables mais qui ne reconnaissent pas le coût réel d'une heure de prestation. En retenant des tarifs horaires insuffisants, les conseils généraux tirent vers le bas les qualifications et les rémunérations de ce secteur. Une solution existe : reconnaître le prix horaire de revient de ces services.

Deuxième frein, qui interpelle le groupe de l'UNAF, les difficultés liées à la conciliation vie familiale/vie professionnelle. L'avis note, à juste titre, que l'ajustement entre travail et vie familiale incombe le plus souvent aux femmes et pèse dès lors sur leur épanouissement professionnel et conditionne souvent leur choix dans un sens défavorable à la mixité. La conciliation suppose une reconnaissance dans l'entreprise que les salariés -femmes ou hommes- sont aussi des parents et peuvent aussi être des aidants familiaux auprès de leurs parents âgés. L'UNAF, pour se faire, a publié récemment avec l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) un guide à destination des entreprises pour les accompagner dans la prise en compte de leurs salariés aidants.

Agir pour la mixité des métiers est une démarche au long cours. Le présent avis en constitue une étape importante et le groupe de l'UNAF a voté cet avis.

UNSA

Après avoir participé aux travaux de réflexion sur la mixité des métiers, l'UNSA considère que l'avis présenté par Patrick Liébus reprend avec beaucoup de justesse l'ensemble des auditions de tous les acteurs mobilisés sur ce sujet.

Depuis plus de 30 ans, le législateur adopte des lois en faveur de l'égalité des femmes et des hommes mais un aspect a récemment été identifié par les Pouvoirs publics : la non-mixité des métiers qui apparaît comme un frein majeur. Certains métiers sont à dominante masculine et difficilement accessible aux femmes et d'autres sont très féminisés, peu valorisés et faiblement rémunérés. Le travail féminin est encore trop souvent rémunéré comme si l'on considérait qu'il s'agissait d'une source de revenus d'appoint alors que l'évolution de la société fait apparaître une forte proportion de foyers monoparentaux.

Les propositions élaborées par la section répondent à la problématique exposée. Pour l'UNSA, nous observons que l'action à l'école est un facteur déterminant : ce doit être le lieu pour déconstruire les représentations sur les métiers des élèves, mais aussi des parents et des enseignants. Nous partageons également la nécessité d'une formation des enseignants à la question de la mixité dans la formation et les métiers, ce qui devrait favoriser la mise

en œuvre du futur parcours d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel. En effet, les enseignants seraient mieux sensibilisés à la lutte contre les représentations préconçues et sexuées des métiers. Ils pourraient ainsi, comme le recommande le CESE, accompagner les parents dans le choix d'orientation en prévenant les stéréotypes de genre.

Notre organisation œuvrera auprès de l'Éducation nationale par l'intermédiaire de nos militants et de nos syndicats pour que des formations-actions soient réalisées.

Il nous apparaît également important que les métiers fortement féminisés aient une grille de classification bien définie, comme c'est le cas pour les métiers dits « masculins » tel que l'ouvrier qualifié. La reconnaissance des compétences se traduirait de façon objective et non plus sur des considérations de qualité naturelle des femmes. Cette concentration des femmes sur ces métiers contribue à la persistance des écarts salariaux. Nous constatons également la difficulté de concilier vie professionnelle et vie privé du fait d'une organisation de travail faite pour des hommes qui participe peu aux tâches domestiques ce qui contribue à des inégalités supplémentaires.

Dans la perspective d'une plus grande mixité, notamment à l'école élémentaire, l'organisation d'une campagne de communication pour attirer des candidats masculins devrait être complétée par une valorisation financière de la profession comme demandée par notre organisation syndicale. L'attractivité d'une profession qui recrute au niveau master est à ce prix, quel que soit le genre des candidats. Nous partageons et veillerons également à la formation des négociateurs de branche et d'entreprise pour une meilleure sensibilisation au repérage et déconstruction des stéréotypes sexistes.

Nous apprécions particulièrement la méthode employée pour les propositions de l'avis :

- priorité à la lutte contre les stéréotypes, communication nationale et rôle de l'école ;
- agir dans l'emploi sur le lieu de formation des entreprises ;
- agir avec les partenaires sociaux dans les négociations collectives de branches ;
- articulations branches et éducation nationale ;
- démarche expérimentale pour rendre mixte des métiers qui ne le sont pas ;
- action pour la mixité dans la Fonction publique.

Nous souhaitons que ces propositions retiennent toute l'attention de notre Premier ministre. C'est la raison pour laquelle, l'UNSA est favorable aux propositions de notre rapporteur et a donc voté ce texte.

Scrutin

Scrutin sur l'ensemble du projet d'avis	
Nombre de votants	152
Ont voté pour	147
Se sont abstenus	5

Le CESE a adopté.

Ont voté pour : 147

Agriculture	M. Barrau, Mmes Beliard, Bernard, M. Choix, Mmes Dutoit, Henry, MM. Pelhate, Roustan, Mme Sinay.
Artisanat	Mme Amoros, MM. Bressy, Crouzet, Mmes Foucher, Gaultier, MM. Griset, Le Lann, Liébus, Martin.
Associations	M. Allier, Mme Arnoult-Brill, M. Charhon, Mme Jond, M. Leclercq, Mme Prado.
CFDT	M. Blanc, Mme Boutrand, MM. Duchemin, Gillier, Mmes Hervé, Houbairi, MM. Le Clézio, Nau, Mmes Pajéres y Sanchez, Pichenot, Prévost, M. Ritzenthaler.
CFE-CGC	M. Artero, Mme Couvert, MM. Dos Santos, Lamy.
CFTC	Mme Courtoux, M. Louis, Mmes Parle, Simon.
CGT	Mme Crosemarie, M. Delmas, Mmes Doneddu, Farache, Geng, MM. Michel, Naton, Teskouk.
CGT-FO	MM. Bellanca, Chorin, Mmes Medeuf-Andrieu, Millan, Nicoletta, M. Peres, Mme Perrot, M. Pihet.
Coopération	M. Argueyrolles, Mme de L'Estoile, M. Lenancker, Mme Roudil.
Entreprises	M. Bailly, Mme Bel, M. Bernasconi, Mmes Castera, Dubrac, Duhamel, Duprez, Frisch, M. Gailly, Mme Ingelaere, MM. Jamet, Lebrun, Marcon, Mariotti, Mongereau, Placet, Pottier, Roger-Vasselin, Mmes Roy Tissot-Colle, Vilain.
Environnement et nature	MM. Beall, Bonduelle, Bougrain Dubourg, Mmes de Béthencourt, Denier-Pasquier, Ducroux, MM. Genest, Genty, Guérin, Mmes Laplante, Mesquida, Vincent-Sweet, M. Virlouvet.
Mutualité	M. Andreck, Mme Vion.
Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse	M. Djebara, Mmes Guichet, Trellu-Kane.
Outre-mer	MM. Grignon, Janky, Lédée, Mme Romouli-Zouhair.
Personnalités qualifiées	M. Baudin, Mmes Brishoual, Brunet, Chabaud, M. Corne, Mmes Dussaussois, El Okki, MM. Etienne, Fremont, Gall, Geveaux, Mmes Gibault, Graz, Hezard, MM. Hochart, Jouzel, Khalfa, Kirsch, Le Bris, Mmes Levaux, Meyer, MM. Obadia, Richard, de Russé, Terzian.

Professions libérales	MM. Capdeville, Noël, Mme Riquier-Sauvage.
UNAF	Mme Basset, MM. Damien, Farriol, Feretti, Fondard, Joyeux, Mmes Koné, L'Hour, Therry, M. de Viguerie.
UNSA	Mme Dupuis, M. Grosset-Brauer.

Se sont abstenus : 5

Personnalités qualifiées	Mme Ballaloud, M. Lucas, Mmes de Menthon, Ricard, du Roscoät.

Annexes

Annexe n° 1 : composition de la section du travail et de l'emploi

✓ **Présidente** : Françoise GENG

✓ **Vice-présidents** : Patrick LENANCKER et Jean-Luc PLACET

❒ **Agriculture**

✓ Marianne DUTOIT

❒ **Artisanat**

✓ Patrick LIEBUS

❒ **Associations**

✓ Edith ARNOULT-BRILL

❒ **CFDT**

✓ Dominique GILLIER
✓ Maryvonne NICOLLE
✓ Brigitte PREVOST

❒ **CFE-CGC**

✓ Régis DOS SANTOS

❒ **CFTC**

✓ Gabrielle SIMON

❒ **CGT**

✓ Françoise GENG
✓ Lionel MARIE
✓ Maurad RABHI
✓ Djamal TESKOUK

❒ **CGT-FO**

✓ Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU
✓ Philippe PIHET

❒ **Coopération**

✓ Patrick LENANCKER

❒ **Entreprises**

✓ Jean-Luc PLACET
✓ Jean-Michel POTTIER
✓ Benoît ROGER-VASSELIN

❒ **Environnement et nature**

✓ Bruno GENTY

❒ **Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse**

✓ Azwaw DJEBARA

❒ **Outre-mer**

✓ Bernard PAUL

❒ **Personnalités qualifiées**

✓ Sylvie BRUNET
✓ Marie-Béatrice LEVAUX
✓ Sophie de MENTHON
✓ Raymond SOUBIE
✓ Yves URIETA

❒ **Professions libérales**

✓ David GORDON KRIEF

❒ **UNAF**

✓ Francine L'HOUR

❒ **UNSA**

✓ Jean GROSSET

❒ **Personnalités associées**

✓ Hélène ADAM
✓ Bernard CIEUTAT
✓ Alain CORDESSE
✓ Kalid HAMDANI
✓ Françoise MILEWSKI
✓ Michel REGEREAU
✓ Laurence ROGER
✓ Jean-Charles STEYGER

Annexe n° 2 : lettre de saisine du Premier ministre

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

11 JUIL. 2014
365

Le Premier Ministre
1023/14/SG

Paris, le 10 JUIL. 2014

Monsieur le Président,

Contrairement aux idées reçues, il n'existe que peu de métiers qui créent des contraintes physiques telles qu'ils ne puissent être proposés qu'à des hommes. Pourtant, l'emploi féminin se concentre dans une douzaine de familles professionnelles sur un total de 87. Le défi à relever est considérable : selon une étude récente de la DARES, il faudrait aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des personnes en poste change d'emploi pour atteindre un véritable équilibre des sexes dans les métiers.

Cette ségrégation professionnelle est un enjeu social et démocratique : il n'y a aucune raison que les orientations professionnelles ne puissent être les mêmes, pour les filles et pour les garçons, selon leurs souhaits.

C'est aussi un enjeu économique majeur pour les secteurs dont les métiers sont à prédominance féminine ou à prédominance masculine. Souvent les besoins de recrutement dans ces métiers ne sont pas satisfaits. C'est en élargissant les possibilités de recrutement que l'on se donne les moyens à la fois de recruter les profils adaptés et de changer les représentations. C'est le cas dans le secteur de l'informatique, contraint de se tourner vers l'étranger pour recruter des compétences alors même que des marges importantes de progrès existent pour intéresser davantage de femmes à ces métiers. C'est le cas aussi des métiers de la petite enfance et du grand âge pour lesquels l'absence de mixité contribue à la moindre attractivité.

Faire progresser la mixité des métiers est donc un élément clé de notre compétitivité, à l'échelle de la Nation comme à celle de l'unité économique : les professionnels du transport, du bâtiment, des métiers de l'environnement le disent comme ceux des services aux personnes âgées, du soin, de la propreté ou de la coiffure.

Pour ces raisons le Gouvernement a décidé d'en faire une priorité de sa politique pour l'emploi, avec l'objectif que d'ici 2025, un tiers des métiers deviennent mixtes (contre 12% aujourd'hui) : à la place d'actions isolées et ponctuelles, il a fait le choix d'inscrire les acteurs concernés dans un cadre global construit autour d'objectifs précis et contractualisés, pour promouvoir la mixité.

.../...

Monsieur Jean-Paul DELEVOYE
Président du Conseil économique, social et environnemental
Palais d'Iéna - 9 place d'Iéna
75775 PARIS

Hôtel de Matignon - 57, rue de Varenne - 75007 PARIS - Tél. : 01 42 75 80 00

C'est le sens de la plateforme d'actions présentée le 6 mars 2014 qui prévoit notamment de mettre la question de la mixité au cœur du nouveau service public régional de l'orientation, d'assurer la mixité dans dix secteurs d'activité clés, de faire de la révision quinquennale des classifications de branche un levier de progrès pour la mixité, d'agir sur les causes de la non-mixité et de développer de concert une communication positive et partagée.

Au moment où ce plan doit être décliné par les différents acteurs, je souhaite que le Conseil économique, social et environnemental puisse m'apporter son expérience et ses conseils pour réussir leur mobilisation. Les acteurs économiques et sociaux doivent se donner des objectifs et même des modalités concrètes pour faire progresser la mixité, alors que l'expérience montre que cet enjeu est trop souvent perçu comme une question extérieure au monde du travail, la réflexion portant davantage sur les enjeux d'ordre psychologique que sur les leviers d'action concrets.

Pour y parvenir, je souhaite que votre Conseil puisse, en veillant à associer à ses réflexions l'ensemble des parties prenantes de notre tissu économique :

- Identifier les leviers de mobilisation des branches professionnelles et des acteurs de l'entreprise pour que la question de la mixité professionnelle soit prise en compte de manière transversale et dans le cadre d'une réflexion à moyen terme sur la compétitivité de notre économie et de nos entreprises ;
- Proposer des actions de nature à agir sur les causes de la non-mixité (équilibre des temps de vie et organisations de travail) qui puissent être ensuite expérimentées dans les entreprises, et en particulier dans le tissu des PME ;
- Proposer sur quelques secteurs d'activité particulièrement importants des stratégies intégrées qui permettraient à des entreprises de trouver auprès des acteurs de la formation initiale des réponses à leurs besoins de recrutement ;
- Examiner l'opportunité et les possibilités d'introduire des mécanismes d'incitations et/ou des dispositifs contraignants de manière à ce que la mixité professionnelle soit réellement incontournable.

Je souhaite recueillir l'avis de votre Assemblée avant la fin du mois de novembre prochain.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Manuel VALLS

Annexe n° 3 : liste des personnes auditionnées

En vue de parfaire son information, la section a successivement entendu :

- Catherine Foucher, présidente de la Commission des femmes d'artisans à l'UPA, membre du CESE, accompagnée d'Agnès Hautin, chargée de mission au service des affaires juridiques et sociales de la Capeb ;
- Eric Aubin, fédération nationale des salariés de la construction, du bois et de l'ameublement de la CGT ;
- Séverine Lemière, économiste, maitresse de conférence à l'Université Paris Descartes ;
- Rachel Silvera, économiste, maitresse de conférence à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense ;
- Frédéric Séchaud, sociologue du travail, chargé d'études au département travail, emploi et professionnalisation au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) ;
- Dominique Epiphane, sociologue, chargée d'études au département des entrées et des évolutions dans la vie active au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) ;
- Pascale Boistard, secrétaire d'Etat chargée des Droits des femmes auprès de la ministre des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes ;
- Martin Hirsch, directeur général de l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris (AP-HP) ;
- François Nogué, directeur général délégué Cohésion et ressources humaines de la SNCF, accompagné de Catherine Woronoff Argaud, responsable stratégie et partenariats diversité ;
- Xavier Turion, chef de service adjoint à la directrice générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- Françoise Vouillot, maitresse de conférences à l'INETOP-CNAM ;
- Gérard Asseraf, directeur général de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) ;
- Florence Chappert, responsable du projet « Genre, santé et conditions de travail », à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;
- Jean-François Pilliard, délégué général de l'UIMM ;

– Philippe Portier, secrétaire général de la fédération générale des mines et de la métallurgie de la CFDT ;
– Catherine Coutelle, présidente de la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à l'Assemblée nationale ;
– Brigitte Gonthier-Maurin, ancienne présidente de la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au Sénat ;
– Geneviève Bel, présidente de la délégation des Droits des femmes et à l'égalité au CESE ;
– Marie-Sophie Pawlak, présidente de l'association « Elles bougent » accompagnée de Jacqueline Laire, vice-présidente ;
– Claude Gorge, directrice Partenariats, territorialisation et relations extérieures à Pôle emploi ;
– Stéphanie Seydoux, cheffe du service des Droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes à la direction générale de la cohésion social du ministère des Affaires sociales.

Annexe n° 4 : liste des personnes rencontrées[126]

- ✓ Laetitia Assali,
  cheffe du service des affaires sociales à la Fédération Française du bâtiment (FFB)
- ✓ Vincent Baholet,
  délégué général de la Fondation agir contre l'exclusion (FACE)
- ✓ Marie Becker,
  juriste, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ✓ Jean-Claude Bellanger,
  secrétaire général des compagnons du devoir et du tour de France
- ✓ Shehrazade Bennama,
  apprentie en BTS assistance technique d'ingénieur (ATI), CFIT AFORP Mantes la Ville
- ✓ Jean-Claude Billiet,
  inspecteur général de l'Education nationale
- ✓ Ophélie Bruyenne Cohen,
  déléguée nationale formation, Unsa Police
- ✓ Philippe Capon,
  secrétaire général, Unsa Police
- ✓ Anne Chambaret,
  membre de la commission emploi à la FNSEA
- ✓ Boudjema Chigri,
  syndicaliste, cellule de reclassement, Arpège
- ✓ Valérie Delahaye-Guilllocheau
  cheffe de service à la direction générale du travail (DGT), ministère en charge du travail
- ✓ Claire Descreux
  cheffe de service adjointe à la Déléguée générale de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), ministère en charge du travail
- ✓ Leïla Diri
  directrice Pôle emploi formation, CFA 93 de Bobigny
- ✓ Michel Droi
  vice-président de Fédération Française du bâtiment (FFB) chargé de l'égalité, du travail féminin et de la diversité
- ✓ René Gaillet
  formateur, CFIT AFORP Mantes la Ville
- ✓ Brigitte Grésy
  secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, membre du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)

126 Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

✓ Laurence Jacquon
directrice adjointe ADMR

✓ Sylvie Jehanno
directrice commerciale, EDF

✓ François Lacoste,
responsable communication, CFIT AFORP

✓ Mariane Lahaye
chargée de mission présidence, France Télécom-Orange

✓ Corinne Le Claire,
directrice générale associée, Arpège

✓ Clotilde Lemarchant
maitresse de conférences, Université de Caen

✓ Marie Lesenne
apprentie en 1ère année de BTS conception et réalisation en chaudronnerie industrielle (CRCI), CFIT AFORP Mantes la Ville

✓ Corinne Maria,
responsable emploi-formation, CFIT AFORP Mantes la Ville

✓ Karla Martinez
chargée de projets, association FETE (Femmes égalité emploi)

✓ Monique Méron
administratrice de l'INSEE
direction des statistiques démographiques et sociales de l'INSEE

✓ Céline Micouin
directrice Entreprises et sociétés, Medef

✓ Luis Molina
directeur, direction Compétences et performance sociale, EDF

✓ Franck Mougin
directeur des ressources humaines du groupe Vinci

✓ Henri de Navacelle
directeur du CFIT AFORP Mantes la VillePatrice Pabeau, directeur relation-clients, CFIT AFORP Mantes la VilleManuella Pinto, l'Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles (UNA)

✓ Stéphane Richard
président de la Commission Egalité et parité du Medef, président directeur général de France Télécom-Orange

✓ Magali Robert
sourceuse, CFIT AFORP Mantes la Ville

✓ Patrick Toulmet
président de la Chambre de métiers et de l'artisanat de Seine-Saint-Denis, conseiller régional d'Ile de France

✓ Catherine Tripon

directrice égalité professionnelle femmes/hommes, diversité, RSE à la Fondation agir contre l'exclusion (FACE)

✓ Gilles Valendina

ancien principal de collège à Gennevilliers

✓ Yves Verollet

délégué général de l'Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles (UNA)

✓ Françoise Vilain

membre du CESE représentant les CCI, ancienne présidente de la délégation Droits des femmes et égalité au CESE

Annexe n° 5 : table des sigles

AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
APA	Allocation personnalisée d'autonomie
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
BAIP	Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
BDES	Base de données économiques et sociales
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CAS	Centre d'analyse stratégique
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CFA	Centre de formation d'apprentis
CJCE	Cour de justice des communautés européennes
CPC	Commission professionnelle consultative
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CPNE	Commission paritaire nationale pour l'emploi
COPsy	Conseiller d'orientation-psychologue
CSAIO	Chef du service académique de l'information et de l'orientation
CTN	Comité technique national
CV	*Curriculum vitae*
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DRH	Direction des ressources humaines
EDEC	Engagement de développement de l'emploi et des compétences
ESPE	Ecole supérieure du professorat et de l'éducation
FACE	Fondation agir contre l'exclusion
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Instance représentative du personnel
MSA	Mutualité sociale agricole
OPCA	Organisme paritaire collecteur agrée
ORSE	Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises
PIIODMEP	Parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel
PME	Petite et moyenne entreprise
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UE	Union européenne
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Annexe n° 6 : bibliographie

d'Agostino Alexandra, Epiphane Dominique, Jonas Irène, Séchaud Fred, Sulzer Emmanuel, « Femmes dans les « métiers d'hommes » : entre contraintes et déni de légitimité », *Bref* n° 324, Céreq, novembre 2014

Alternatives économiques poche, « Femmes-hommes, l'égalité en action », hors série n° 63, septembre 2013

Amossé Thomas, « Profession au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et société*, n° 11, avril 2004

Argouarc'h Julie, Calavrezo Oana, « La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares Analyses*, n° 79, décembre 2013

Avril Christelle, *Les aides à domicile*, La dispute, 2014

Becker Marie, Lemière Séverine et Silvera Rachel, *Guide pour une évaluation non discrimante des emplois à prédominance féminine*, Le Défenseur des droits 2014

Bel Geneviève, *L'entreprenariat au féminin*, communication du CESE, brochure n° 27, septembre 2009

Billiet Jean-Claude et Cahuzac René, *La découverte professionnelle 3 heures*, rapport IGEN, n° 2009-054, juin 2009

Bressol Elyane, *Organisation du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés*, avis et rapport du CES, brochure n° 10, avril 2004

Brunet Sylvie et Dumas Maryse, *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes*, étude du CESE, brochure n° 07, février 2012

Chappert Florence, « Genre : des inégalités de santé et de conditions de travail ? » communication au séminaire Inégalités de l'Insee, 18 janvier 2013

Commission européenne, *Report on progress on equality between woman and men in 2013*, contribution au rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur l'application de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, avril 2014

Couppié Thomas, Epiphane Dominique, « Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active », *Bref* n° 178, Céreq, 2001

Courteau Roland, *Lutter contre les stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires : faire de l'école un creuset de l'égalité*, Rapport d'information du Sénat, n° 645, Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, juin 2014

Duru-Bellat Marie, « Filles et garçons à l'école : approches sociologiques et psychos-sociales », *Revue française de pédagogie*, n° 119, 1995

Fatoux François, Silvera Rachel, *La place des homes dans les accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle*, Rapport de l'Orse, mars 2012

Fourier Christine avec la collaboration de Sigot Jean-Claude, « Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes », *Bref*, n° 262, Céreq, mars 2009

Gonthier-Maurin Brigitte, *Femmes et travail : agir pour un nouvel âge de l'émancipation*, Rapport d'activité 2012 du Sénat, n° 279, Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, janvier 2013

Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle et Vilbrod Alain, *L'inversion du genre : quand les métiers masculins se conjuguent au féminin… et réciproquement*, Presses Universitaires de Rennes, mai 2008

Guillaume Cécile, Pochic Sophie, Silvera Rachel (dir.), « Dossier. Genre, féministe et syndicalisme », *Travail, Genre et Société*, n° 30, 2013

Grésy Brigitte, *La vie en rose – Pour en découdre avec les stéréotypes*, Albin Michel, avril 2014

Grésy Brigitte, *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, IGAS, juillet 2009

Grésy Brigitte, *Petit traité contre le sexisme ordinaire*, Albin Michel, 2009

Lemarchant Clotilde, « La mixité inachevée. Garçons et filles minoritaires dans les filières techniques », *Travail, genre et société*, n° 18, 2007

Maruani Margaret et Méron Monique, *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*, La Découverte, 2012

Milewski Françoise, *Le travail à temps partiel*, étude du CESE, brochure n° 27, novembre 2013

Milewski Françoise et Périvier Hélène, « Travail des femmes et inégalités », *Revue de l'OFCE*, juillet 2004

Miné Michel, La mobilisation du droit pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi, Emergences, 3ème édition, 2012

Miné Michel, « Des tests de discrimination : pratiques et perspectives », Halde, Actes du colloque du 11 décembre 2009

Nau Xavier, *Les inégalités à l'école*, avis et rapport du CESE, brochure n° 09 septembre 2011

Naves Marie-Cécile et Wisnia-Weill Vanessa, *Lutter contre les stéréotypes filles/garçons*, Commissariat général à la stratégie, janvier 2014

Ouin Béatrice, *Développer les services à la famille pour augmenter les taux d'emploi et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes au travail*, avis du Comité économique et social européen, n° SOC/508, octobre 2014

Paindorge Martine, « Nouveaux programmes de technologie : quels changements ? », *Cahiers pédagogiques*, n° 455, septembre 2007

Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique - politiques et pratiques de ressources humaines – faits et chiffres*, Documentation française, 2013

Riquier Raymond et Thierry Jacques, *Le module de découverte professionnelle*, Rapport IGEN, n° 2007-010, janvier 2007

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

Vérollet Yves, *Le développement des services à la personne*, avis et rapport du CESE, brochure n° 04, janvier 2007

Vérollet Yves, *Les services à la personne (avis de suite),* avis et rapport du CESE, brochure n° 34, novembre 2008

Vouillot Françoise, *Les métiers ont-ils un sexe ?* Belin, 2014

Vouillot Françoise, « L'orientation au prisme du genre », *Travail, genre et société*, n° 18, février 2007

Wievorka Annette, « Quelle place pour les femmes dans l'histoire enseignée ? » étude du CESE, décembre 2003

Dernières publications de la section du travail et de l'emploi

- *Le travail à temps partiel*
- *Le fait religieux dans l'entreprise*
- *La prévention des risques psychosociaux*
- *L'emploi des jeunes*
- *L'ouverture à la concurrence des services ferroviaires régionaux de voyageurs*
- *40 ans de formations professionnelles : bilan et perspectives*
- *Pôle emploi et la réforme du service public de l'emploi : bilan et recommandations*

LES DERNIÈRES PUBLICATIONS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE)

- ***L'impératif d'une ambition pour le climat***
- ***La protection maternelle et infantile***
- ***L'influence de la France sur la scène européenne et internationale par la promotion du droit continental***
- ***L'apport économique des politiques de diversité à la performance de l'entreprise : le cas des jeunes diplômés d'origine étrangère***
- ***La saisonnalité dans les filières agricoles, halieutiques et agroalimentaires : une réalité méconnue aux enjeux pourtant importants***
- ***Projet de loi de programmation pour un nouveau modèle énergétique français***

Retrouvez l'intégralité de nos travaux sur

www.lecese.fr

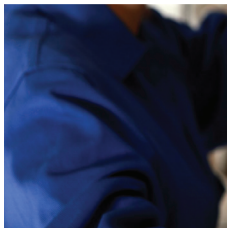
Imprimé par la direction de l'information légale et administrative, 26, rue Desaix, Paris (15e)
d'après les documents fournis par le Conseil économique, social et environnemental

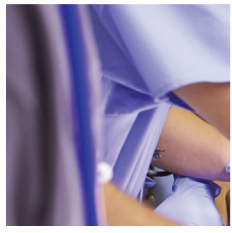
N° de série : 411140024-001114 – Dépôt légal : novembre 2014

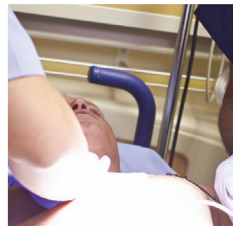
Crédit photo : 123RF

PEFC 10-31-2190 IMPRIM'VERT®

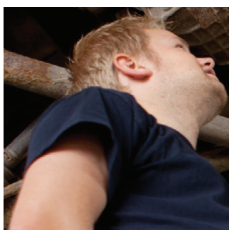
LES **AVIS**
DU CONSEIL
ÉCONOMIQUE,
SOCIAL ET
ENVIRONNEMENTAL

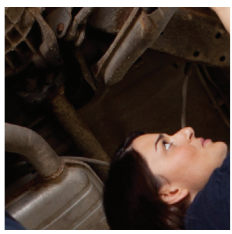


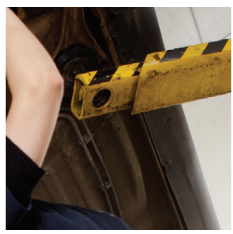




Les filières professionnelles véritablement mixtes sont encore rares et le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans les métiers concerne principalement les qualifications d'ouvrier et d'employé. Or, la mixité apparait comme une dimension essentielle à la réalisation de l'égalité professionnelle entre les sexes. Alors que le Gouvernement a placé cette question au rang de ses priorités, le Premier ministre a demandé au Conseil économique, social et environnemental de dégager, à l'intention des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, des orientations pour agir.







CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL
9, place d'Iéna
75775 Paris Cedex 16
Tél. : 01 44 43 60 00
www.lecese.fr

N° 41114-0025 prix : 13,70 €

ISSN 0767-4538 ISBN 978-2-11-138654-9

9 782111 386549

Diffusion
Direction de l'information
légale et administrative
Les éditions des Journaux officiels
tél. : 01 40 15 70 10
www.ladocumentationfrancaise.fr