

# Rapport de l'enquête

Diversification des choix professionnels des filles.

Quels enjeux ?

Quelles bonnes pratiques pour les entreprises ?



Septembre 2011



# Sommaire

I- Le contexte de l'étude	p. 1 à 7
- La place des femmes dans la formation initiale et dans l'emploi	p. 1 à 4
• La féminisation du marché du travail	p. 1
• Un égal accès aux formations mais des parcours de formation très sexués	p. 1-2
• Des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes	p. 2-4
• Quelques remarques pour conclure	p. 4
- Face à la mixité des emplois, que dit le Droit ?	p. 4-6
• Les textes en vigueur	p. 4-5
• Les nouvelles perspectives	p. 5-6
- L'égalité des sexes dans le système éducatif : une dynamique interministérielle qui passe par la diversification des choix d'orientation	p. 6 à 7
- Le Prix de la vocation scientifique et technique des filles et le Prix de la diversification de l'apprentissage au féminin	p. 8
II- Le cadre de l'enquête	p. 9 à 14
- L'objet du projet	p. 9
- Le projet	p. 9-11
• Une campagne de promotion des Prix et de la thématique de la diversification des choix professionnels	p. 9-10
• L'enquête	p. 10-11
- La méthodologie de l'enquête	p. 11 à 12
• Le panel	p. 11-12
• Les entreprises rencontrées	p. 12-13
• Les entretiens	p. 14
III- Les résultats de l'enquête	p. 15 à 24
- Les parcours de formation	p. 15 à 18
- Les motivations des entreprises et modalités de recrutement des femmes sur des postes traditionnellement masculins	p. 18-19
- Les métiers des jeunes femmes	p. 19 à 21
- Les obstacles et éléments facilitateurs	p. 21 à 24
Conclusion	p. 25

### La place des femmes dans la formation initiale et dans l'emploi

La participation croissante des femmes à l'activité économique et sociale a profondément modifié la situation dans le monde du travail et changé durablement la place des femmes et des hommes sur le marché du travail. Ce fait social majeur n'a cependant pas conduit à une égalisation de leurs conditions de travail et d'emploi, et ce malgré une législation qui pose pour principe général, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe.

Ces inégalités professionnelles persistantes sont liées au caractère sexué de l'orientation, de la formation et de l'emploi mais aussi à une division sexuée de l'emploi et du travail. Elles se traduisent par des différences marquées en matière de salaire et de retraite.

#### • **La féminisation du marché du travail**

L'évolution de la place des femmes dans l'emploi en France a été tout à fait spectaculaire en France depuis le milieu des années 70 et ce phénomène constitue une donnée essentielle dans la compréhension des mutations du marché du travail. La part des femmes dans la population active atteint près de 48%, soit 12 points de plus qu'en 1975 et cette croissance a été continue, tout au long de la période, malgré les aléas de la croissance économique et le développement du chômage de masse. Mais, par ailleurs, les femmes constituent également plus de 80% des salariés occupant un emploi à temps partiel et sont surreprésentées aussi bien dans le « sous emploi » que dans le chômage.

Cette féminisation de l'emploi s'est traduite par un double mouvement. L'emploi féminin a fortement progressé dans les professions déjà majoritairement exercées par les femmes et dans les bas niveaux de qualification et de classification. Mais il s'est également développé, dans une moindre mesure, dans les professions intellectuelles supérieures, dans un certain nombre de métiers techniques et industriels et parmi les cadres.

#### • **Un égal accès aux formations mais des parcours de formation très sexués**

Les taux de réussite scolaire des filles sont depuis des années bien supérieurs à ceux des garçons. Le niveau de formation des femmes est plus élevé que celui des hommes mais on observe de fortes disparités dans l'orientation des garçons et des filles malgré l'affirmation du principe de mixité dans le cadre du droit à l'éducation.

De manière générale, les filles et les garçons n'ont pas les mêmes parcours scolaires. Après le collège, les filles s'orientent plus vers l'enseignement général et technologique que vers l'enseignement professionnel. Dans l'enseignement général et technologique, elles délaissent les filières scientifiques et techniques industrielles. Dans l'enseignement professionnel, elles privilégient les sections tertiaires (secrétariat, vente, sanitaire et social).

Après le baccalauréat, dans les classes préparatoires aux grandes écoles, 75 % des étudiants des filières littéraires sont des filles, pour 30 % des élèves scientifiques. Seulement 26 % des diplômés ingénieurs sont des femmes (mais elles sont nombreuses en chimie, biologie et rares en BTP, génie civil, bois, physique ...).

A l'université, elles sont majoritaires dans les filières de médecine, pharmacie et droit et le restent très largement en lettres et sciences humaines. A l'inverse, elles sont très peu nombreuses dans les « sciences dures ». Les filles sont, de ce fait, moins présentes dans les filières les plus porteuses en matière d'accès au pouvoir décisionnel et bénéficiant d'un encadrement scolaire privilégié : classes préparatoires, grandes écoles, études doctorales.

Enfin, on peut souligner que des « bastions » féminins et masculins persistent. Par exemple, dans les séries technologiques, la filière des sciences médico-sociales (SMS) comprend 95% de filles, tandis que la filière des sciences et techniques industrielles (STI) compte 92% de garçons. Ces phénomènes tiennent en premier lieu à des représentations traditionnelles dans l'éducation et l'orientation des jeunes et au poids des stéréotypes. Ces derniers sont ancrés dans les mentalités et nombreux sont ceux qui vont à l'encontre d'une plus grande égalité entre les sexes. Si naître fille ou garçon est un fait biologique, les enfants développent dans la famille et à l'école une socialisation sexuée : un ensemble de valeurs, de représentations, de savoirs et de compétences qui s'acquièrent en fonction du genre, sans qu'il y ait forcément de volonté explicite de la part des enseignants et des parents. Filles et garçons continuent à se conformer à ce qui est reconnu comme leur domaine respectif de compétence dans les schémas socioprofessionnels. La persistance des choix sexués est autant le fait des garçons que des filles : ils anticipent des rôles adultes en fonction de représentations stéréotypées.

Les différences d'orientation résultent aussi d'une auto-sélection des filles, liée à des «anticipations raisonnables» en termes de débouchés et de carrière. Elles tiennent aussi aux difficultés que peuvent rencontrer des jeunes filles pour être intégrées dans un milieu scolaire ou professionnel «traditionnellement» masculin.

### • Des inégalités professionnelles persistantes entre les femmes et les hommes

#### - Une forte concentration de l'emploi féminin

Le constat de la concentration persistante des emplois féminins dans un nombre limité de secteurs, dans des professions majoritairement exercées par des femmes, n'exigeant souvent qu'un niveau moyen de formation et dans des positions professionnelles peu valorisées, est désormais bien connu. 80% des femmes exerçant une activité professionnelle travaillent dans les services. Sur 39 secteurs d'activité, 9 sont à majorité féminine et regroupent plus de 60% de l'emploi féminin. Par ailleurs, près d'une femme sur deux fait partie de la catégorie des employés.

Cette situation résulte pour l'essentiel d'une division sexuée de l'emploi et du travail fondée sur l'attribution d'un genre masculin ou féminin aux diverses activités professionnelles. Celle-ci relève de représentations quant aux aptitudes et compétences des hommes et des femmes, mais aussi et surtout de l'existence de rapports sociaux de sexe dans la sphère professionnelle et dans la sphère privée. Comme nous l'avons déjà vu, elle tient aussi au caractère encore très sexué des filières de formation.

De plus, les effets de sélection du marché du travail et les pratiques discriminatoires en matière d'embauche, de répartition du travail et de déroulement de carrière contribuent à renforcer le maintien des femmes dans un petit nombre d'emplois et de professions. Enfin, le poids des tâches familiales et domestiques et le fait que les efforts de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée incombent quasi exclusivement aux femmes participent également à cette situation.

Ces inégalités sont présentes dès le début de la vie active et dès le premier accès à l'emploi. En effet, même si l'on peut constater une indifférenciation croissante du genre à l'embauche, l'accès à l'emploi des jeunes filles est plus long et plus marqué par la précarité que celui des jeunes hommes. Plus diplômées dans l'ensemble, elles occupent cependant plus souvent des postes qui ne correspondent pas à leur niveau, voire à leur spécialité de formation.

Il existe cependant, à cette situation générale, un certain nombre d'exceptions qui ont été notamment mises en évidence dans des travaux portant sur l'intégration de femmes à des postes traditionnellement masculins. Ces pratiques, visant à étendre la mixité des emplois, se sont développées pour l'essentiel pour des raisons économiques, suite à des pénuries de main d'œuvre masculine, qualifiée ou pas, pour faire pression à la baisse sur les salaires, mais aussi dans la perspective de réduire le chômage des femmes ou de diversifier la demande de travail.

### *- Un accès limité aux postes à responsabilités*

La part croissante des femmes dans l'emploi ne s'est pas traduite par une augmentation équivalente de leur présence dans les postes à responsabilités. Les femmes cheffes d'entreprise, ainsi que les ingénieures et cadres techniques, restent très minoritaires (16%). Par ailleurs, même si la part des femmes parmi les cadres a beaucoup progressé (34% contre 23% il y a 20 ans), de nombreuses différences persistent entre les situations professionnelles des femmes et des hommes cadres. Globalement, ils n'occupent pas les mêmes fonctions : plus de 4 femmes sur 10 occupent un poste dans les fonctions d'administration, de finances et de ressources humaines, contre moins de 2 hommes sur 10. A l'inverse, les hommes sont proportionnellement beaucoup plus nombreux dans les fonctions de production industrielle, de services techniques et dans l'informatique.

Par ailleurs, les femmes cadres ont un niveau de responsabilité moindre que les hommes cadres, surtout après 40 ans (source : APEC, mars 2011). Cette répartition s'explique pour l'essentiel par le caractère sexué des filières de formation, mais elle résulte aussi d'effets de sélection, voire de pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes cadres.

### *- Temps partiel : le temps des femmes*

Le travail à temps partiel est en France, contrairement à d'autres pays européens, un phénomène relativement récent. Son essor date des années 80 et il est très lié au développement de politiques publiques d'aides à la création d'emplois à temps partiel et d'exonérations de cotisations sociales patronales pour ce type d'emploi. Il tient aussi massivement au développement de nouvelles formes de gestion de la main d'œuvre.

En 2010, près de 17 % des actifs occupés, soit près de 4 millions de personnes, travaillaient à temps partiel. Parmi elles, 85 % sont des femmes, qui travaillent 23 heures en moyenne par semaine. Dans l'ensemble, près d'une femme sur trois travaillait à temps partiel (5% des hommes).

### *- Des écarts importants de salaire : l'inégalité la plus visible*

L'ensemble des disparités évoquées ci-dessus se retrouve bien évidemment si l'on considère les salaires. En 2008, une femme travaillant à temps complet gagnait en moyenne 19,2 % de moins que son homologue masculin. Elles sont plus ou moins marquées selon les catégories socioprofessionnelles et selon la part qu'occupent les femmes. L'écart est ainsi maximal dans les catégories de cadres et d'ouvriers, où les femmes sont peu représentées, alors qu'il est nettement plus réduit dans celles des professions intermédiaires et des employés où elles sont représentées.

Ces différences s'expliquent traditionnellement par les effets de secteur (concentration de l'emploi féminin dans les secteurs les moins rémunérateurs) et par les effets de structure (concentration des postes féminins dans les emplois les moins qualifiés). Mais elles sont aussi liées au mode de négociation salariale, à un positionnement défavorable des femmes dans les grilles de conventions collectives, à l'attribution de primes, à l'existence de critères discriminatoires fondés sur le sexe ou à des critères « oubliés », c'est-à-dire non reconnus.

La différence augmente aussi avec l'âge : 7% pour les moins de 35 ans, 22% pour les plus de 35 ans. Ce phénomène tient à un effet de génération : les jeunes femmes accèdent de plus en plus au marché du travail et sur des postes de plus en plus diversifiés. Mais il est également lié à un effet de carrière : les déroulements de carrière des femmes sont moins favorables que ceux des hommes. Enfin, toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à niveau de formation, expérience, catégorie professionnelle, âge, secteur d'activité... supposés équivalents, il subsiste un écart de salaire de l'ordre de 11%, qui peut être en partie assimilé à de la discrimination salariale à l'encontre des femmes.

*- Un sur chômage féminin, mais un écart qui tend à se réduire*

En matière de chômage aussi, les inégalités existent et le taux de chômage des femmes est structurellement plus élevé que celui des hommes depuis le milieu des années 70. Cette situation relève tant de l'orientation que de la précarité ou des types d'emplois demandés, voire de phénomènes de discrimination. L'écart tend cependant à se réduire depuis le début de l'année 2008 et la différence n'était plus que de 1,2 point au 4ème trimestre 2010 (source : Dares Analyses, mai 2011), après une courte période en 2009 où le taux de chômage des hommes a été supérieur à celui des femmes. La crise a en effet conduit à des destructions massives d'emplois dans le secteur industriel où les hommes occupent la plupart des emplois, alors que l'emploi féminin était moins pénalisé car il se situait davantage dans les services.

*- Après la vie professionnelle, les retraites des femmes sont plus faibles que celles des hommes*

Toutes les inégalités entre les hommes et les femmes que l'on constate au cours de la vie active sont reproduites et même amplifiées au moment de la retraite. Parmi les salariés ayant validé une carrière complète, le montant moyen mensuel de la retraite de droit direct des femmes est inférieur de 33% à celui des hommes. Toutes carrières confondues, l'écart se creuse encore pour atteindre 48%. En effet, interrompant plus souvent leur activité professionnelle et travaillant plus souvent à temps partiel, notamment pour s'occuper de leurs enfants, les femmes assurent moins souvent une carrière complète (41% d'entre elles contre 86% des hommes).

### **Quelques remarques pour conclure et prolonger**

Les constats présentés ci-dessus permettent de conclure à des transformations importantes de la place des femmes dans la formation et l'emploi. Mais les évolutions sont lentes, en raison du poids des représentations traditionnelles dans l'éducation et la formation des jeunes et plus tard dans l'emploi. Ce phénomène tient aussi au fait que l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée reste pour l'essentiel une affaire de femmes.

La diversification des choix professionnels des jeunes filles peut apparaître dans ce contexte comme un enjeu majeur, qui permettrait à la fois de lever un certain nombre de difficultés rencontrées par les femmes dans l'emploi, de faire face à des pénuries de main d'œuvre et de répondre aux souhaits de celles qui souhaitent accéder à d'autres emplois que ceux traditionnellement dévolus aux femmes.

### **Face à la question de la mixité des emplois, que dit le Droit ?**

Le propos sera centré uniquement sur l'accès à l'emploi, donc le recrutement. La question de l'orientation ne sera pas évoquée. On peut observer d'emblée que les dispositions consacrées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et aux discriminations sont nombreuses (sans pour autant conduire à des résultats satisfaisants).

Ces textes offrent aujourd'hui assez peu d'appuis pour progresser vers la mixité des emplois ; mais de nouvelles perspectives sont peut-être en train de s'ouvrir.

#### **• Les textes en vigueur**

Aujourd'hui, en considérant les textes en vigueur, on peut affirmer que l'employeur a seulement l'obligation de ne pas empêcher la mixité des emplois dans son entreprise ; il n'a que la faculté de la rechercher.

- L'employeur ne doit pas empêcher la mixité des emplois ; ainsi il ne doit pas écarter les femmes du recrutement simplement pour maintenir une prédominance masculine dans les effectifs (ou, inversement, éliminer les candidatures masculines pour assurer la pérennité de la dominante féminine). Cette attitude est prohibée d'une part par les textes sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L1142-1 et suiv.), d'autre part par les dispositions sur les discriminations (C. trav., art. L1132-1 et suiv.).

- L'employeur a la faculté de rechercher la mixité des emplois dans son entreprise. Cette possibilité, qui lui est offerte, peut emprunter plusieurs voies :

- Des actions peuvent être négociées dans le cadre de la négociation annuelle spécifique obligatoire sur l'égalité professionnelle (C. trav., art L2242-5) — étant précisé que c'est la négociation qui est obligatoire et non la conclusion d'un accord.

De telles actions peuvent également être prévues au terme de toute autre négociation collective dans l'entreprise.

- La mixité des emplois peut aussi être recherchée dans le cadre d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié ou mis en œuvre unilatéralement par l'employeur (C. trav., art. L1143-1 et suiv.).

- Elle peut enfin être recherchée par des objectifs et des actions énoncés dans le rapport de situation économique de l'entreprise (prévu par l'article L2323-47 pour les entreprises de moins de 300 salariés) ou le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes (prévu par l'article L2323-57 pour les entreprises de 300 salariés et plus).

- Dans tous les cas, il n'est question que d'une faculté de prévoir des actions pour atteindre la mixité des emplois. Mais le passage vers une obligation en la matière (une obligation toute relative) se produira peut-être à partir du 1er janvier 2012.

### • Les nouvelles perspectives

Demain (à partir du 1er janvier 2012), mais pour les entreprises couvertes par un accord ou par un plan d'actions au 10 novembre 2010, à leur date d'échéance, les employeurs devront agir sous peine de sanction. Cette innovation figure étrangement dans la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des...retraites.

- L'employeur se voit imposer des obligations nouvelles. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport sur la situation économique de l'entreprise voit son contenu enrichi et il devra établir un plan d'actions destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L 2323-47 nouveau). Il en va de même pour le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de 300 salariés et plus (C. trav., art. 2323-57). Et le décret 2011-822 du 7 juillet 2011 a apporté depuis lors des précisions sur ces obligations nouvelles.

L'examen des nouvelles dispositions fait cependant apparaître que si l'obligation de prévoir un plan d'action est clairement affirmée, une grande latitude est laissée pour sa teneur et on peut donc penser que, dans bien des cas, les actions en faveur de la mixité des emplois seront absentes ou modestes. On peut donc parler de nouvelles obligations mais d'obligations très relatives voire imprécises.

- Le non-respect par l'employeur de ses obligations pourra demain être sanctionné (C. trav., art. L 2242-5-1).

Sera sanctionnable à compter du 1er janvier 2012, le fait, pour les entreprises de 50 salariés et plus, de n'être pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par les



objectifs et les mesures constituant un plan d'actions défini dans les rapports sur la situation économique ou les rapports sur la situation comparée des femmes et des hommes. On peut ici relever l'émergence d'une quasi-obligation de conclure un accord (mais avec l'échappatoire du plan d'action).

Les modalités de la sanction se caractérisent par une certaine souplesse. Il s'agit d'une pénalité à la charge de l'employeur dont le montant est fixé par l'autorité administrative en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et en fonction des motifs de sa défaillance pour le respect de son obligation. La pénalité est plafonnée à 1% des rémunérations et gains correspondant aux périodes pendant lesquelles l'obligation n'est pas respectée. Le décret du 7 juillet 2011 prévoit même que la pénalité peut ne pas être due si l'autorité administrative constate que l'entreprise justifie sa défaillance (alors que la loi ne semble reconnaître à l'autorité administrative que la possibilité d'infléchir le montant de la pénalité).

On passe donc de la simple faculté à une amorce d'obligation (mais une obligation toute relative et éventuellement non orientée vers la mixité des emplois) assortie d'une sanction marquée d'une grande souplesse.... Les progrès existent mais ils sont modestes. Ils sont pour une bonne part entre les mains de l'autorité administrative...

### L'égalité des sexes dans le système éducatif : une dynamique interministérielle qui passe par la diversification des choix d'orientation

Les divers constats que nous venons d'établir, conduisent les responsables du système éducatif, **depuis les années 80**, à promouvoir des actions destinées à faire progresser la mixité scolaire vers une véritable égalité des chances entre les filles et les garçons.

De **1982 à 1985**, le premier programme d'action communautaire pour la promotion de l'égalité des chances en faveur des femmes est diffusé dans les différents pays de l'Union européenne.

Après la Loi sur l'égalité professionnelle en 1983, Madame Yvette Roudy, première ministre des Droits des femmes, et le ministère de l'Éducation nationale signent, **en décembre 1984, la première Convention pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école**. Celle-ci préconise d'améliorer l'orientation des filles en diversifiant leurs choix. Elle crée aussi des postes de chargés de mission dans les rectorats. Des campagnes nationales d'information et de sensibilisation ont alors pour thème l'orientation, avec pour slogan "Les métiers n'ont pas de sexe". La **deuxième Convention, en septembre 1989**, précise les objectifs économiques et tente de trouver une réponse au manque d'ingénieurs et de techniciens par la promotion d'une présence féminine accrue.

C'est **en 1991** qu'est mis en place « **le Prix de la vocation scientifique et technique des filles** ». Il remplace la Bourse du même nom, instaurée en 1985. Son montant, 750 euros (passé aujourd'hui à 1000 euros) donne une reconnaissance institutionnelle aux candidates qui s'orientent vers des formations moins traditionnelles. Il permet en outre de couvrir quelques frais de scolarité.

**En 1998, une circulaire féminise les métiers et les grades**. Les acteurs concernés soulignent des inégalités persistantes et la difficulté de mesurer les évolutions produites par des actions dispersées. De plus, ils estiment illusoire de vouloir changer les choses en agissant seulement à l'intérieur du système scolaire.

Plus ambitieuse, **la troisième Convention nationale pour la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif**, affirme, **en 2000**, une politique globale et transversale aux différentes politiques publiques auprès des élèves, des équipes éducatives et des parents

d'élèves. Elle exige un engagement fort des ministères à tous les niveaux, en collaboration avec les services aux droits des femmes, les collectivités locales et les associations. L'objectif est toujours d'encourager l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons vers les filières scientifiques et techniques mais aussi de travailler à la modification des stéréotypes de sexes qui influencent les choix, de promouvoir une éducation fondée sur le respect mutuel entre les sexes et de renforcer la formation des acteurs et la conception d'outils de promotion de l'égalité. Cette Convention a de nombreuses déclinaisons régionales avec des actions d'information, de sensibilisation et de formation, des créations d'outils, un renforcement du réseau de chargés de mission à l'égalité des rectorats, des conventions locales avec des actions en collaboration avec les délégués régionaux aux droits des femmes et à l'égalité et les associations.

**En mars 2004**, la France adopte, dans le contexte européen, une stratégie globale pour entraîner la société sur la voie de la démocratie paritaire, avec **la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes**, acte fondateur d'une véritable dynamique de changement social. Il témoigne de la volonté de multiples acteurs de se mettre en mouvement, d'interroger leurs pratiques, et de se donner les moyens d'agir tous ensemble vers plus de progrès et plus de démocratie.

**La dernière Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, couvre la période 2006-2011.** Elle réaffirme la nécessité de développer une démarche éducative globale, notamment dans le cadre de l'orientation et de l'éducation à l'égalité des sexes nécessaire à l'évolution des mentalités pour changer les comportements. Elle souligne la nécessité d'un apprentissage précoce pour que les stéréotypes s'estompent et que d'autres modèles de comportement puissent se construire progressivement dès la maternelle. Elle vise principalement l'orientation et l'éducation à l'égalité des sexes à savoir :

- améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons en favorisant les parcours vers les formations scientifiques et techniques pour une meilleure insertion dans l'emploi,
- assurer aux jeunes une éducation à l'égalité entre les sexes et mettre en œuvre des actions de prévention des comportements et violences sexistes,
- intégrer l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des actrices et des acteurs du système éducatif.

Afin d'inciter et de motiver les jeunes à choisir des filières de formation et des métiers scientifiques et techniques, des actions sont mises en œuvre : diffuser l'information sur la situation des garçons et des filles ; sensibiliser et former les enseignants et les parents à l'égalité entre les femmes et les hommes ; accompagner les jeunes pour leur projet professionnel ; informer et valoriser les métiers scientifiques et techniques auprès des filles ; impliquer et travailler avec les professionnels des secteurs porteurs d'emploi ; agir sur les représentations et adopter des modèles différents grâce à des témoignages et la diffusion de parcours innovants.

**Une convention entre le ministère et les associations Femmes et mathématiques, Femmes et sciences, Femmes ingénieurs**, est signée **le 31 janvier 2011**, lors de l'annonce du Plan sciences et technologies à l'école. Ces trois associations interviennent en milieu scolaire dans l'objectif d'encourager, chez les jeunes filles, les vocations pour les carrières scientifiques et techniques, en améliorant notamment la connaissance des filières et des métiers. Elles proposent des rencontres avec des femmes engagées dans les carrières scientifiques et ou techniques.

## Le Prix de la vocation scientifique et technique des filles (PVST) et le Prix de la diversification de l'apprentissage au féminin (PDAF)

Le PVST est une mesure nationale, initiée en 1985. Il vise à encourager les lycéennes des classes terminales scientifiques, technologiques ou professionnelles à élargir leurs projets professionnels. Il s'adresse aux jeunes filles qui choisissent une formation supérieure (classes préparatoires, BTS-DUT, écoles d'ingénieur, cycles universitaires) dans laquelle elles représentent moins de 40 % des effectifs. Exercer un métier où elles sont peu nombreuses doit leur permettre d'augmenter leurs chances d'accès à l'emploi à l'issue de leur formation. Chaque année, 650 lauréates, au niveau national, reçoivent un prix de 1000 euros.

Depuis de nombreuses années, un partenariat autour de ce Prix est développé en Alsace. 30 lauréates sont choisies par un jury régional. Les Prix sont remis par la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité, la Région Alsace, la Communauté urbaine de Strasbourg, le Conseil général du Haut-Rhin et le Crédit Mutuel. L'Alsace compte ainsi depuis 20 ans, plus de 600 lauréates.

Depuis 1996, avec la Région Alsace et les services de l'Etat, un Prix de la diversification de l'apprentissage au féminin (PDAF) est mis en place sur le modèle du PVST. Ce Prix est remis à des jeunes filles qui s'engagent dans une formation en apprentissage du CAP au diplôme d'ingénieur, dans des métiers où elles sont peu représentées (moins de 30% des effectifs) : peintre en bâtiment, carrossière, électrotechnicienne, informaticienne, technicienne en maintenance industrielle ou en travaux publics, pâtissière, paysagiste, ... 20 PDAF de 1000 euros aussi sont remis chaque année par la Région Alsace, la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, la Communauté urbaine de Strasbourg, le Crédit mutuel, EDF et RTE (réseau de transport d'électricité).

### • Les modalités de fonctionnement des Prix

La campagne d'information pour ces prix démarre en février. Elle s'appuie sur les lycées et CFA, les centres d'information et d'orientation et la presse locale. L'information est relayée par les professeurs (réunions avec les élèves, échanges sur les projets professionnels, témoignages concrets d'anciennes lauréates...) et sur les salons d'orientation. L'objectif est de motiver le maximum de jeunes filles, de conforter des projets hésitants voire de susciter des vocations. Une centaine de candidates se présentent chaque année pour le PVST et une cinquantaine pour le PDAF.

Les jurys choisissent les lauréates en fonction prioritairement du parcours d'études envisagé, du projet professionnel et de la motivation des candidates. Les critères scolaires et les difficultés personnelles rencontrées, interviennent dans un second temps. La remise des prix se fait lors d'une manifestation officielle marrainée par une femme. Y sont invités les familles, les établissements scolaires, les partenaires et financeurs et d'anciennes lauréates qui y contribuent par des témoignages très encourageants.

## Le cadre de l'enquête

### Objet du projet

Comme nous venons de le voir dans la première partie de ce rapport, les choix d'orientation restent en France très sexués, avec une concentration des filles dans un petit nombre de filières : social, services, éducation... On constate ainsi une faible mixité des formations et plus tard des métiers, notamment dans les filières scientifiques et techniques qui sont pourtant porteuses de débouchés. Face à ce constat, la diversification des choix professionnels des filles apparaît comme un enjeu majeur qui peut notamment favoriser leur accès au marché du travail ou permettre leur maintien dans l'emploi.

Le projet, dont nous vous présentons ici les résultats, vise à éclairer les différents acteurs sur cette question de la diversification des choix professionnels. Porté par le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), à la demande de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), le projet est financé par le Fonds social européen (FSE), la DRDFE et la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Le projet est mené depuis juin 2010. Il s'articule autour de deux actions qui seront décrites dans une seconde partie : une campagne de promotion de la thématique de la diversification des choix professionnels à travers deux Prix : le Prix de la vocation scientifique et technique des filles (PVST) et le Prix de la diversification de l'apprentissage au féminin (PDAF), ainsi qu'une enquête, auprès d'une dizaine d'entreprises alsaciennes ayant recruté des femmes à des postes dits masculins, menée en partenariat avec l'Université de Strasbourg (Institut du Travail et Béta-Céreq). Ces femmes sont lauréates du PVST ou du PDAF.

Ces deux Prix constituent « l'entrée » de cette étude, car il s'agit de dispositifs incitatifs en matière de diversification des choix d'orientation : ils récompensent en effet des jeunes filles qui s'insèrent dans des filières dites masculines. Ces Prix restent méconnus du grand public et des candidates potentielles. On note une diminution du nombre de candidatures aux Prix ces dernières années, il est donc important d'en faire la promotion afin de les stimuler.

Ces actions, et les différents outils qui en découlent, visent à :

- faire évoluer les représentations sur les métiers chez les jeunes filles mais aussi leur famille, leur entourage, les acteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi,
- augmenter le nombre de candidatures aux Prix,
- faire progresser les pratiques des entreprises et des acteurs socio-économiques en matière de mixité professionnelle.

### Le projet

Le projet s'articule autour de deux actions :

- **Une campagne de promotion des Prix et de la thématique de la diversification des choix professionnels**

L'objectif de cette action est de sensibiliser à la diversification des choix d'orientation les jeunes filles, leur famille, leur entourage mais aussi l'ensemble des acteurs de l'éducation, de la formation ainsi que le grand public.

On remarque que de nombreuses représentations sur les métiers, notamment des représentations sexuées, subsistent. Celles-ci conduisent, dans la plupart des cas, les jeunes (filles ou garçons) à s'orienter vers des filières qui correspondent, dans leur esprit, à leur sexe. Il s'agit donc de travailler sur ces représentations, de les déconstruire et d'informer sur la diversité des métiers possibles et sur la mixité de tous les métiers, afin que les choix d'orientation soient plus ouverts et se fassent en pleine connaissance de cause.

Les actions de promotion du PVST et du PDAF permettent d'aborder cette question avec le public. Il est donc important de les rendre visibles par des opérations de communication.

Pour cela, des plaquettes de présentation des Prix sont conçues, en complément des outils nationaux existants pour le PVST et des outils régionaux existants pour le PDAF. Outre les informations pratiques utiles pour la participation aux concours, ces plaquettes sont illustrées par des témoignages de lauréates et d'entreprises ayant recruté des femmes sur des postes dits masculins. L'objectif est de rassurer et d'encourager les jeunes femmes à faire d'autres choix d'orientation grâce à des retours d'expériences positifs. Les plaquettes ont été diffusées, en mars 2011, dans les points d'information sur l'orientation de la région (CIO, PAIO, missions locales), chez les partenaires des Prix et aux salons d'orientation.

Afin de toucher le public visé (scolaires, familles, professionnels de l'éducation et de la formation), un stand dédié aux Prix est présenté, depuis janvier 2011, sur plusieurs salons d'orientation tels que :

- La journée carrières et formations à Mulhouse,
- La nuit de l'orientation et du parcours professionnel à la CCI de Strasbourg,
- Les journées des universités et des formations post-bac à Strasbourg.

Ce stand, qui met en scène des noms de métiers déclinés au féminin et des portraits photographiques de femmes travaillant dans des métiers dits masculins, interpelle le public sur d'autres choix professionnels envisageables. Surpris par ces noms de métiers et ces photographies atypiques, les jeunes et leur famille échangent spontanément avec les personnes présentes sur les salons notamment sur l'orthographe proposée des noms de métiers. Les remarques entendues dans ce cadre sont significatives des représentations du public sur les métiers : les termes « ingénieure » ou « cheffe » sont souvent perçus comme mal orthographiés par le public tellement il est peu courant de les accorder ainsi. Ces échanges avec les familles sont nécessaires, quand on sait l'importance du soutien de l'entourage en matière d'orientation.

Des portraits des lauréates des Prix sont également proposés dans la presse locale (DNA et L'Alsace) au moment des cérémonies de remise des Prix. La presse locale est un vecteur d'information incontournable pour le grand public. Mettre en avant, dans la presse, des parcours exemplaires de femmes en matière d'intégration sur des postes dits masculins, permet d'habituer les lecteurs à ces situations et, petit à petit, de faire évoluer les images et représentations.

Enfin, des ateliers-débats « Les métiers ont-ils un sexe ? » sont proposés auprès de classes de 4ème. Il s'agit, par des échanges et une discussion, de déconstruire les images habituelles et sexuées des métiers en interrogeant les représentations. Les échanges se font sur la base de jeux, des quizz proposés lors de deux rencontres d'une heure par classe. La question de l'orientation et de l'avenir professionnel est centrale en 4ème puisque les élèves doivent faire un premier choix d'orientation à partir de la 3ème. Les élèves sont intéressés et participent activement au débat. La déconstruction des images sur les métiers permet à certains d'ouvrir leurs recherches vers des métiers dont ils pensent qu'ils correspondent à l'autre sexe.

#### • Une enquête en entreprise

Le deuxième volet du projet consiste en une enquête menée auprès d'une dizaine d'entreprises alsaciennes ayant recruté, sur des postes dits masculins, des femmes lauréates des Prix. Elle porte sur l'analyse des pratiques concrètes des entreprises vis-à-vis des femmes (au moment du recrutement, en matière de gestion

de carrières, de conditions de travail, de formation, d'organisation du travail ...), sur les représentations des acteurs, les attentes et les résistances vis-à-vis de l'emploi des femmes sur des postes dits masculins et sur les parcours et le vécu des jeunes filles.

Les résultats de cette enquête ont été présentés aux entreprises et aux acteurs socio-économiques d'Alsace lors d'une matinée de restitution, le jeudi 16 juin 2011. L'objectif était de pouvoir évaluer, avec les participants, dans quelle mesure ces retours d'expériences d'intégration de femmes sur des postes dits masculins pouvaient être mutualisés.

Cette présentation a fait l'objet de nombreux commentaires et débats entre les participants, qui pour la plupart, ont conclu à l'intérêt de partager ce type d'information et de la diffuser. Reste que la sensibilisation des acteurs à cette question cruciale reste difficile. En témoigne le peu d'affluence à cette journée (30 personnes) alors que près de 1500 structures/personnes avaient été conviées.

La presse locale était présente et a publié un article le lendemain sur la mixité en chantier (DNA - 17 juin).

## La méthodologie de l'enquête

Le travail d'enquête a été mené de juin 2010 à septembre 2011 (recherche du panel d'entreprises, réalisation des entretiens, restitution des résultats de l'enquête, rédaction du rapport).

### • Le panel

Afin de constituer le panel d'entreprises à rencontrer, nous avons contacté des entreprises ayant recruté des lauréates du PVST ou du PDAF, à partir des données fournies par les lauréates dans le cadre des enquêtes de suivi qui leur sont envoyées tous les ans par la DRDFE.

Toutes les lauréates ne répondent pas ou répondent irrégulièrement à ces enquêtes de suivi, nous ne disposons donc pas de tous les éléments actualisés. Un travail important de vérification des données a dû être effectué.

A partir des éléments en notre possession, nous avons sélectionné les fiches de suivi des lauréates depuis 2004. En effet, une enquête avait déjà été menée auprès des lauréates avant cette année là, nous ne souhaitons donc pas les solliciter de nouveau. De plus, nous n'avons retenu que les lauréates intégrées dans une entreprise alsacienne, notre enquête ayant une dimension régionale.

Cette première sélection nous a permis de retenir :

- 11 entreprises ayant recruté des lauréates du PDAF,
- 12 entreprises ayant recruté des lauréates du PVST.

Afin de présenter notre démarche aux entreprises retenues et leur proposer de participer à l'enquête, nous avons contacté, dans un premier temps par téléphone, le directeur-riche de l'entreprise ou le responsable des ressources humaines. Après ce premier contact téléphonique, nous avons confirmé notre demande d'entretiens par mail en joignant un descriptif synthétique de notre démarche. Il a souvent été nécessaire de relancer les entreprises afin d'obtenir leur accord, parfois par le biais des lauréates elles mêmes qui étaient, pour la plupart, très intéressées par la démarche.

Sur les 23 entreprises contactées, 7 ont répondu favorablement. On note dans la plupart des cas que ces entreprises sont conscientes de l'intérêt de la démarche de diversification des choix professionnels et de l'intérêt d'en parler, ce qui explique leur participation. Pour celles ayant refusé de participer, plusieurs raisons sont évoquées :

- Le manque de temps, lié à des périodes de forte activité,
- Une thématique qui leur semble dépassée : elles disent avoir déjà l'habitude d'embaucher des femmes sur des postes dits masculins et ne souhaitent pas parler d'une démarche qui pour elles est « normale ».

Comptant sur une base d'une dizaine d'entreprises à rencontrer et n'ayant que 7 réponses positives, nous avons décidé d'élargir nos critères initiaux de sélection :

- Aux lauréates avant 2004,
- Aux nouvelles lauréates du PDAF 2010 désignées en octobre. En effet, ces lauréates étant apprenties, elles sont forcément intégrées dans une entreprise pour leur formation en alternance.

Ces nouveaux critères nous ont permis de toucher deux entreprises supplémentaires.

Au final, 9 entreprises ont participé à l'enquête :

- 5 entreprises ayant recruté des lauréates du PDAF,
- 4 entreprises ayant recruté des lauréates du PVST.

#### • Les entreprises rencontrées

Parmi les 9 entreprises enquêtées, 4 appartiennent au secteur de l'industrie, 2 à celui de l'artisanat, 2 aux services et 1 au secteur de la construction. Elles présentent des configurations productives très différentes et leurs effectifs sont compris entre 5 et plus de 300 salariés.

Le tableau en page suivante présente ces entreprises.

Code	Activité	Effectif	Nombre de femmes dans l'entreprise	Mode de recrutement	Types de postes occupés par les lauréates	Lauréates PVST ou PDAF
<b>A</b>	Constructeur automobile de luxe	60	16 en administratif 1 en atelier	CDI Embauche directe après le diplôme	Ingénieure mécanique service qualité	PVST
<b>B</b>	Garage poids lourds	60	12 mais pas de femme à l'atelier	Après BTS en alternance	Réceptionnaire	PVST
<b>C</b>	Fabrication et commercialisation de matériel plastique	320	Pas de femme en production	Après diplôme d'ingénieur en alternance	Cheffe du service informatique	PDAF
<b>D</b>	Fabrication et commercialisation de matériel plastique	76	25 dont 1 en production	CDI	Technico commerciale	PVST
<b>E</b>	Menuiserie (entreprise familiale)	6	2 en administratif	CDI	Menuisière	PDAF
<b>F</b>	Peinture (entreprise familiale)	5	1	BTMA en apprentissage	Peintre	PDAF
<b>G</b>	Collectivité locale	33	4	Concours de la fonction publique (après recrutement)	Grimpeuse élagueuse puis gestionnaire d'arbres	PDAF
<b>H</b>	Restauration	7	4	CDI	Cuisinière	PDAF
<b>J</b>	Construction / Terrassement	NC	NC	Après diplôme d'ingénieur en alternance	Ingénieure en études de prix	PVST



## • Les entretiens

Les entretiens ont été menés, de novembre 2010 à mars 2011, auprès :

- de la direction des entreprises,
- des jeunes filles lauréates,
- de leur responsable hiérarchique,
- de leurs collègues.

Nous avons rencontré séparément les différents acteurs de l'entreprise, afin de favoriser la libre expression de chacun.

Il s'agissait de relever, dans les discours de nos différents interlocuteurs, les modalités d'intégration des femmes à des postes dits masculins. Nous avons donc abordé les parcours des jeunes femmes, le recrutement, la gestion des carrières et les conditions de travail avec les différents acteurs de l'entreprise. Les représentations de ces derniers, leurs attentes et les résistances vis-à-vis de l'emploi des femmes sur des postes dits masculins ont également été abordées.

Les interviews ont été réalisées à partir de guides d'entretien, sous la forme de questions ouvertes et d'échanges. Un questionnaire différent a été élaboré pour chaque catégorie d'acteur.

Enfin, les entretiens ont été réalisés en binôme afin d'éviter toute perte d'informations. Ils ont également été enregistrés dans la mesure du possible et si nos interlocuteurs en étaient d'accord.

Ils se sont déroulés sur le lieu de travail des personnes interrogées, ce qui a parfois permis d'effectuer une visite de l'entreprise.

## Les résultats de l'enquête

### Les parcours de formation

#### • Une première enquête sur les parcours des lauréates du PVST en 2002

Une première enquête, menée en 2002 auprès de plus de 300 lauréates du PVST de 1986 à 2001, a permis d'en savoir plus sur le parcours de ces jeunes femmes insérées dans une filière dite masculine.

Tout d'abord, pour ce qui est de la formation initiale, l'enquête montre, lors des premières années d'existence du PVST, une prédominance des candidatures de jeunes femmes qui préparent un bac scientifique. Les années 90 voient l'arrivée des bacs Sciences et Techniques Industrielles. A partir des années 2000, l'option Sciences de l'Ingénieur fait son apparition. On note également une augmentation des bacs techniques diversifiés : bois, mécanique, environnement ...

Concernant les cursus de formation, un tiers des candidates s'orientent au départ vers des classes préparatoires. On voit ensuite apparaître de plus en plus une orientation vers des BTS et DUT industriels. Seule une fille sur 10 choisit l'université. Les principaux secteurs professionnels envisagés, entre 1990 et 2000, sont l'aéronautique, la plasturgie, la microtechnique. A partir de 2000, on voit l'émergence du secteur des nouvelles technologies. Depuis 2005, l'environnement, le BTP, le développement durable mais aussi le secteur humanitaire sont plébiscités.

Enfin, en termes d'insertion professionnelle, au moment de l'enquête, près de 40% des jeunes femmes interrogées sont encore en formation. Concernant les femmes insérées professionnellement, une sur deux est ingénieure ou technicienne dans le secteur industriel ou le secteur public mais elles sont encore rares dans le bâtiment, par exemple. Plus d'une sur deux précisent que les études et le métier exercés étaient en adéquation avec le projet initial.

#### • L'enquête de 2011 : des parcours très diversifiés

Notre enquête a été menée auprès de 9 lauréates (5 lauréates du PDAF et 4 lauréates du PVST).

La plupart des lauréates rencontrées (six d'entre elles) ont un parcours de formation professionnelle ou technique qui démarre très tôt ; trois jeunes filles ont fait un BEP-CAP. Cela montre leur choix d'orientation précoce pour une filière traditionnellement masculine et pour certaines un choix de métier précis. La cuisinière (PDAF) a fait un BP par apprentissage ; la peintre (PDAF) a poursuivi avec un BTMA par apprentissage ; la menuisière a continué en bac Professionnel puis en BTS ERO auquel elle a encore rajouté un CAP Sculpture.

Parmi les trois autres lauréates, après un bac SSI ou STI, deux ont fait un diplôme d'ingénieur en travaux publics pour l'une par apprentissage (PDAF) et mécanique qualité pour l'autre (PVST) qui a terminé par un master en logistique et qualité. Quant à la troisième (PVST), en deux ans, elle a passé le bac Pro MVI (mécanique véhicules industriels), le BEP carrosserie et le BTS MAVA (maintenance véhicules).

Seules trois lauréates ont choisi une filière technique après un baccalauréat général. En fait, l'une d'entre elles aurait souhaité s'orienter vers un bac STI dès la seconde mais comme elle était très bonne élève, on le lui a déconseillé. Après un bac SVT, elle a confirmé son souhait initial en obtenant un DUT génie mécanique et productique qu'elle a poursuivi avec une licence professionnelle conception industrielle en apprentissage. Une autre lauréate (PDAF) a démarré aussi par une formation courte BTS aménagement paysager plus une certification de grimpage-élagage, puis a réussi le concours de la fonction publique territoriale.

La troisième (PDAF) a commencé par un DUT GEII (génie électrique et informatique industrielle) et a poursuivi avec un diplôme d'ingénieur de la même spécialité par alternance.

### • Les motivations des jeunes filles pour le choix du métier

Dans le cadre de l'enquête menée en 2002 auprès des lauréates du PVST des années 1986 à 2001, l'influence des enseignants et des conseillers d'orientation sur les choix scolaires et professionnels des jeunes filles était significative (29% des cas). Dans une moindre mesure, celle des parents (25%) et d'autres influences telles que les médias, les journées «portes ouvertes» ou encore la rencontre avec des professionnels (23%) étaient également relevées.

La majorité des lauréates rencontrées dans le cadre de notre enquête parlent de leur projet comme d'une évidence, une passion pour ce domaine qui remonte à leur enfance : « *J'ai toujours aimé ça* », « *C'est une rêve de petite fille* ». La découverte du futur métier est l'affaire de rencontres et conseils du monde éducatif et professionnel pour seulement trois des filles rencontrées : « *Lors des portes ouvertes du lycée, j'ai été attirée par la peinture* » (Ariane, entr. F). Si les filles qui ont fait ce choix d'orientation plus tardivement poursuivent toujours dans la voie professionnelle qu'elles ont choisie, elles font cependant état de déceptions pour certains et certaines de leurs camarades. En effet, notamment en ce qui concerne la peinture, la lauréate et son maître d'apprentissage nous ont expliqué l'effet de mode de cette filière, provoqué par le développement d'émissions de décoration à la télévision : « *Les apprentis en arrivant en formation pensent que c'est simple, qu'ils vont repeindre une maison en peu de temps parce qu'ils l'ont vu à la télévision. Ils se rendent vite compte que le métier n'est pas ce qu'on montre à la télévision. Certains sont déçus et quittent la formation* ». Même constat suite au développement des émissions de cuisine. Il y a une réelle différence entre les images de cette profession montrées à la télévision et la réalité de la formation qui est très technique. Ces modes peuvent tronquer les choix d'orientation et conduire à des décrochages face aux déceptions.

Concernant les lauréates qui évoquent un rêve de petite fille, elles parlent majoritairement de transmission familiale : « *Mon père m'a transmis sa passion* » (Clara, entr. A), « *J'ai toujours aimé cuisiner avec ma mère qui m'a appris* » (Tania, entr. H), « *J'ai été élevée dans l'ambiance de l'atelier* » (Maud, entr. E). D'autres jeunes femmes font également le lien entre leur choix professionnel et le fait qu'elles n'ont jamais aimé ce qu'on rapporte aux filles : « *Je n'ai jamais joué avec des poupées, je n'ai pas porté de robes... Lorsque je recevais des Barbies, je me disais bof, la voiture de Barbie à la rigueur !* » (Justine, entr. J). Si certaines filles ne savaient pas précisément au départ vers quelle formation s'orienter, elles savaient parfaitement ce qu'elles ne voulaient pas faire, par exemple, « *travailler dans un bureau* » (Sylvia, entr. G), ou ce qui leur plairait « *Je voulais faire quelque chose de concret, en lien avec le dessin* » (Inés, entr. D). Ces préférences, sans forcément être précises, ont conduit les jeunes femmes à choisir des métiers en lien avec ces critères.

### • Le soutien ou l'hostilité lors de la formation

Toutes les lauréates soulignent le soutien de leurs parents dans leurs choix professionnels. Ce soutien semble important, voire capital, l'une des lauréates exprimant qu'elle n'aurait pas suivi cette formation sans l'appui de ses parents.

Cependant, elles n'expliquent pas la démarche de leurs parents d'une seule façon. Pour certaines d'entre elles, ils les ont soutenues car ils savaient qu'elles s'inséraient dans une formation et un métier difficile. Cela a pu générer certaines angoisses chez les parents, notamment pour un père qui connaît les contraintes d'un métier exercé en extérieur et choisi par sa fille, étant lui-même maçon. D'autres expliquent ce soutien en partant du fait que leurs parents connaissant le métier, ils savent qu'elles peuvent le faire, ils ont confiance en elles. Au contraire, une jeune fille pointe le fait que ses parents n'imaginaient pas que ce métier était principalement occupé par des garçons. Ainsi, ils l'auraient soutenue comme ils l'auraient fait pour n'importe quelle autre formation car ils n'en connaissaient pas les contraintes. Une autre lauréate pense que ses parents l'ont encouragée car ils voyaient qu'elle s'épanouissait dans cette formation. Enfin, certaines jeunes filles ont également mentionné la fierté de leurs parents de les voir travailler dans ces métiers.

L'enquête menée en 2002 montrait déjà que des marques d'attention positive des enseignants envers les filles qui choisissaient une voie « atypique », étaient vécues comme un élément facilitateur. La rareté des filles dans certaines formations pousserait les enseignants à les « chouchouter ». Cette nouvelle enquête confirme que les enseignants sont parfois perçus comme des soutiens pour les filles (dans un quart des cas). Elles l'expliquent également par le fait qu'elles sont peu nombreuses dans ces formations, donc plus mises en avant et protégées.

L'hostilité des garçons en tant que camarades de classe est également ressentie par les jeunes femmes interrogées. Une forte minorité d'entre elles évoquent la « non-mixité » de leur formation comme une véritable difficulté, notamment en raison de remarques négatives de garçons : « *Les garçons de ma classe m'ont très vite fait comprendre que je n'étais pas à ma place* » (Tania, entr.H). Le fait d'être la seule fille dans une classe est souvent mal vécu. Il ressort que, dès qu'il y a deux filles au moins dans la classe, les choses sont plus faciles car elles peuvent s'entraider, se soutenir. Dans les autres cas, on note que si les relations étaient au départ tendues, elles se sont progressivement améliorées en raison de la force de caractère des jeunes filles qui ont prouvé qu'elles avaient leur place dans la formation : « *Au début de mon alternance, des garçons me faisaient comprendre que certaines tâches étaient trop dures pour une femme. Un jour, un garçon de l'équipe n'a pas voulu me passer la tronçonneuse. Je la lui ai pris des mains et je lui ai montré qu'il se trompait* » (Sylvia, entr.G). Ces épreuves peuvent conduire les jeunes filles à quitter ces formations si elles ne se font pas leur place. Les moyens de défense qu'elles peuvent utiliser lorsqu'elles se sentent attaquées par leurs camarades masculins deviendront pour certaines un réflexe dans leur profession. Un chef de service explique notamment que la jeune femme qu'il a embauchée est fréquemment sur la défensive, sans forcément avoir de raison valable. Ceci peut s'expliquer par les processus de défense mis en place au cours de la formation.

Concernant cette hostilité des garçons, les jeunes filles ne l'expliquent pas de la même façon suivant le niveau de formation. En effet, pour les jeunes femmes en apprentissage dans des métiers « manuels », les garçons se montrent hostiles car ils pensent qu'elles ne sont pas capables de les exercer, l'idée reçue étant toujours que « tout ce qui est manuel est fait pour les garçons ». Au niveau des formations supérieures, les jeunes femmes pensent qu'elles constituent une concurrence supplémentaire pour les garçons qui cherchent donc à les affaiblir par leurs remarques.

### • Les Prix : information, usages et perspectives

Au niveau des Prix, l'étude de 2002 ne s'intéresse qu'au PVST. Elle met en avant le fait que les enseignants sont la principale source d'information sur l'existence des Prix (42%). C'est le cas aujourd'hui mais dans une moindre mesure (moins d'un tiers des cas). La famille, notamment la mère (un tiers des cas), le maître d'apprentissage (un tiers également) et l'affichage dans les établissements scolaires sont les relais d'information mentionnés.

On note une différence de perception des Prix et de leur objet suivant l'étape à laquelle se trouvent les filles. Pour les candidates, les Prix représentent avant tout un avantage financier, la somme remise n'étant pas négligeable pour notamment acheter du matériel pour les études, subvenir à certains besoins pendant la formation ou encore participer à un concours professionnel.

La reconnaissance de leur choix d'orientation et particulièrement la reconnaissance de la difficulté d'une telle formation pour une fille n'est évoquée qu'une seule fois comme raison ayant conduit à poser sa candidature: « *Le Prix, je voulais le réussir. J'ai mentionné tout ce que j'avais sur le cœur à ce moment là, que j'avais assez galéré, que j'avais été rejetée...* » (Tania, entr. H). Cependant, cette volonté de reconnaissance ressort davantage chez les jeunes femmes devenues lauréates et notamment lors de la remise des Prix. Cela s'explique parce qu'elles sont alors au début de leur formation et sont conscientes des difficultés liées au fait que ce sont des filières peu occupées par les femmes. Enfin, lors de leur recherche d'emploi, on remarque qu'aucune fille rencontrée n'a mentionné l'obtention du Prix dans son CV alors que 17% le mentionnaient en 2002. L'une des lauréates explique notamment : « *Cela ne change rien à mes compétences* » (Hélène, entr. B).

Dans ce sens, on note aussi que la grande majorité des employeurs ignoraient que leur employée avait remporté un Prix et certains ne connaissaient pas du tout ce dispositif. On peut cependant remarquer que les jeunes filles sont enclines à témoigner de leurs expériences. Dans le cadre de cette enquête, ce sont elles qui ont parfois établi le lien entre nous et leur employeur afin qu'une rencontre puisse avoir lieu.

Mais les lauréates et les employeurs connaissant les Prix pensent qu'ils pourraient être améliorés, afin d'impliquer davantage tous les acteurs dans cette démarche. Il est principalement proposé par les uns et par les autres d'aller plus loin que la simple récompense financière *«qui représente un coup de pouce, mais à court terme»* pour créer une véritable dynamique et un réseau de lauréates, afin de faire évoluer les mentalités et de soutenir efficacement les choix d'orientation des jeunes filles engagées dans ces filières. En 2002, les lauréates du PVST pointaient la nécessité de valoriser et de médiatiser le Prix (25% d'entre elles). Ce manque d'information auprès des établissements scolaires mais aussi du grand public et des entreprises a également été souligné lors de notre enquête.

## Motivations des entreprises et modalités du recrutement de femmes à des postes traditionnellement masculins

### • La pénurie de candidatures masculines

Les DRH déplorent souvent une pénurie de candidatures masculines, et plus particulièrement le manque de motivation des hommes pour certains postes qu'ils valorisent peu (entreprises D, H, J) : *« On trouve les femmes au bureau d'études et dans les services qualité, sécurité, environnement. Ce sont aussi des postes vécus parfois comme des fardeaux. Les filles sont là parce que les garçons ne veulent pas y être »*.

L'entreprise C fait remarquer que beaucoup de femmes candidatent aux postes d'ingénieurs recherche et développement (il y a eu 90% de C.V de femmes sur le dernier recrutement) alors que le rapport s'inverse en production (il y avait 20% de femmes seulement parmi les postulants ingénieurs de production au dernier recrutement).

### • Le recrutement "de proximité"

Lorsque la candidate a déjà été en contact avec l'entreprise, le recrutement peut y être facilité. Cette « proximité » peut se décliner sous des formes diverses : connaître quelqu'un qui travaille dans l'entreprise, avoir été repérée dans un lycée professionnel, sur un lieu de formation ou encore éventuellement être parente du chef d'entreprise...

En ce qui concerne la transmission familiale de père en fille (comme dans l'entreprise E), le recrutement est considéré comme un événement naturel et logique... Le père de la menuisère tire d'ailleurs une certaine fierté du savoir-faire de sa fille et lui est reconnaissant d'avoir choisi de reprendre le flambeau... *« C'était bien de sa part de choisir de rester dans l'entreprise »*, dit-il, même s'il reconnaît *« qu'il ne serait pas judicieux de pousser les jeunes filles à exercer ce métier »*, en l'occurrence dans ce cas, en raison du manque de débouchés lié aux délocalisations de ces activités.

### • La formation en alternance

Malgré des réticences qui peuvent être liées à de mauvaises expériences antérieures, s'il y a une possibilité de tester au préalable les compétences des jeunes filles, notamment dans le cadre de la formation en alternance (entreprises F, G, J), l'entreprise va franchir le pas du recrutement féminin plus facilement. *« L'apprentissage est favorable à la mixité parce que cela permet de voir comment la personne se comporte sans prendre de risque... »*, dit un ingénieur de l'entreprise J. Pour ce chef de service de G, *« à chaque fois qu'un poste se libère, il est proposé d'abord à l'apprenti susceptible de l'occuper. L'apprenti est toujours prioritaire »*.

### • Le recrutement indifférencié

Pour l'entreprise A, les candidatures masculines et féminines sont examinées de la même façon dans le cadre d'un besoin précis, en choisissant tout simplement celle qu'ils estiment être la meilleure. *« Il n'y a pas de clichés au niveau de la direction et des ressources humaines. C'est tout à fait normal, on ne se pose pas la question mais on ne communique pas sur ce point à l'extérieur. On n'a pas de freins au départ, on porte la même attention aux candidatures des hommes et des femmes ».*

### • Le hasard, le challenge

Dans le cadre d'une volonté affichée d'orienter les recrutements en priorité vers les jeunes, il arrive que l'entreprise saisisse une opportunité qui lui est soumise par hasard et veuille se lancer un défi : c'est le cas de l'entreprise B. *« Un jour, j'ai eu un appel : "J'ai une proposition malbonnête à vous faire ! Je vous propose une fille parmi les candidats !" Ma réponse a été : Pourquoi pas ? C'est clair que ce n'est pas facile, mais il y a des outils pour certaines opérations, des engins de levage, même un homme peut être limité. J'ai demandé : sait-elle ce qu'est un garage poids lourds ? ».*

### • La volonté affirmée de féminiser

Un souhait affirmé de féminiser un secteur professionnel, par exemple la construction (entreprise J), peut pousser un recruteur à examiner d'un œil particulièrement favorable les candidatures féminines. Il s'agit dans ce cas d'une politique délibérée : *« Elles apportent une façon différente de travailler, elles changent notre vision des choses, elles apportent un côté féminin ».* La qualité des candidatures féminines recrutées antérieurement est également évoquée pour étayer ces motivations.

De fait, les raisons qui font que les entreprises recrutent des femmes à des postes traditionnellement occupés par des hommes se combinent le plus souvent : c'est un mélange de hasard, de prise en compte des qualités spécifiques que l'on prête aux candidatures féminines, de volonté de féminiser liée à des expériences antérieures positives...

Quatre recrutements ont été effectués d'emblée sous forme de CDI (entr. A, D, E et H). Quatre embauches ont suivi un contrat en alternance réalisé dans l'entreprise (entr. B, C, F, et J), ce qui corrobore bien l'impact de cette formule sur le déclenchement de la décision de recrutement : l'entreprise a davantage confiance lorsqu'elle sait à qui elle a affaire et a pu se rendre compte in situ des compétences et des motivations. Une femme a été intégrée (par l'entreprise G) suite à un apprentissage réalisé dans une autre entreprise. Elle a ensuite passé le concours d'intégration à la fonction publique territoriale.

Il est à noter qu'aucune entreprise n'a recruté en relation avec le Prix obtenu. Les entreprises ignoraient d'ailleurs l'existence de ces Prix et ne savaient pas que les jeunes filles en avaient été lauréates.

## Les métiers des jeunes filles

### • Clara

Titulaire d'un bac S-SI, d'un diplôme d'ingénieur en mécanique option qualité et d'un master logiciel et qualité, Clara exerce le métier d'ingénieure mécanique au service qualité d'une entreprise de construction automobile de luxe (Entr. A). Seule femme dans le service qualité, elle est responsable des parties mécaniques de la voiture (module moteur et train roulant). Elle est donc chargée de valider les pièces avec le fournisseur et le constructeur lors de la phase de mise en série, de suivre les problèmes liés à ces pièces et d'analyser les erreurs électriques. Clara travaille en lien étroit avec les ateliers et est amenée à effectuer régulièrement des déplacements en Allemagne pour y rencontrer ses collègues du siège et dans divers pays

européens pour y voir des fournisseurs. Elle travaille en forfait-jours, c'est-à-dire qu'elle n'a pas de contrat où les heures sont comptabilisées mais doit être présente dans l'entreprise 217 jours par an. Passionnée de voiture depuis toujours, elle est fière de s'occuper de la « *partie la plus masculine de la voiture* ».

#### • Hélène

Titulaire d'un BTS plasturgie, Hélène a complété sa formation par un BEP carrosserie, un bac pro mécanique véhicules industriels et un BTS maintenance véhicule car elle souhaitait initialement travailler dans l'armée en spécialisation engins. Embauchée par l'entreprise où elle a suivi une formation en alternance, elle exerce aujourd'hui le métier de réceptionnaire dans un garage poids lourds (Entr. B). Hélène a commencé à travailler à l'atelier mais n'aurait pas souhaité y rester, notamment en raison des conditions de travail particulièrement difficiles. A la réception, elle accueille les chauffeurs et établit les ordres de réparation après avoir fait un premier diagnostic. Ce métier nécessite de fortes connaissances techniques et un bon sens relationnel. Son travail lui plaît car elle « *bouge* », elle « *ne reste pas qu'au bureau* » et surtout « *elle se sent à sa place* ».

#### • Marie

Après un bac général S et un DUT génie électrique et informatique industriel, Marie a préparé un diplôme d'ingénieur en alternance dans le secteur de l'industrie chimique de spécialité (Entr. C). Embauchée en 2005 en tant qu'ingénieure de recherche-développement dans l'entreprise où elle se trouve actuellement, elle a été nommée cheffe de service informatique industrielle en 2010. A ce titre, elle est responsable de l'informatique de réseau, de l'informatique de développement et de l'automatisation des procédés. Marie rédige les cahiers des charges, suit les relations avec les fournisseurs, assure la maintenance pour la production, supervise les budgets... Elle doit également assumer de nombreuses responsabilités managériales liées à la gestion de son équipe, composée exclusivement d'hommes. C'est la première fois qu'une femme occupe ce poste dans l'entreprise.

#### • Inès

Titulaire d'un bac S-SVT, d'un IUT génie mécanique et d'une licence professionnelle conception préparée en alternance, Inès est technico-commerciale dans le secteur de l'industrie plastique (Entr. D). Embauchée immédiatement en CDI à la fin de ses études, elle est la seule femme du service. Son métier consiste à conseiller les clients dans l'achat de pièces techniques fabriquées par son entreprise. Chaque produit est adapté à la demande, il faut donc bien connaître le produit et ses spécificités mais aussi les besoins particuliers de la clientèle. Son poste se situe à l'interface entre le bureau d'études pour l'adaptation des pièces et les ateliers pour la fabrication. Pour compléter ses acquis, Inès souhaiterait à présent suivre une formation commerciale. Elle travaille en forfait-jours et dispose d'une grande autonomie dans la gestion de son temps de travail. Elle est aussi amenée à faire de nombreux déplacements pour rencontrer les clients. Son souhait serait de devenir à terme la première femme cheffe de projet afin d'intervenir dans la conception des pièces.

#### • Maud

Titulaire d'un BEP-BAC menuiserie, d'un bac pro génie des matériaux et d'un BTS études et réalisation d'outillages, Maud travaille en tant que menuisière-moделеuse dans la menuiserie familiale (Entr. E). Elle a été élevée dans l'ambiance de l'atelier et n'a jamais pensé exercer un autre métier. Son travail consiste à produire, en bois ou en résine, des outillages destinés à obtenir des pièces en métal coulé, après un moulage du modèle. Maud ne réalise que des pièces uniques. Elle suit la phase d'étude sur plans, puis la phase de création. Ce travail, qui n'est pas pénible physiquement, nécessite beaucoup de finesse et de minutie. Par ailleurs, Maud est appelée à se former sans cesse à des spécialités artistiques supplémentaires (dorure, patine...), afin que l'entreprise soit en mesure de répondre à de nouvelles sollicitations, les activités de modelage étant très nettement en perte de vitesse en France.

- **Ariane**

Titulaire d'un BEP de peinture, d'un brevet de compagnon professionnel et en cours de préparation d'un Brevet Technique des Métiers d'Alsace, Ariane est peintre en bâtiment dans une petite entreprise familiale où elle a fait son apprentissage (Entr. F). Ce poste exige une forte polyvalence puisque, en plus de la peinture, elle pose des parquets et fait de la peinture de décoration. Elle exerce un métier qu'elle estime « *physiquement difficile* ». En effet, elle porte des charges lourdes, est exposée à des postures pénibles et travaille en contact avec des produits qui peuvent être nocifs.

- **Sylvia**

Sylvia est titulaire d'un BTS aménagement paysager, préparé en alternance dans une entreprise privée de paysagisme et d'un certificat de spécialisation en grimpe-élagage. La réussite d'un concours administratif lui a permis de rejoindre le service des espaces verts d'une collectivité territoriale (Entr. G) et d'exercer pendant 3 ans le métier de grimpeuse-élagueuse. C'était la première fois qu'une femme occupait ce poste. Son rôle était d'exécuter, sur les arbres des espaces verts publics de cette collectivité, les coupes de bois, à l'aide d'une tronçonneuse par exemple, en suivant les directives du gestionnaire. Ce métier nécessite de la passion et le goût du risque. Aujourd'hui, afin de pouvoir intervenir plus en amont sur la gestion des espaces verts, Sylvia exerce le métier de gestionnaire d'arbres.

- **Tania**

Titulaire d'un CAP cuisine et d'un BP cuisine en apprentissage, Tania exerce le métier de commise de cuisine dans un restaurant de taille moyenne (Entr. H). A ce titre, elle participe à la préparation du menu et des plats sous le contrôle du cuisinier-patron. C'est un travail pénible physiquement, notamment à cause des horaires de travail très contraignants. Il s'agit aussi d'un travail d'équipe, effectué dans une certaine promiscuité et qui nécessite de l'entraide.

- **Justine**

Titulaire d'un bac S-SI, d'un DUT en génie civil et d'un diplôme d'ingénieur spécialité BTP, Justine exerce le métier d'ingénieure en étude de prix dans les travaux publics (Entr. J). Elle a été embauchée par l'entreprise de construction à fort potentiel d'emplois où elle a fait sa formation en alternance sur des chantiers.

Aujourd'hui, ses missions consistent à répondre à des appels d'offre, élaborer les prix et les méthodes et établir des retours d'expérience des chantiers qu'elle a chiffrés. Il s'agit d'un travail diversifié qu'elle estime passionnant. Elle apprécie aussi les visites des chantiers. Il semblerait cependant que dans la construction et les travaux publics, le bureau d'études ou les services qualité, sécurité, environnement sont, à formation équivalente, peu sollicités par les hommes : ceux-ci préfèrent travailler sur les chantiers, considérés comme plus nobles et plus porteurs d'avancement.

## **Obstacles et éléments facilitateurs**

---

Les femmes recrutées sur des métiers dits masculins se heurtent à des résistances, des freins, des obstacles.

- **Elles doivent faire leurs preuves plus que les hommes**

A leurs postes respectifs, les femmes sont souvent amenées à prouver leurs compétences au-delà de ce qui serait demandé à un homme et doivent alors faire preuve d'une grande souplesse et de qualités diplomatiques. Cette attitude est encore plus marquée si le poste comporte des responsabilités hiérarchiques.



« *Le premier jour, ils ont pensé que j'allais peut-être me casser la gueule. Ils ne me le souhaitent pas mais c'était l'idée qu'ils avaient. Mais ça s'est bien passé. Il a fallu que je démontre plus de choses, c'est encore le cas* » (Clara, entr. A).

- **Elles sont confrontées à des idées reçues qui ont la vie dure**

Dans l'entourage professionnel, même si l'accueil est globalement favorable, des résistances subsistent. Ces a-priori sont à moduler selon l'âge : les salariés plus âgés « coïnceraient » davantage à l'arrivée d'une femme à un poste dit masculin. Mais inversement, le jeune âge des recrues leur permet parfois d'être mieux acceptées, certains jouant alors un rôle protecteur voire paternaliste, sans y voir d'aspects vraiment négatifs. « *Pour que les femmes accèdent à certains postes, elles doivent y entrer très jeunes. Une femme plus jeune est plus attentive, ouverte aux conseils et au transfert de connaissances. Les hommes ne la considèrent pas comme une rivale potentielle mais un peu comme leur fille, qu'il faut aider, conseiller...* » (Inès, entr. D).

- **Elles trouvent en face d'elles des interlocuteurs méfiants**

Il arrive aussi que les personnes avec lesquelles les femmes recrutées ont à travailler, par exemple les clients, soient méfiantes, qu'elles ne les prennent pas au sérieux à certains postes. Parfois, le supérieur doit intervenir pour rassurer le client sur les compétences de la recrue. « *Les clients demandent une information et, si je leur réponds, ils demandent quand même à parler au patron... Je sens souvent qu'ils ne me font pas confiance, ils ne me prennent pas au sérieux...* » (Maud, entr. E).

- **Au travail, elles se retrouvent dans des ambiances "brutes de fonderie"**

Les entreprises, on l'a vu plus haut, en recrutant des femmes, souhaitent introduire « de la douceur » dans les relations de travail. C'est qu'encore souvent, certains comportements masculins sont décrits comme rudes. Des difficultés de dialogue hommes/femmes sont parfois déplorées : les hommes hésiteraient à dire les choses directement aux femmes, alors qu'ils ont l'habitude de régler les problèmes de façon plus directe entre eux. Certains notent également que les femmes sont souvent sur la défensive, sans doute en raison de l'habitude de devoir s'imposer dès la formation.

- **Elles éprouvent davantage de difficultés à concilier vie professionnelle et familiale**

« *C'est plus difficile pour une femme* » revient comme un leitmotiv. En effet, on semble encore être ancré dans l'idée que ce sont les femmes qui assurent la majorité des tâches domestiques et des soins aux enfants. Il est donc plus difficile pour elles de sortir de leur travail en retard ou bien d'effectuer des déplacements professionnels ou encore de suivre des formations. Les jeunes femmes que nous avons rencontrées n'ont pas encore de charges familiales. Elles envisagent cependant l'avenir en tenant compte de ces contraintes.

- **Des métiers parfois pénibles physiquement**

Les contraintes physiques n'ont pas constitué des obstacles insurmontables pour les personnes que nous avons rencontrées, puisqu'elles ont choisi leur métier en connaissance de cause. Cependant, ces aspects ardues voire pénibles sont soulignés lors des entretiens. S'ils ne sont pas rédhibitoires pour l'instant, ils pourraient, dans certains cas, remettre en cause le choix professionnel initial sur la durée. « *Il faut se lever tôt, il y a des charges à soulever. Il faut se muscler, faire attention. C'est le cas aussi pour les hommes, mais c'est plus dur pour une femme* » (Ariane, entr. F).

- **Elles ont difficilement accès au travail de nuit**

Même s'il est devenu parfaitement légal pour les femmes, il semble encore difficile à envisager pour certaines entreprises, qui disent ne pas vouloir « *prendre le risque de faire travailler ensemble des hommes et des femmes la nuit* » (DRH, entr. C).

- **Elles sont peu ou mal préparées aux fonctions de management**

Si une femme passe à des fonctions de management, le manque de préparation spécifique à l'exercice d'une fonction hiérarchique peut lui poser des problèmes, peut-être davantage qu'à un homme qu'on acceptera plus facilement comme supérieur.

Mais leur intégration dans l'entreprise et l'exercice de leur activité professionnelle bénéficient aussi d'éléments facilitateurs.

En amont et au moment du recrutement, les conditions sont favorables si...

- **Elles sont bien formées**

La formation, qui assure de solides et légitimes compétences, reste la clef majeure de l'entrée en entreprise. Quel que soit le niveau de formation, les femmes recrutées à ces postes ont des parcours cumulatifs de compétences. Elles n'ont en outre pas hésité à diversifier leurs acquis (y compris au-delà de leur embauche).

- **Les concours favorisent la neutralité**

Entrer dans la fonction publique ou territoriale par un concours qui neutralise les a-priori liés au genre, facilite l'accès des femmes à certains postes (entr. G) : « *Les différences sont lissées* ».

- **Elles connaissent l'entreprise grâce à la formation en alternance**

L'alternance permet de faire ses preuves avant le recrutement. Ces périodes de formation sont propices pour tester les candidates, évaluer leurs compétences techniques et leurs capacités d'adaptation. L'entreprise recrute plus facilement une apprentie qu'elle aura vue à l'œuvre.

- **L'entreprise veut féminiser**

La volonté de féminiser certains postes de la part de l'entreprise et l'engagement en ce sens de la hiérarchie et de l'encadrement sont déterminants. On constate qu'il est essentiel que le patron ou le DRH s'implique, explique et intervienne le cas échéant pour imposer le fait qu'une jeune fille intègre une équipe qui comprend exclusivement (ou presque) des hommes.

- **L'entreprise prête aux femmes des qualités spécifiques**

Les entreprises ont des représentations quant aux supposées qualités spécifiques que l'on attribue aux femmes : qualités relationnelles, diplomatie, minutie, volonté de bien faire son travail. Certaines entreprises souhaitent féminiser pour « adoucir les mœurs » : « *L'homme sera plus technique, plus « process » et très structuré alors que la femme aura un point de vue plus humain, attentionné et à "l'écoute du client" »* (technico-commercial, entr. D).

Mais attention ! Cette vision des choses, que nous avons classée dans les éléments facilitateurs, est cependant à double-tranchant, dans la mesure où la recherche d'une supposée complémentarité hommes/femmes pourrait conduire à une nouvelle division sexuée, voire hiérarchisée, des tâches.

Quand elles ont été recrutées et qu'elles travaillent dans l'entreprise, leur bonne intégration est facilitée si ...

- **Elles ont du caractère**

Un caractère fort, le fait d'avoir du répondant, d'être sociable, de savoir gérer les relations avec diplomatie « *Il faut savoir ce qu'on veut, il faut s'affirmer... sinon, on peut se faire marcher sur les pieds...* » (Marie, entr. C).

- **Elles sont particulièrement compétentes**

Des compétences techniques que ne possèdent pas forcément les autres salariés et qui permettent d'asseoir l'autorité (cet aspect renvoie à « elles doivent faire leurs preuves plus que les hommes »).

- **L'entreprise veille à l'équilibre des tâches**

Une répartition des tâches équitable et des aménagements de bon sens, qui permettent de répartir la pénibilité sans cependant distribuer les tâches de manière sexuée : « *On cherche à alléger le travail de l'équipe, c'est aux membres de l'équipe de s'arranger entre eux* » (Chef de service, entr. G). La question des aménagements matériels paraît le plus souvent secondaire : « *On arrive toujours à s'arranger, ce sont des fausses excuses, la question des vestiaires...* » (patron, entr. F).

- **Les femmes trouvent des soutiens**

La solidarité et le soutien au sein de l'entreprise, ce qui implique notamment la préparation en amont de l'équipe d'accueil. On constate qu'il est essentiel que le patron ou le DRH s'implique, explique et intervienne le cas échéant pour imposer le fait qu'une jeune fille intègre une équipe qui comprend exclusivement (ou presque) des hommes « *J'ai toujours bénéficié du soutien des chefs d'équipe et de l'encadrement que ce soit ici ou à l'école. Sans cela, les choses auraient sans doute été plus compliquées* » (Hélène, entr. B). Il est important aussi que le responsable hiérarchique soutienne les salariées confrontées à la méfiance de leurs clients, notamment dans des secteurs où les femmes sont peu nombreuses (entr. A, B, J).

## Conclusion

### De bonnes pratiques pour une plus grande diversification des métiers

Les éléments listés ci-dessus font apparaître un certain nombre de pratiques, le plus souvent empiriques, et d'attitudes pragmatiques au sein des entreprises concernées par ces recrutements. L'intégration de femmes à des postes traditionnellement masculins s'appuie sur une ouverture d'esprit qui permet d'élargir le champ des possibles et de ne plus avoir « de freins dans la tête » en ce qui concerne les recrutements féminins, ce qui constitue un point de départ incontournable. On constate alors que les arguments matériels qui sont mis en avant pour éviter ces recrutements, sont aisément démontés et remplacés par des solutions pratiques que les intéressées elles-mêmes contribuent à mettre en œuvre.

Il arrive que, de manière volontariste, l'entreprise souhaite féminiser ses effectifs, notamment par la conviction d'un de ses dirigeants quant au bien-fondé de la mixité. Le plus souvent, c'est dans une certaine «neutralité d'approche», voire par hasard, que les entreprises ont recruté et fait confiance à des femmes, sur la base de leurs qualifications et de leurs compétences, pour occuper des postes qui jusqu'alors n'avaient été occupés que par des hommes.

On constate combien il est important, pour que ces recrutements soient des réussites, que l'intégration des femmes à des postes dits masculins soit accompagnée d'une attention sans faille quant aux embûches possibles. La confrontation avec les collègues, les clients, les supérieurs hiérarchiques intermédiaires... est parfois, même souvent, empreinte de méfiance. Une jeune femme occupant un poste qui n'a jusque là été occupé que par des hommes, doit clairement être soutenue au sein de l'entreprise pour y faire face sereinement. Cependant, il faut veiller à ce que ce « soutien » n'induisse pas de traitement qui serait considéré comme « privilégié » ni une répartition du travail reproduisant une division sexuée traditionnelle des tâches, ce qui serait préjudiciable à la mixité sur le long terme, voire pourrait la remettre en question.

Les lauréates que nous avons rencontrées, mais aussi les entreprises à qui cette étude a souvent permis de révéler l'existence même de ces Prix, ont souligné l'importance de l'exemple et de la solidarité dans l'essaimage de la diversification des métiers. La constitution et l'animation d'un réseau de lauréates prêtes à témoigner auprès de jeunes femmes souhaitant exercer des métiers encore peu occupés par les femmes et susceptibles d'épauler celles qui démarrent dans leurs fonctions, pourrait y contribuer de manière décisive.



**Enquête et rapport** réalisés par Elsa Dhordain, Michèle Forté, Tiphaine Garat, Myriam Niss et Marie-Claude Rebeuh pour le CIDFF et l'Université de Strasbourg.  
Avec la contribution de Pierre Strasser pour la partie juridique.

**Conception graphique** : CIDFF du Bas-Rhin