

études

LA DIVERSIFICATION DES CHOIX PROFESSIONNELS DES FEMMES ET DES HOMMES

> QUELLES TRANSITIONS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN PACA ?

N O V E M B R E 2 0 1 6



En 2015 et 2016, l'Observatoire régional des métiers (ORM) a réalisé une recherche-action sur la diversification des choix professionnels des femmes et des hommes lors de transitions sur le marché de l'emploi. Cette étude a été élaborée dans le cadre du projet « Analyse et valorisation des pratiques d'égalité femmes-hommes dans le champ emploi-formation » inscrit au sein du programme opérationnel national Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole. Elle a également bénéficié de l'appui conjoint du Conseil régional de Provence – Alpes – Côte d'Azur, de la Délégation régionale au droit des femmes et à l'égalité (DRDFE) et de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

La visée de cette recherche-action est d'élaborer un *Cahier des charges pour un plan stratégique régional de professionnalisation à l'égalité femmes-hommes* avec le double objectif :

- instruire les problématiques liées à la montée en mixité des métiers dans l'espace de la reconversion des demandeurs d'emploi ;
- contribuer à la mobilisation des acteurs de l'insertion, de la formation et de l'orientation sur ces questions.

En effet, alors que la mixité des métiers représente un enjeu pour le développement économique des entreprises, les ségrégations constatées sur le marché du travail restent très marquées. Celles-ci sont tant horizontales que verticales avec une concentration des femmes et des hommes dans certains métiers et secteurs d'activité et à différentes places de la hiérarchie sociale et professionnelle.

Aussi la présente publication, à travers la présentation de chacune des étapes de la recherche-action, revient sur les enjeux associés à un meilleur accès des femmes et des hommes aux différents métiers et secteurs d'activité et fait des propositions sur des éléments clés pour avancer.

Ce document, accompagné d'une publication synthétique reprenant les principaux résultats, est téléchargeable sur le site Internet : www.orm-paca.org ainsi que sur le site : www.genre-orm-paca.org.

Directeur de publication

Philippe Guy

Réalisation

Stéphanie Mailliot

Collaboration

Pierre Lorent

Conception graphique - PAO

www.annachaldjian.com

Crédits photos

iStock

Fotolia

Patrice RUSSAC

*Directeur régional
de la Direccte*

Françoise RASTIT

*Déléguée régionale
au droit des femmes
et à l'égalité*

Christian ESTROSI

*Président de la
Région Provence –
Alpes – Côte d'Azur*

Philippe GUY

Président de l'ORM

REMERCIEMENTS

Nous remercions vivement l'ensemble des personnes qui ont rendu possible et qui ont participé à cette recherche-action, et en particulier :

- les membres du comité de pilotage de la recherche-action (Conseil régional, délégation aux droits des femmes et à l'égalité, Direccte) qui ont soutenu ce travail tout au long de son déroulé ;
- le service Animation territoriale du Conseil régional PACA qui a grandement facilité notre accès au terrain d'étude (Covef et organismes de formation) ;
- les stagiaires eux-mêmes et les différents acteurs rencontrés qui ont donné de leur temps et de leur disponibilité pour répondre à notre questionnement.

Nous soulignons également l'importance du recours au Fond social européen pour instruire et traiter des enjeux associées à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère de l'emploi et de la formation.

LA DIVERSIFICATION DES CHOIX PROFESSIONNELS DES FEMMES ET DES HOMMES

> QUELLES TRANSITIONS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN PACA ?

INTRODUCTION	7
CHAPITRE 1 : LA MIXITÉ DES MÉTIERS, UNE QUESTION DE PREMIÈRE IMPORTANCE	8
1. MIXITÉ DES MÉTIERS ET EMPLOIS À POURVOIR	9
2. DE LA NON-MIXITÉ DES MÉTIERS AU DÉVELOPPEMENT DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES	11
3. ANGLES D'APPROCHE ET STRATÉGIES D'ACTION	12
4. DES SECTEURS À ENJEUX POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS	14
CHAPITRE 2 : LA PRISE EN COMPTE DES ENJEUX D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA SPHÈRE DE L'INTERMÉDIATION VERS L'EMPLOI	19
1. DESIGN DE LA RECHERCHE-ACTION	19
2. UNE CULTURE DE LA MIXITÉ INÉGALEMENT PARTAGÉE PAR LES PROFESSIONNELS DE L'INTERMÉDIATION	22
3. LA CONSTRUCTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS AU PRISME DU GENRE	23
4. DES SECTEURS OU CHAMPS D'ACTIVITÉ OÙ LA VARIABLE SEXUÉE DIFFÈRE	27
CHAPITRE 3 : CAHIER DES CHARGES POUR UN PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL DE PROFESSIONNALISATION À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	30
1. PISTES D'ACTION	30
2. CONDITIONS D'EFFICACITÉ	35
3. PROPOSITIONS DE TRAVAIL	36
CONCLUSION	38
BIBLIOGRAPHIE	39

INTRODUCTION

Cette publication est le fruit d'un travail ambitieux réalisé en 2015 et 2016 par l'Observatoire régional des métiers dans le cadre du projet « Analyse et valorisation des pratiques d'égalité femmes-hommes dans le champ emploi-formation ». Cofinancé par le Fonds social européen (FSE) et le Contrat de plan État-Région (CPER), ce projet comprend deux actions : le redéploiement du Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH) et une recherche-action portant sur l'égal accès des femmes et des hommes en reconversion aux différentes filières de formation et par-delà aux différents métiers et secteurs d'activité. C'est de cette deuxième action que rend compte le présent rapport, s'attachant à mettre en évidence les enjeux associés à une montée en mixité des métiers, que ce soit par rapport à des objectifs de développement économique des organisations productives ou en termes de sécurisation des parcours professionnels.

L'originalité de ce travail tient à plusieurs éléments et d'abord au champ exploré : alors que de nombreuses analyses portent sur la dimension genre dans les processus d'orientation en formation initiale ou dans le recours à la formation continue des salariés, peu de travaux interrogent le positionnement atypique de demandeurs d'emploi en transition sur le marché du travail. La présente étude s'attelle à mettre en évidence les ressorts de ces bifurcations atypiques (freins, leviers, stratégies déployées), que ce soit au regard des pratiques des professionnels en charge de l'accompagnement des parcours, par rapport au vécu des situations de transition par celles et ceux qui choisissent, en cours de vie active, de se positionner sur un métier majoritairement exercé par des personnes de l'autre sexe, ou encore par rapport aux attentes des acteurs économiques de tel ou tel secteur d'activité. Aussi, la démarche d'enquête réalisée met en regard plusieurs points de vue, intérêts et enjeux : ceux des professionnels de la formation, ceux des acteurs de l'intermédiation, ceux des stagiaires demandeurs d'emploi en formation professionnelle qualifiante, ceux d'acteurs économiques.

De nombreux partenaires ont ainsi pu être associés aux différentes étapes de la démarche, qu'il s'agisse d'acteurs ou d'opérateurs des politiques régionales emploi-formation – institutionnels, organismes de formation, professionnels de l'accompagnement à la construction des trajectoires professionnelles... – ou d'acteurs économiques et partenaires sociaux – représentants d'organisation professionnelle, organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), branches professionnelles. Des opérateurs de terrain menant des actions volontaristes en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont également pu être rencontrés et/ou ont participé à la réalisation de certaines phases de la recherche-action.

Plus largement, autant dans ses modalités de mise en œuvre que dans les enseignements tirés, la démarche engagée articule observation, analyse et action. C'est en ce sens que cette publication, partant des enjeux associés à la montée en mixité des métiers, reprend les analyses issues de l'enquête de terrain avant d'ouvrir sur des perspectives opérationnelles. L'instruction, en dernière partie, d'éléments pour un Cahier des charges pour un plan stratégique régional de professionnalisation à l'égalité femmes-hommes en rend compte.

CHAPITRE 1

LA MIXITÉ DES MÉTIERS, UNE QUESTION DE PREMIÈRE IMPORTANCE

L'ESSENTIEL

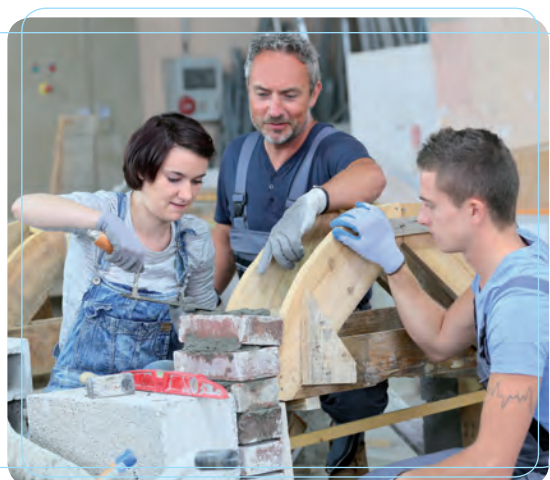
Agir sur la mixité des métiers, c'est agir à la fois sur la **performance des entreprises** et sur la **sécurisation des parcours**. Aussi la montée en mixité des métiers repose sur des synergies vertueuses entre acteurs économiques, professionnels de l'emploi et organismes de formation.

Dans cette perspective, **agir pour l'élargissement des choix professionnels de tous**, c'est faire en sorte qu'une orientation atypique soit :

- possible → ce qui renvoie à un **enjeu d'information** et de développement de la connaissance des métiers
- soutenue → ce qui renvoie à un **enjeu d'outillage** des professionnels de l'information, de l'orientation, de la formation, de l'insertion en emploi et de l'intégration en entreprise à la prise en compte des enjeux d'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers et secteurs d'activité
- reconnue → ce qui renvoie à un **enjeu de valorisation des pratiques** en faveur de l'égalité femmes-hommes.

L'instruction de ces différents enjeux repose sur une **double approche** : systémique – car mettant en lien de multiples paramètres – et transversale – car en tension entre différents champs (économique, politique, individuel...).

Pour l'action, **différentes stratégies** peuvent être envisagées dont la mobilisation de la reconversion – les demandeurs d'emploi sont plus susceptibles d'orientations atypiques que les jeunes en formation initiale – et l'identification de secteurs aux dynamiques d'emploi prononcées – **recomposition plus rapide des effectifs en emploi** avec un effet d'entraînement possible.



1. MIXITÉ DES MÉTIERS ET EMPLOIS À POURVOIR

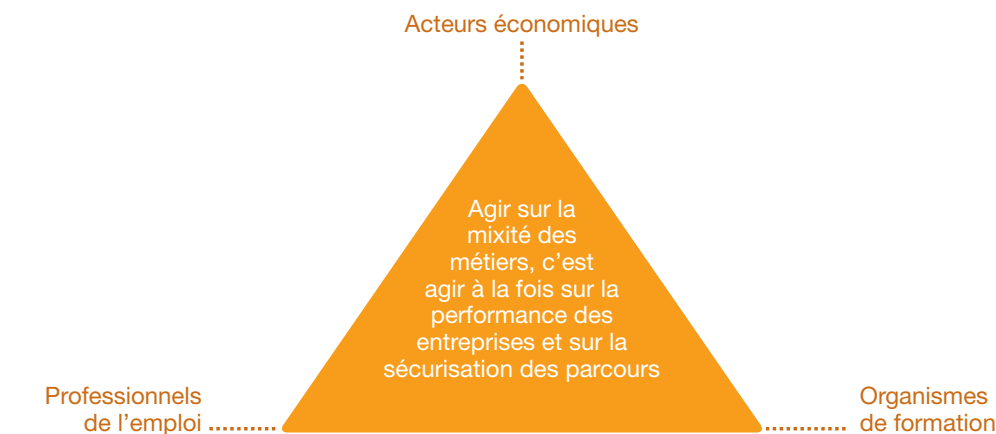
1.1. MIXITÉ DES MÉTIERS, PERFORMANCE DES ORGANISATIONS PRODUCTIVES ET SÉCURISATION DES PARCOURS

La mixité des métiers est porteuse de potentiels de développement pour toutes les entreprises : qu'elles soient confrontées à des difficultés spécifiques de recrutement – comme c'est le cas par exemple sur certains métiers de l'industrie en PACA – ou qu'il s'agisse de réduire en interne des problématiques d'absentéisme, de conditions de travail, d'usure professionnelle...

Différents travaux ont en effet mis à jour des dysfonctionnements possiblement liés à une absence de mixité des métiers¹ et plusieurs expérimentations en PACA ont permis, par ailleurs, d'identifier les apports des politiques de mixité des emplois et des postes à pourvoir, que ce soit à l'échelle d'une entreprise ou d'un territoire : dynamisation d'un bassin d'emploi, performances accrues des organisations productives, montée en qualité du travail à travers l'effectivité d'une politique de RSE favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes...

Pour autant, la mixité des métiers ne s'improvise pas. Des conditions de réussite doivent être réunies. Les entreprises qui s'y sont mises et ont vu leurs efforts couronnés de succès sont des entreprises qui ont ancré leur action sur la réalité des besoins d'un territoire : elles ont su mobiliser des partenariats efficaces autour de projets productifs exigeants, sinon innovants, et ont elles-mêmes bénéficié de formes d'accompagnement adaptées – que ce soit pour le *sourcing* des publics ciblés ou pour la formation des salarié(e)s recruté(e)s.

SCHEMA 1 LA MISE EN ŒUVRE DE PROJETS DE « MIXITÉ DES MÉTIERS » REPOSE SUR DES SYNERGIES VERTUEUSES ENTRE ACTEURS ÉCONOMIQUES, PROFESSIONNELS DE L'EMPLOI ET ORGANISMES DE FORMATION



Source : ORM.

Pour exemple, des actions visant l'insertion de femmes au sein de métiers historiquement masculins ont été mises en œuvre en région PACA dans le secteur de la transition énergétique au cours des dernières années². Certaines d'entre elles se sont vues reconduites et pérennisées en raison de l'ensemble des effets induits : exemplarité des parcours de formation et d'intégration en entreprises des femmes recrutées, évolution des représentations sociales et individuelles en matière de mixité des métiers, valorisation du territoire, du secteur et de l'entreprise concernés (à travers la remise d'un trophée de l'égalité professionnelle par exemple), etc.

¹ Voir Anact, « Les conditions de travail ont-elles un sexe ? », 2013, et Chappert, Babule, La Mixité dans l'entreprise..., 2011.

² Voir Boisseau, Formations diplômantes à la transition énergétique..., 2015.

OPÉRATION QUALI' JOB - « RÉUSSIR L'EMPLOI DES FEMMES »

À l'initiative d'un grand groupe du secteur de l'énergie, une opération « Quali' Job » a été conduite et mise en œuvre dès le début de l'année 2014 dans le cadre du dispositif « Réussir l'emploi des femmes » piloté par la Maison de l'emploi Ouest-Provence. L'action, rapidement élargie à plusieurs entreprises du bassin d'emploi, a porté sur les métiers de la maintenance communs à l'ensemble des entreprises engagées dans le projet (efficacité énergétique, développement des énergies renouvelables).

Le parcours, visant l'emploi et l'intégration de femmes sur des métiers traditionnellement occupés par des hommes (opérateur ou technicien de maintenance industrielle), a été élaboré selon une succession d'étapes – ateliers de découverte des métiers de la maintenance de huit jours, tests d'aptitudes, entretiens individuels, temps de pré-qualification sous forme de « préparation opérationnelle à l'emploi collective » – devant mener toutes les candidates à une embauche, notamment en contrat de qualification. Un comité de pilotage a été constitué avec les partenaires suivants : la MDE et le PLIE Ouest-Provence, la Mission locale Ouest-Provence, Pôle emploi Istres et les entreprises. Plusieurs organismes de formation ont été mobilisés pour la réalisation du projet (Irfedd, Greta Ouest 13, Face Sud). Le financement de cette action collective a été assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) Agefos PME.

La réussite de cette action, reconduite depuis, est imputable à plusieurs éléments : un besoin économique clairement identifié avec à la clé des postes à pourvoir, une dynamique d'action fédératrice de partenariats sur le territoire, une démarche progressive et une organisation souple, un travail des représentations à plusieurs niveaux.

1.2. ÉLARGIR LES CHOIX PROFESSIONNELS DE TOUS

Pour le dire en deux mots, mixité et efficacité économique vont de pair. Pour autant, promouvoir une plus grande mixité des métiers n'équivaut pas à atteindre à tout prix un quota chiffré d'hommes et de femmes dans tous les métiers. Outre *l'enjeu d'efficacité économique*, se manifeste un *enjeu de liberté* des femmes et des hommes dans l'orientation et la construction de leurs parcours professionnels. Promouvoir la mixité des métiers, c'est ainsi agir prioritairement en vue de *l'élargissement des choix professionnels de tous*. Aussi, il importe de faire en sorte que, lorsqu'une femme ou un homme choisit une orientation atypique pour exercer tel ou tel métier, son positionnement soit :

- *possible* → ce qui renvoie à un **enjeu d'information et de développement de la connaissance des métiers** ;
- *soutenu* → ce qui renvoie à un **enjeu d'outillage des professionnels** de l'information, de la formation, de l'insertion en emploi et de l'intégration en entreprise à la prise en compte des enjeux de mixité des métiers et d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- *reconnu* → ce qui renvoie à un **enjeu de valorisation des pratiques** en faveur de l'égalité femmes-hommes, susceptible de générer un effet d'entraînement.

MIXITÉ OU PARITÉ ?

La mixité et la parité représentent une mesure de la proportion entre les femmes et les hommes.

La parité correspond à une **représentation égale** de femmes et d'hommes dans un groupe (50 % de chaque sexe).

La mixité consiste en la **coprésence** d'hommes et de femmes dans un groupe.

Du point de vue des études produites à l'ORM, un métier est dit « mixte » à partir du moment où il comprend entre 40 % et 60 % d'effectifs hommes et femmes.

2. DE LA NON-MIXITÉ DES MÉTIERS AU DÉVELOPPEMENT DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

Une double division du marché du travail selon le sexe s'observe :

- les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes métiers ni dans les mêmes secteurs d'activité ; il s'agit d'une **ségrégation horizontale**.
- Les femmes et les hommes ne se situent pas aux mêmes places de la hiérarchie professionnelle ; il s'agit d'une **ségrégation verticale**.

2.1. ÉLÉMENTS DE SÉGRÉGATION HORIZONTALE

Ainsi, en 2012 au niveau national, sur 87 familles professionnelles, 12 familles concentrent plus de 50 % des femmes (santé, social et soins) et 20 familles concentrent plus de 50 % des hommes (agriculture, bâtiment, informatique)³. Selon la Dares, seuls 17 % des métiers (représentant 16 % des emplois) peuvent être considérés comme mixtes, c'est-à-dire comportant entre 40 et 60 % de représentants des deux sexes⁴.

En formation, une répartition très sexuée des femmes et des hommes se retrouve également. L'ORM réalise en effet depuis plusieurs années une *Cartographie régionale des effectifs en formation professionnelle*⁵ qui montre que, quel que soit le dispositif de formation mobilisé (formation initiale, apprentissage, formation continue des demandeurs d'emploi ou contrats de professionnalisation), il n'y a pas ou peu de femmes dans les filières suivantes en PACA : « Moteurs et mécanique auto », « Fonctions transversales de la production », « Formations industrielles », « Bâtiment, travaux publics ». La filière « Transport, logistique » est également assez peu investie par les femmes en formation.

Inversement, la part des hommes est faible dans les filières de formation suivantes : « Coiffure, esthétique », « Travail social », « Mode, matériaux souples et céramique ».

2.2. ÉLÉMENTS DE SÉGRÉGATION VERTICALE

Concernant la ségrégation verticale, on constate une concentration des femmes dans les niveaux moyen et bas de qualification. En 2011 en France, la part des femmes parmi les dirigeants de société salariés est de 18,1 %, contre 81,9 % d'hommes⁶.

Cette répartition sexuée des hommes et des femmes en emploi participe de la reconduction d'un certain nombre d'inégalités :

- *d'ordre salarial* : un écart salarial de près de 20 % au détriment des femmes dans le secteur privé et semi-public est constaté⁷. Un peu plus nuancé dans la fonction publique, cet écart s'explique pour un tiers par un recours plus important des femmes au temps partiel (choisi ou subi) : 80 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes⁸. Il s'explique également pour un autre tiers par la différence des métiers et des postes occupés par les hommes et par les femmes, qui ne bénéficient pas des mêmes formes de reconnaissance sociale et salariale. Un dernier tiers de cet écart reste inexpliqué.
- *en termes de « plafond de verre »* : un moindre accès des femmes aux fonctions de direction peut être observé et les femmes connaissent des situations plus courantes de déclassement par rapport au niveau de diplôme obtenu.
- *au niveau du temps partiel subi*, qui touche majoritairement les femmes.

³ Source : Insee, enquête emploi 2010 et 2012, exploitation Dares. Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (âge courant).

⁴ Dares, « La répartition des hommes et des femmes par métiers », Dares Analyses, n° 79, décembre 2013.

⁵ ORM, Cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA, édition 2014.

⁶ Source : Insee, DADS.

⁷ L'écart de salaire mensuel moyen net de tous prélèvements à temps complet entre les hommes et les femmes est de 19,3 % dans les secteurs privé et semi-public, de 15 % dans la fonction publique d'État (ministères et établissements publics), de 10,8 % dans la fonction publique territoriale et de 21,9 % dans le secteur hospitalier public. (Source : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Dress, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFF, département des études et des statistiques. Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents. Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.)

⁸ Source : Insee, enquête Emploi 2012. Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (âge courant).

Ces inégalités sont connues des acteurs de l'emploi et de la formation mais les solutions sont difficiles à mettre en œuvre, et ce d'autant plus que la mixité des métiers ne représente pas nécessairement une garantie contre la ségrégation verticale.

Une journée de culture commune, organisée par l'ORM en 2014 dans le cadre des activités du Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes⁹, sur le thème « L'évaluation des emplois, un levier vers l'égalité femmes-hommes », a ainsi mis en évidence les éléments suivants :

- Une asymétrie des processus de féminisation et de masculinisation des métiers : des résistances masculines à l'entrée des femmes sur certains métiers s'observent alors que l'arrivée des hommes sur des métiers traditionnellement exercés par des femmes est généralement bien vue.
- Une reproduction possible des inégalités femmes-hommes dans la répartition des tâches en cas de masculinisation de professions traditionnellement occupées par des femmes (les tâches les plus valorisantes sont réservées aux hommes) ; ainsi le fait d'occuper le même emploi, d'exercer le même métier ne conduit pas nécessairement à faire « le même travail »...

Pour autant, si l'avancée en mixité des métiers n'est pas systématiquement porteuse d'égalité entre les femmes et les hommes, elle peut constituer, pour certains auteurs, « le point de départ d'un processus conduisant à une plus grande substituabilité des places et des rôles féminins et masculins, à une plus grande plasticité des identifications et des catégories de définition »¹⁰.

Ces différents constats conduisent à envisager une **approche intégrée des questions d'égalité femmes-hommes**, le mouvement vers la mixité étant porteur de réponses à des enjeux pluriels : *économiques* – la diversité comme levier de performance des organisations productives –, *sociaux* – la mixité des métiers comme élargissement des choix professionnels de tous –, mais également *sociétaux* – la substituabilité des places et rôles entre femmes et hommes transforme aussi dans une certaine mesure les rapports de domination.

3. ANGLES D'APPROCHE ET STRATÉGIES D'ACTION

3.1. POUR L'ANALYSE, UNE DOUBLE APPROCHE EST REQUISE

L'inégale répartition des femmes et des hommes sur les différents métiers et secteurs d'activité recouvre des enjeux multidimensionnels impliquant une double approche¹¹ :

- *systémique*, car l'orientation d'une femme ou d'un homme vers tel ou tel type d'activité met en jeu de multiples paramètres (éducation, famille, santé, conciliation des temps, mobilité sur le territoire, modalités d'accès aux dispositifs de formation et d'accompagnement vers l'emploi...) ;
- *opérant des allers-retours entre situation locale et contexte global*, car l'élargissement des choix professionnels de tous en cours de vie active à l'occasion d'une transition sur le marché de l'emploi se joue en tension entre plusieurs logiques, chacune productrice de normes spécifiques¹² : une logique *d'ordre économique* à mettre en rapport avec les emplois à pourvoir ou non selon les métiers et secteurs d'activité, une logique *d'ordre politique* référée à l'organisation de l'action publique en matière d'éducation, de formation, d'insertion... et une logique à mettre en lien avec des *arbitrages individuels* sous-tendus par tout un ensemble de valeurs personnelles dans l'orientation et la construction d'une trajectoire professionnelles.

⁹ Voir le site du RREFH, <http://www.genre-orm-paca.org/>.

¹⁰ Voir à ce sujet Guichard-Claudic, Kergoat et Vilbrod, *L'inversion du genre*, 2008.

¹¹ Mailliot, *La Formation professionnelle continue, une voie pour l'élargissement des choix professionnels...*, 2016.

¹² Mailliot, « *La mobilité professionnelle, une activité de transition* », 2012.

SCHEMA 2 LES SITUATIONS DE TRANSITION SONT PRISES EN TENSION ENTRE DIFFÉRENTS ENJEUX



Source : ORM.

De fait, pour agir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une approche transversale est requise. C'est d'ailleurs ce à quoi incite l'Union européenne en adoptant dès 1995 le principe du *gender mainstreaming* (que l'on peut traduire par « intégration transversale et continue de la dimension genre »), suite à la 4^e Conférence mondiale des Nations unies sur les droits des femmes. Dans les faits, le déploiement d'une telle approche est extrêmement exigeant : il implique la coordination soutenue dans le temps de multiples acteurs et de multiples actions, la mobilisation de financements susceptibles d'irriguer les structures de terrain, le dépassement de logiques d'acteurs qui, bien que sensibilisés à la question, ne se sentent pas nécessairement concernés par l'actualité des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes et peuvent relayer ou reproduire dans leurs pratiques des schémas stéréotypés faute d'un outillage adapté.

3.2. POUR L'ACTION, UNE DOUBLE STRATÉGIE PEUT ÊTRE POURSUIVIE

Mobiliser la réorientation lors de situations de reconversions en cours de vie active : les demandeurs d'emploi peuvent en effet être plus susceptibles d'orientations atypiques que les jeunes en formation initiale – leurs choix d'orientation étant contraints par tout un ensemble de facteurs liés à des urgences personnelles (se diriger vers un métier qui recrute, pouvoir concilier vie de famille et vie professionnelle, faire valoir des enjeux de santé quant à l'exercice d'un nouveau métier...) ou à un projet de vie à plus long terme.

→ Alors que de nombreux travaux existent concernant l'égalité entre les femmes et les hommes en formation initiale et en entreprise, peu d'études s'attachent à mettre en évidence les ressorts des reconversions atypiques des demandeurs d'emploi. C'est sur ce « créneau » que se situe la problématique de la recherche-action réalisée en 2015 et 2016 par l'ORM et dont le présent rapport rend compte¹³. L'ensemble de ce travail vise en effet à la fois un apport d'informations sur un espace peu renseigné mais également la mise en évidence de pistes d'actions susceptibles d'outiller les acteurs politiques et économiques en matière de développement de la mixité des métiers et d'élargissement des choix professionnels de tous.

¹³ Voir le chapitre 2 présentant les différentes étapes et enseignements de la recherche-action.

Cibler des secteurs avec des dynamiques d'emplois prononcées : sur les secteurs qui recrutent, les effectifs en emploi se recomposent plus rapidement que dans d'autres. Une progression de la mixité dans ces secteurs peut avoir un effet d'entraînement pour l'ensemble des métiers, en particulier en matière d'évolution des représentations et stéréotypes attachés à l'exercice de ces derniers.

→ Au regard de la répartition très sexuée des femmes et des hommes sur l'ensemble des métiers, tous les secteurs d'activité se trouvent interpellés par les enjeux d'une montée en mixité de leurs effectifs. Certains d'entre eux – les secteurs de l'industrie ou du bâtiment notamment – conduisent d'ailleurs depuis des années des actions nombreuses et variées en vue de l'élargissement des choix professionnels de tous. Dans le cadre de la présente étude, les secteurs retenus pour questionner les possibilités d'évolution de la composante sexuée de leurs effectifs l'ont été en fonction des dynamiques d'emploi et des enjeux de transformation qui les caractérisent.

Trois secteurs d'activités ont été retenus en lien avec les dynamiques d'emploi qui les animent et avec les transformations majeures qui traversent aujourd'hui nos sociétés marchandes et de droit :

- *Les métiers associés à la transition numérique* dans un contexte de passage au « tout numérique » : dématérialisation des services et digitalisation des environnements de vie et de travail...
- *Les métiers associés à la transition énergétique* dans un contexte d'orientations régionales, nationales et internationales vers un développement durable.
- *Les métiers des services à la personne* en lien avec les besoins en compétences associés à la transition démographique : vieillissement de la population et accroissement des situations de dépendance.

Un quatrième secteur, celui des *métiers du transport* et notamment du *transport de voyageurs*, a été retenu comme secteur de référence pour penser la question de la mixité des métiers en raison de la relative mixité qui s'est avérée au cours de la dernière décennie et au regard de besoins en main-d'œuvre marqués.

4. DES SECTEURS À ENJEUX POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS

4.1. LES MÉTIERS ASSOCIÉS À LA TRANSITION NUMÉRIQUE

... connaissent une dynamique d'emplois marquée

- Forte évolution des emplois entre 2007 et 2012 en ce qui concerne les métiers cœur du numérique : + 11 % contre + 2 % tous métiers confondus (Source : Insee RPLR 2012. Traitement : ORM)¹⁴.
- D'importants besoins en compétences sont constatés notamment pour accompagner les TPE et PME en région dans le passage au tout numérique.

... sont des métiers transversaux à tous les secteurs d'activité

- L'ensemble des métiers, tous secteurs d'activité confondus, évoluent fortement et rapidement sous l'effet d'environnements de travail de plus en plus « connectés ».

... ont des effectifs féminins limités

- Faible représentation des femmes dans les métiers du numérique (métiers cœur du numérique et métiers périphériques) : en 2012 la part des femmes est de 21 % contre 48 % tous métiers confondus en PACA.

¹⁴ Toutes les données chiffrées mobilisées pour ce paragraphe proviennent de cette même source exploitée dans le rapport d'étude : Chaintreuil et Inthavong, Les Métiers du numérique en région PACA, 2016.

... connaissent une inégale répartition des femmes et des hommes

- Les hommes sont plus massivement positionnés sur les métiers du développement et de la conception web, les femmes sur les métiers de la communication multimédia.

... voient une porosité de compétences de plus en plus marquée entre les métiers du développement et ceux de la communication web – notamment dans l'accompagnement des petites structures

- Cet élément est-il propre à faire évoluer la répartition sexuée des femmes et des hommes sur les différents métiers ?

... sont des métiers qui s'ouvrent peu à peu à une diversité de profils

- Les métiers du numérique ne sont pas que des « métiers réservés » à des profils hautement qualifiés. Si une majorité des emplois restent très qualifiés, les « métiers connectés » se distribuent néanmoins dans tous les secteurs et à tous niveaux de qualification (de V à I). Ils peuvent représenter une opportunité de reconversion y compris pour des autodidactes ayant acquis des compétences dans le champ des activités web.

... bénéficient d'une image nouvelle

- Les activités liées à la transition numérique se développent sous le signe de l'innovation, ce qui génère une certaine attractivité avec une offre de formation qui tente de s'élargir et de se démocratiser. Un changement d'image est à l'œuvre.

... peuvent être des métiers permettant la conciliation des temps

- De nouvelles configurations de travail – en particulier le télétravail – sont associées aux métiers du numérique, favorisant notamment des enjeux associés à la conciliation des temps (vie personnelle, vie professionnelle).

... restent peu connus

- Une méconnaissance générale des métiers du numérique, de leurs évolutions, des besoins en compétences des entreprises, des possibilités d'accès, est constatée, et en particulier de la part des professionnels de l'emploi rencontrés dans le cadre de la recherche-action. En conséquence un enjeu d'information sur ces métiers paraît prioritaire.

... et souffrent d'un manque de lisibilité

- Les appellations de métiers ne servent pas toujours la compréhension auprès du grand public : illustrateur 2D/3D, webdesigner, UX UI designer, webmaster, développeur front end, développeur back end, développeur d'application web et mobile, référenceur, community manager, web marketeur, traffic manager, fab manager, data scientist...

4.2. LES MÉTIERS ASSOCIÉS À LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

... ont le vent en poupe en termes de dynamiques d'emploi et de dispositifs publics d'aide au développement

- Dans un contexte global d'enjeux écologiques et environnementaux marqués, les acteurs des politiques publiques s'engagent depuis plusieurs années de manière volontariste pour soutenir l'essor des emplois liés au développement durable, et parmi eux ceux liés à la maîtrise de l'énergie.

... relèvent de formations liées à la maîtrise de l'énergie et au développement des énergies renouvelables

- Les formations initiales environnementales en PACA représentent 116 diplômes et près de 6 500 inscrits en 2012 (10 % de l'ensemble des diplômes préparés en formation initiale en PACA). Elles se subdivisent en six domaines dont le domaine 5 : « **Maîtrise de l'énergie et énergies renouvelables** », qui concerne 22 diplômes. Ce domaine recouvre ainsi les métiers du bâtiment touchés par la transition énergétique (éco-construction), les métiers de la maintenance industrielle impactés par la transition énergétique (installation et maintenance en froid, conditionnement d'air, maintenance en centrale thermique...), les métiers des énergies renouvelables (éolien, génie climatique, photovoltaïque et thermique...).

... ne sont pas que des nouveaux métiers

- Les métiers concernés sont à la fois des métiers émergents (activités nouvelles) et des métiers en reconfiguration sous l'effet de la transition énergétique (montée en technicité de nombreux métiers existants notamment dans le domaine de la maintenance industrielle).

... ne sont pas bien identifiés ni par le grand public ni par les acteurs de l'accompagnement à l'emploi

- Les opportunités de travail liées à la transition énergétique ne sont pas clairement identifiées par les acteurs de l'emploi.

... ont de faibles effectifs féminins

- Il y a peu de femmes au sein des métiers de la transition énergétique et la singularité de leur positionnement dans la structure des emplois et des qualifications de l'économie verte peut être soulignée : elles possèdent de hauts niveaux de qualification et occupent des postes à responsabilité.
- La part des femmes inscrites en formations initiales environnementales est modeste : 26 % des inscrits en PACA, le domaine 5 « Maîtrise de l'énergie et énergies renouvelables » est celui où la part des femmes est la plus faible (4 % des effectifs).

... bénéficient de bons taux d'insertion, toutefois moindres pour les femmes

- Une bonne insertion des jeunes sortants des formations environnementales est observée, mais avec des difficultés plus prononcées pour les femmes (plus de temps pour s'insérer et contrats plus précaires) : 54 % des femmes accèdent durablement à l'emploi contre 60 % des hommes. La maîtrise de l'énergie et énergies renouvelables se trouve en deuxième position sur les six domaines environnementaux pour un accès durable à l'emploi dans les trois premières années de vie active. (Source : Céreq, enquête 2013 auprès de la « Génération 2010 ». Données France Métropolitaine. Traitement : SOeS, 2014-2015.)

4.3. LES MÉTIERS DES SERVICES À LA PERSONNE ASSOCIÉS À LA TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE

... sont au cœur des besoins en compétences liés à l'accroissement des situations de dépendance

- La dynamique d'emploi des métiers des services à la personne (SAP) est portée par un contexte démographique de vieillissement de la population et d'augmentation des situations de dépendance.
- Le secteur des services à la personne représente 5 % de l'emploi salarié en PACA malgré un fort turnover. Les besoins en recrutements sont importants : d'ici 2025, le nombre de ménages utilisateurs augmenterait de 17 % selon un scénario central de projection (Source : Co-investissement EP 29 Dares-Insee, données 2010 et 2011. Traitement : ORM¹⁵.)

¹⁵ Toutes les données chiffrées mobilisées pour le paragraphe 4.3. proviennent de cette même source.

... impliquent des connexions nouvelles et de plus en plus marquées avec le secteur sanitaire et social

→ Que ce soit au domicile ou au sein de structures spécialisées, la pluridisciplinarité des intervenants est de plus en plus marquée. En atteste par exemple l'augmentation de l'ambulatoire pour un maintien des patients à domicile, la transformation des « services de soins infirmiers à domicile » (Ssiad) en « services polyvalents de soins et d'aide à domicile » (Spasad) ou encore la fusion des Deamp (diplôme d'État d'aide médico-psychologique) et DEAVS (diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale) en DEAES (diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social) avec trois spécialités de parcours possibles : « accompagnement de la vie à domicile », « accompagnement de la vie en structure collective » et « accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire ».

... sont des métiers diversifiés exercés auprès de différents types d'employeurs (particulier employeur, OSP...) et sous différents statuts (salarié, auto-entrepreneur...)

→ L'offre est de plus en plus diversifiée et spécialisée : assistance aux personnes âgées ou dépendantes, ménage, jardinage/bricolage, garde d'enfant, soutien scolaire... Près de trois salariés sur quatre sont employés par un particulier employeur, les autres exercent dans des organismes de services à la personne (OSP). En 2011, dans ces OSP en PACA, les entreprises réalisent 25,4 % des heures travaillées, les auto-entrepreneurs en réalisent 0,5 %, le système public 9,8 % et l'économie sociale 64,3 %.

... sont des métiers hyper féminisés

→ Une majorité de femmes est en exercice (86,8 %) et un positionnement spécifique des hommes est constaté : sur l'accompagnement du handicap et sur des postes de cadres et de cadres intermédiaires.

... sont investis en deuxième partie de vie active

→ La tranche d'âge dominante est celle des 45-54 ans (un tiers d'entre eux).

... connaissent des conditions d'emploi et de travail peu valorisées

→ Temps très partiels, multi-employeurs, multi-secteurs, salaires modestes, turn-over...

... font l'objet d'une professionnalisation récente et connaissent de fortes évolutions technologiques, juridiques et de financement du secteur

- Le secteur des SAP est récent, il s'est professionnalisé peu à peu au cours des deux dernières décennies (élévation du niveau d'exigence pour les professionnels des SAP) et arrive seulement maintenant au constat d'une hyper-féminisation de ses effectifs en emploi.
- Des évolutions technologiques (introduction de la domotique au domicile) sont à prendre en compte dans l'évolution des compétences attendues des professionnels des services à la personne.
- Des évolutions juridiques et politiques transforment peu à peu le paysage des services à la personne avec des modèles économiques nouveaux : la part des entreprises a augmenté de 11 % entre 2008 et 2011.

4.4. LES MÉTIERS DU TRANSPORT, ET EN PARTICULIER DU TRANSPORT DE VOYAGEURS

... sont pourvoyeurs d'emplois

→ En ce qui concerne le transport de voyageurs, différents facteurs jouent dans ce sens : libéralisation de l'exercice, nombreux départs à la retraite, ouverture de lignes régionales et départementales dans un contexte global de promotion des pratiques de développement durable.

... sont des métiers où la mixité s'avère depuis une dizaine d'années

- En lien avec des campagnes de sensibilisation des femmes aux métiers du transport, la mixité du transport de voyageurs s'avère depuis une dizaine d'années.
- Une volonté accrue des entreprises pour recruter des femmes et favoriser la mixité des effectifs s'exprime notamment au regard d'évolutions de métiers qui intègrent de plus en plus de relation client.

... présentent un enjeu d'insertion professionnelle prononcé en direction de publics peu qualifiés

- Métiers accessibles à niveau V.

... présentent une forte sélectivité à l'entrée en formation

- Les taux de pression à l'entrée en formation dans le transport de voyageurs sont particulièrement marqués.

... ne sont pas accessibles en formation initiale

- Des conditions d'âge (minimum 21 ans) sont requises pour pouvoir être conducteur de voyageurs. Aussi, la qualification à ce métier ne relève pas de l'Éducation nationale mais uniquement de la formation continue.

... sont des métiers exercés souvent à temps partiel, notamment par les femmes

- L'intégration dans les métiers du transport de voyageurs se fait couramment à temps partiel sur du transport scolaire, avec morcellement des heures de travail au cours des journées. Si cette organisation peut permettre, en certains cas, une conciliation des différents temps de vie, elle accentue néanmoins le risque de précarisation des situations des femmes et pose un enjeu de sécurisation de leurs parcours.

... Dans la logistique, des besoins exprimés par les entreprises mais des conditions de travail peu favorables aux femmes

- La mixité sur les métiers techniques de la logistique est attendue par différentes entreprises mais les conditions de travail et d'emploi sont peu attractives notamment pour les femmes : saisonnalité et variabilité des horaires, difficultés d'accès aux dépôts souvent situés hors des centres urbains, peu d'évolution de carrière...

... sur le transport de marchandises, très peu de femmes

- Le transport de marchandises reste un bastion traditionnellement masculin du point de vue de ses effectifs en emploi malgré des évolutions de métiers liées à l'augmentation forte des livraisons de proximité.



CHAPITRE 2

LA PRISE EN COMPTE DES ENJEUX D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA SPHÈRE DE L'INTERMÉDIATION VERS L'EMPLOI

L'ESSENTIEL

Alors que **les professionnels de l'intermédiation sont peu outillés au réflexe « égalité professionnelle et mixité des métiers »** dans le quotidien de leurs activités, la construction des parcours comprenant des bifurcations atypiques s'opère selon **plusieurs logiques** :

- pour certains, il s'agit de **rattraper un parcours contrarié** en raison notamment de la prévalence de stéréotypes de genre ;
- pour d'autres, opérer une bifurcation lors d'une transition sur le marché de l'emploi implique **la construction d'un « nouveau projet »** où jouer la carte du positionnement atypique se révèle être source de découverte, de questionnements et de difficultés ;
- pour d'autres encore, la reconversion s'inscrit dans une **continuité d'expériences** avec un positionnement atypique marqué depuis la formation initiale.

Dans tous les cas, les réorientations de femmes ou d'hommes vers des métiers majoritairement exercés par des personnes de l'autre sexe correspondent à **des projets portés de manière très volontariste**. Ces parcours sont qualifiés d'**exemplaires** par les différents acteurs de l'accompagnement (formateurs, conseillers en évolution professionnelle, recruteurs...) tant du point de vue de l'accès à la qualification que de l'insertion en emploi.

Selon les champs ou secteurs d'activité considérés, les enjeux associés à une montée en mixité des métiers ne résonnent pas de la même manière :

- dans des secteurs où **l'innovation** représente un maître mot des dynamiques de développement (métiers du numérique, de la transition énergétique), l'accueil réservé aux profils atypiques est assez favorable. En outre, la montée en mixité femmes-hommes s'articule avec d'autres enjeux de mixité : mixité des niveaux de qualification, mixité des âges...
- dans des secteurs aux **conditions de travail et d'emploi plus précaires** (métiers des services à la personne et métiers du transport), la montée en mixité des métiers questionne prioritairement l'organisation du travail et la sécurisation des parcours professionnels sur le long terme.

1. DESIGN DE LA RECHERCHE-ACTION

1.1. PERSPECTIVE

La perspective générale de la recherche-action consiste à identifier des pistes d'action en vue de l'élaboration d'un *Cahier des charges pour un plan stratégique régional de professionnalisation à l'égalité femmes-hommes*.

1.2. OBJET ET PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE

Pour ce faire, une première étape consiste à recueillir de l'information sur les actions existantes : aussi bien concernant la place des questions de mixité et d'égalité femmes-hommes dans les pratiques d'orientation, de positionnement et d'accompagnement des demandeurs d'emploi que concernant les logiques de construction de parcours de femmes et d'hommes qui, à l'occasion de transitions sur le marché du travail, opèrent des bifurcations atypiques.

Aussi est-ce l'espace de *l'intermédiation vers l'emploi* qui est investigué dans la présente étude. Cet espace est ici considéré au sens large et comprend aussi bien les processus d'orientation des demandeurs d'emploi que ceux de formation ou d'insertion en emploi.

Une seconde étape associe, par secteur d'activité identifié comme « à enjeux » pour le développement de la mixité des métiers, des professionnels de l'emploi, des représentants d'organismes de formation et des acteurs économiques à la mise en évidence de pistes d'action concourant à l'élargissement des choix professionnels de tous.

1.3. PROBLÉMATIQUE

En effet, au regard des phénomènes de ségrégation femmes-hommes par métiers et par secteurs d'activité, la question se pose de savoir à quelles conditions et dans quelle mesure l'espace de l'intermédiation vers l'emploi représente un espace spécifique pour renverser – ou rejouer – des logiques de genre encore très prégnantes tant en formation initiale que sur le marché du travail.

1.4. HYPOTHÈSE

Comme signalé précédemment, les facteurs concourants à une restriction des choix professionnels des femmes ou des hommes sont multiples. Aussi, les solutions à mettre en œuvre ne peuvent qu'être plurielles. Contribuer à la montée en mixité des métiers implique d'agir de manière concomitante en *différents espaces* (école, entreprises, intermédiation vers l'emploi, formation continue...), vis-à-vis de *différentes cibles* (jeunes, demandeurs d'emploi, fonctions RH en entreprise, branches professionnelles...) et à *différents niveaux* (sensibilisation, information et/ou accompagnement des différents acteurs, dispositions à prendre dans les conventionnements entre financeurs et opérateurs des politiques de formation et d'insertion, etc.).

Dans cet ensemble, *mobiliser la reconversion des demandeurs d'emploi sur des métiers ou secteurs d'activité où les dynamiques d'embauche sont marquées* peut être porteur tant pour l'analyse – comprendre les ressorts des bifurcations atypiques en cours de vie active – que pour l'action – générer un effet d'entraînement pour une montée en mixité de tous les métiers.

1.5. MODALITÉS D'OBSERVATION ET DE PRODUCTION DE CONNAISSANCES

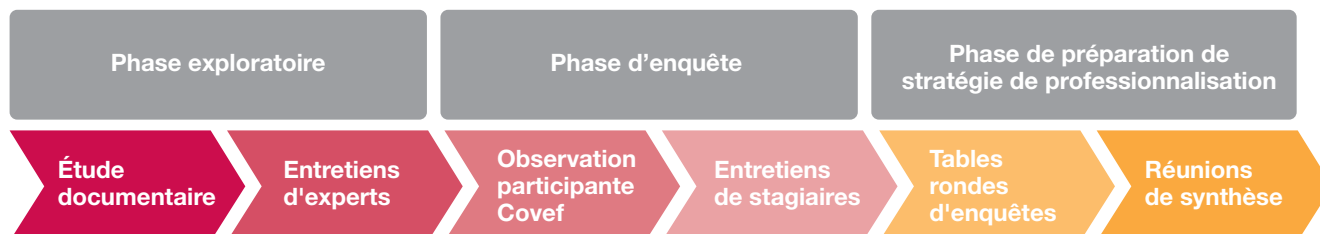
La démarche adoptée suit les principes de mise en œuvre d'une *recherche-action* avec un double enjeu :

- de « production de connaissances » sur les pratiques existantes en matière d'intégration d'une culture égalité femmes-hommes dans l'accompagnement, la formation et l'insertion des demandeurs d'emploi ;
- d'association progressive des acteurs rencontrés à l'élaboration collective de pistes d'action en vue de la rédaction d'un *Cahier des charges pour un plan régional stratégique de professionnalisation à l'égalité femmes-hommes*.

1.6. MÉTHODOLOGIE

La méthodologie déployée procède en différentes étapes :

SCHEMA 3 LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA RECHERCHE-ACTION
(OCTOBRE 2015 – DÉCEMBRE 2016)



Une *phase exploratoire* a permis de rassembler des éléments de cadrage (quantitatifs et qualitatifs) pour cerner les principaux enjeux de l'égalité femmes-hommes et de la montée en mixité des métiers dans l'espace de l'intermédiation vers l'emploi. Au cours de cette phase, différentes notes de synthèse ont été produites¹⁶ et une dizaine d'acteurs (institutionnels, chercheurs, opérateurs de terrain), experts des questions d'égalité femmes-hommes dans le champ formation-insertion, ont été rencontrés. Ces entretiens semi-directifs ont permis un recueil de points de vue argumentés pour construire des hypothèses de travail propres à orienter ensuite le déroulé de la recherche-action, notamment concernant le choix des « secteurs à enjeux ».

La *phase de terrain* a procédé en deux temps :

- Des *observations participantes de commissions de validation des entrées en formation* (Covef) ont été réalisées dans le cadre de la mise en œuvre du programme de formations du service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA) de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Ces observations ont permis d'aborder la question de la prise en compte des questions de mixité et d'égalité dans les *processus de recrutement* des stagiaires en formation professionnelle qualifiante et de sensibiliser les acteurs rencontrés aux enjeux égalité/mixité des métiers. Une première publication¹⁷, associée au traitement du matériau recueilli dans ce cadre, a vu le jour début 2016.
- Des entretiens de femmes et d'hommes stagiaires en formation au sein des Espaces territoriaux d'accès à la qualification (ETAQ) ont ensuite été réalisés. Ils se sont déroulés au sein des filières de formation associées aux métiers et secteurs d'activité retenus comme « à enjeux » pour le développement de la mixité des métiers.

Une *phase de préparation de stratégie de professionnalisation* a ensuite eu lieu, comprenant le déploiement de tables rondes d'enquête (acteurs économiques, organismes de formation, professionnels de l'emploi) organisées par secteurs d'activité ainsi que des réunions de synthèse. L'ensemble a permis l'identification de pistes d'action et la mise en évidence de conditions d'efficacité des dispositifs et expérimentations visant une montée en mixité des métiers et secteurs d'activité. Des recommandations pour l'action en sont issues (voir document de synthèse *En Ligne – Note Parcours* n° 8, téléchargeable sur le site www.orm-paca.org).

¹⁶ Mailliot, La Place des femmes en formation, 2015, et Mailliot, Le Devenir des stagiaires de la formation professionnelle..., 2015.

¹⁷ Mailliot, La Formation professionnelle continue, une voie pour l'élargissement des choix professionnels..., 2016.

2. UNE CULTURE DE LA MIXITÉ INÉGALEMENT PARTAGÉE PAR LES PROFESSIONNELS DE L'INTERMÉDIATION

L'enquête de terrain a permis dans un premier temps de voir dans quelle mesure la question de la mixité des métiers irriguait ou non les pratiques des professionnels de l'emploi intervenant dans le cadre du recrutement de stagiaires demandeurs d'emploi inscrits dans une démarche de formation professionnelle qualifiante.

Douze observations participantes ont été réalisées au sein de Commissions de validation des entrées en formation (Covef) entre octobre et décembre 2015. Ces observations se sont déroulées dans les Bouches-du-Rhône, avec une attention portée à la diversité des territoires (littoral, urbain, zones rurales, zones industrielles...), à la diversité des diplômes (de niveau V à III) dans des secteurs d'activités différents, à la diversité des publics (effectifs masculins, féminins ou mixtes). À travers elles, 53 professionnels de l'intermédiation ont été rencontrés. Le temps d'observation s'est articulé avec un temps de discussion sur la thématique de l'égalité et de la mixité en formation, accompagné d'un questionnaire rempli sur place par les membres des Covef.

Une Covef est une instance collégiale qui a pour objet l'étude des candidatures à l'entrée en formation (pour ce qui est des formations inscrites au programme régional des formations financées par la Région). Elle rassemble des représentants des organismes de formation – prestataires –, des conseillers en évolution professionnelle – prescripteurs (Pôle emploi, Mission locale, PLIE, Cap emploi) – et des chargés de mission territoriaux du Conseil régional – financeur.

Elle vérifie le respect des critères d'éligibilité des candidatures par rapport au cahier des charges établi en amont, elle examine la pertinence de la formation visée au regard du parcours du candidat et de son projet professionnel, elle établit des priorités quand le nombre de candidats est supérieur au nombre de places disponibles.

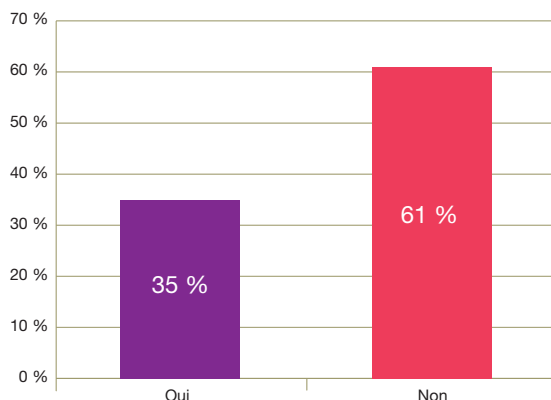
L'analyse du matériau recueilli lors des observations de Covef a mis en évidence les éléments suivants :

→ *La dimension femmes-hommes en formation n'est pas évoquée spontanément* par les membres des Covef. Sa prise en compte diffère suivant le degré de féminisation du métier ou du secteur d'activité concerné : ainsi, dans des secteurs à forts effectifs masculins ou féminins, les candidatures atypiques suscitent un intérêt certain – la mixité étant systématiquement considérée comme vectrice d'enrichissement, notamment pour les dynamiques de groupe en formation.



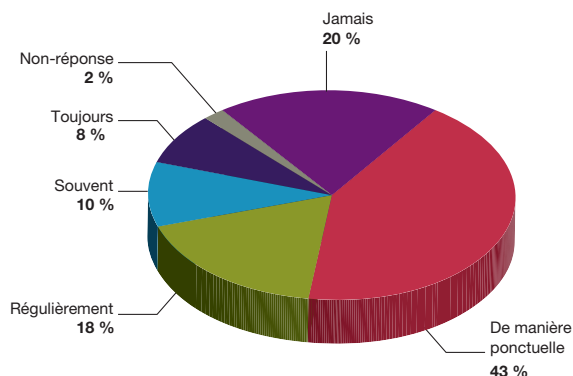
GRAPHIQUE 1 PRISE EN COMPTE DE LA MIXITÉ DANS LE RECRUTEMENT DES STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La prise en compte de la dimension « égalité / mixité professionnelle » constitue-t-elle un élément déterminant dans le choix des candidatures ?



Source : Enquête ORM.

Selon vous la question de l'égalité entre les femmes et les hommes intervient-elle dans le recrutement de stagiaires de la formation professionnelle ?



→ Les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement vers l'emploi sont *peu outillés* au réflexe « égalité » dans le traitement quotidien de leurs activités professionnelles. Ils expriment un écart entre les enjeux associés à l'égalité professionnelle (une meilleure répartition des femmes et des hommes sur les métiers) et la réalité de leurs pratiques d'accompagnement, où ce qui prime relève de la mise en œuvre de projets individuels. 43 % des personnes interrogées au sein des Covef affirment ainsi avoir été sensibilisées à la prise en compte des questions d'égalité professionnelle. Cette sensibilisation prend des formes très diverses allant de simples échanges informels entre collègues à des formations à la lutte contre les discriminations et à leur prévention en passant par des réunions avec des partenaires dans le cadre de la réalisation d'actions spécifiques menées sur certains territoires.

→ Une certaine *hétérogénéité des pratiques* est observée dans les actions à destination des stagiaires de la formation professionnelle : alors que certains organismes travaillent en réseau et ont amorcé la mise en place d'une « culture égalité » au sein de leurs formations – avec par exemple l'intervention du CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles) dans l'animation d'actions ponctuelles auprès des stagiaires –, d'autres se retrouvent plus démunis face à des problématiques telles que « femmes et violence » par exemple.

Ces différents éléments mettent en évidence des **besoins de professionnalisation** d'un ensemble d'acteurs pour une meilleure prise en compte des enjeux d'égalité femmes-hommes et de mixité des métiers aux différentes étapes des processus de transition professionnelle.

3. LA CONSTRUCTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS AU PRISME DU GENRE

Afin d'objectiver les leviers ou freins rencontrés par les femmes et hommes qui opèrent des reconversions atypiques à l'occasion de transitions sur le marché de l'emploi, 25 entretiens de stagiaires ont été réalisés au sein des quatre filières de formation identifiées comme à enjeux pour une montée en mixité des métiers : filières menant aux métiers du numérique, de la transition énergétique, des services à la personne et du transport.

Pour chacune de ces filières de formation, cinq à sept entretiens ont été conduits avec une représentation de deux femmes pour un homme ou de deux hommes pour une femme selon la dominante sexuée de l'effectif des formés – ainsi, au sein des formations des services à la personne par exemple, secteur très féminisé, deux hommes pour une femme ont été interviewés.

Menés de manière semi-directive, les entretiens de stagiaires ont mis à jour les ressorts de ces bifurcations professionnelles inattendues : éléments facilitateurs, freins rencontrés, stratégies développées...

L'ensemble des entretiens a systématiquement abordé :

- des éléments ayant trait aux parcours antérieurs des stagiaires rencontrés ;
- les processus de construction des projets professionnels et les processus d'entrée en formation ;
- le vécu des formations et la projection au-delà de la sortie ;
- des éléments spécifiques au positionnement femmes/hommes dans des champs professionnels où les un(e)s et les autres ne sont pas nécessairement attendus.

3.1. UNE EXEMPLARITÉ DES PARCOURS VERS L'EMPLOI EN CAS DE RECONVERSION ATYPIQUE

Dans tous les cas rencontrés, les réorientations de femmes vers des métiers majoritairement exercés par des hommes ou d'hommes vers des métiers majoritairement exercés par des femmes ne sont pas dues au hasard. Elles sont le fait de personnes qui portent leurs projets de manière très volontariste et qui font preuve de parcours vers l'emploi qualifiés d'exemplaires par les différents acteurs de l'accompagnement (formateurs, conseillers en évolution professionnelle, recruteurs...) :

- en amont de l'entrée en formation, les projets portés sont fortement étayés : par des périodes d'immersion en entreprise, l'acquisition de connaissances précises sur le métier et le secteur d'activité, l'identification des acteurs clés du champ... ;
- en cours de formation, les stagiaires concernés font preuve d'une implication soutenue dans les apprentissages et obtiennent, souvent brillamment, la qualification visée ;
- l'aval est également déjà précisément anticipé au moment de l'entrée en formation : en termes de perspectives d'embauche, de possibilité d'évolution au sein du secteur, etc.

Les positionnements atypiques en cours de vie active ne se font pas par défaut, quand bien même le contexte dans lequel ils s'actualisent peut être extrêmement contraint : pour nombre de stagiaires interrogés, il s'agit de se repositionner après une période de vie professionnelle difficile. Aussi, un principe de réalité sous-tend également pour partie la motivation de ces candidats et de multiples enjeux entrent en ligne de compte : se positionner sur un métier ou dans un secteur pourvoyeur d'emplois, exercer une activité compatible avec des préoccupations de santé, pouvoir concilier les différents temps de vie...

3.2. PLUSIEURS LOGIQUES DE CONSTRUCTION DE PARCOURS SONT À L'ŒUVRE

Trois types de logiques ont été repérés en lien avec des enjeux spécifiques liés au positionnement atypique des stagiaires rencontrés.

Rattraper un parcours contrarié en raison notamment de la prévalence de stéréotypes de genre

Les reconversions atypiques, réalisées à l'occasion d'une transition sur le marché de l'emploi avec passage par une formation qualifiante, peuvent être le fait de personnes « au parcours contrarié ».

Il s'agit de personnes qui auraient pu jouer cette carte-là à un moment de leur parcours mais ne l'ont pas fait pour des raisons de faisabilité, d'opportunité et au regard de la prévalence de stéréotypes de genre qui ne les conduisaient pas « naturellement » à se positionner dans tel ou tel champ d'activité. Confrontées à une situation de transition professionnelle avec passage par le chômage, elles vont se ressaisir d'un projet qui a cheminé de manière plus ou moins souterraine tout au long de leur trajectoire pour l'actualiser et lui donner concrètement forme. Les ressources mobilisées sont alors déjà pour partie diversement disposées

dans les trajectoires : des réseaux personnels et familiaux sont sollicités pour être introduit au métier, une expérience dans le milieu peut avoir déjà été acquise en dehors du monde du travail, etc. Pour ces personnes, **le rapport à la formation est investi à la fois comme un « passage obligé »** – il s'agit d'être détenteur d'une qualification pour pouvoir exercer le métier – **et comme une manière de faire reconnaître socialement l'orientation choisie**. Pour ces trajectoires, la verbalisation du positionnement atypique se fait sur le mode de l'évidence : « *Je suis là où j'aurais dû être il y a trente ans* », avance ainsi un homme de 47 ans, se positionnant sur un titre d'assistant de vie aux familles (ADVF), après avoir travaillé de longues années dans la logistique. Des formes de rattrapage de parcours empêchés s'avèrent.

FRANCK¹⁸, 47 ANS, CANDIDAT AU TITRE PROFESSIONNEL D'« ASSISTANT DE VIE AUX FAMILLES » : DES RESSOURCES PERSONNELLES ET UNE EXPÉRIENCE DE VIE EN LIEN AVEC LE CHAMP DES SERVICES À LA PERSONNE

- **Une première approche et une connaissance de l'environnement de travail via un proche**

→ L'épouse de Franck travaille depuis vingt ans comme agent de service dans un foyer de personnes handicapées.

- **Un évènement déclencheur d'une vocation**

→ À 17 ans, Franck perd sa grand-mère d'un cancer : « *Cela a été un choc. Je me suis dit : "Un jour je ferai ce métier."* »

- **Un faisceau de contraintes et la prévalence d'orientations stéréotypées durant toute une partie de sa trajectoire**

→ Franck a été papa très jeune (à 16 ans), il est contraint de travailler très tôt, il prend « *ce qui se présente* ».

→ Au moment de sa primo-insertion dans la vie active, il est détenteur d'un CAP Dessinateur industriel en construction mécanique. Il explique que ce n'est pas lui mais sa mère qui souhaitait cette orientation. Il a occupé une multitude de postes (dans la construction, dans la maçonnerie, en grande surface) avant de travailler pendant seize ans dans la logistique – ce qu'il considère comme « *le drame de sa vie* », et avance aussitôt qu'il « *[se] trouve aujourd'hui là où [il aurait] dû être il y a trente ans* ».

- **Une reconversion sous l'effet d'un licenciement économique**

→ En 2014, un licenciement pour raison économique contraint Franck à s'arrêter et à s'interroger sur les possibilités d'emploi qui s'ouvrent à lui. Il entame alors une réflexion personnelle sur sa possible reconversion dans les métiers du soin et de l'aide à la personne. Il sollicite Pôle emploi pour mettre en place son projet. Il bénéficie d'un accompagnement comprenant une période d'immersion de un mois dans une association d'accompagnement de personnes handicapées. À l'épreuve du réel, son projet est conforté : « *Ça a été une révélation. Ce métier est fait pour moi.* »

- **Une manière volontariste de se positionner en tant qu'homme dans le métier**

→ Franck a le sentiment qu'être un homme pour exercer le métier d'assistant de vie aux familles est un avantage. Il insiste cependant sur la pédagogie dont il lui faut user pour se faire parfois accepter du client. Il signale en outre ne pas être d'accord pour que les tâches entre femmes et hommes soient différenciées dans l'exercice du métier. Il met en lien la principale difficulté qu'il rencontre pour se positionner en tant qu'homme ADVF avec les conditions d'emploi usuelles du secteur : « *Quand on vous propose un emploi, c'est du 24 h par semaine, et en tant qu'homme je ne peux pas me contenter d'un 24 h par semaine.* »

¹⁸ Pour préserver l'anonymat des personnes enquêtées, les prénoms ont été changés.

Construire un « nouveau projet » où jouer la carte du positionnement atypique

D'autres personnes opèrent des reconversions atypiques en s'emparant d'un nouveau projet. En ce cas, le vécu mêle la découverte, l'enthousiasme – « *C'est possible !* », « *Je n'aurais jamais pensé que c'était accessible pour moi* » – et des formes de mises à l'épreuve qui se manifestent notamment par de l'appréhension ou des inquiétudes au moment du positionnement et du suivi de la formation. En ce cas, le sentiment exprimé est de devoir en permanence « faire ses preuves » pour prouver que l'on est à la bonne place malgré un positionnement atypique sur le plan de l'appartenance genrée. Il en est ainsi d'une jeune femme stagiaire sur un titre professionnel d'« Ouvrier du bâtiment en éco-construction » qui avance : « *On a envie de montrer aux hommes tout ce que l'on sait faire... On va porter plus pour montrer qu'on n'a pas besoin d'aide... Il faut faire attention à ne pas se dépasser juste pour prouver que l'on est aussi forte que les hommes.* »

Pour ces personnes, les modalités d'intégration dans le métier se font « à petits pas ». Ainsi, un homme se positionnant sur un titre d'auxiliaire de vie sociale et confronté à des difficultés dans sa recherche de stage explique qu'il met en place différentes stratégies pour se faire accepter par l'employeur et par le client : « *Je signale à l'employeur que je souhaite d'abord entretenir le cadre de vie de la personne chez qui j'interviens. Au bout d'une à deux semaines, elle est en confiance, je peux alors intervenir sur des soins, des toilettes...* » Le risque associé à ce type de dynamique de parcours est celui d'une intériorisation des stéréotypes de genre, comme le signale une femme en formation dans l'éco-construction : « *Je n'ai pas été confrontée jusqu'à présent à de la discrimination à l'embauche mais c'est moi qui risque de m'autocensurer si l'entreprise est à 100 % masculine...* »

En ce cas, le rôle attaché à la formation est très investi : pour prendre confiance en soi, pour acquérir une professionnalité, pour construire un réseau, pour nourrir des perspectives d'avenir à long terme...



ADÈLE, 26 ANS, EN RECONVERSION SUR LE TITRE D'« OUVRIER PROFESSIONNEL EN ÉCO-CONSTRUCTION » APRÈS PLUSIEURS ANNÉES DE TRAVAIL EN BUREAU

• Se former dans l'éco-construction, une opportunité après une expérience de travail en bureau

- ➔ Après avoir obtenu un master d'économie « Politiques de l'Europe » en formation initiale, Adèle a réalisé plusieurs stages à l'étranger puis des missions de communication dans le cadre d'un Civis (contrat d'insertion dans la vie sociale) au sein d'une SCIC (société coopérative d'intérêt public). À l'issue, elle y a travaillé en CDD d'un an. Son poste n'ayant pu être pérennisé pour des raisons économiques, elle connaît une période de chômage pendant près d'une année. Elle découvre alors la formation d'ouvrier en éco-construction via une connaissance ayant elle-même suivi cette formation.
- ➔ Adèle se renseigne, participe aux portes ouvertes de l'établissement de formation, fait des recherches sur Internet, rencontre sa conseillère Pôle emploi pour lui expliquer son projet et monte un dossier d'inscription. Elle est alors convoquée pour passer divers tests lors d'une semaine de positionnement. Sa candidature est retenue. Elle relève le défi d'une formation dans un secteur qu'elle découvre mais qui l'attire car il lui permet de « *revenir à quelque chose de concret, de manuel dans son rapport au travail* » après plusieurs années en bureau.

• Entre défi et peur des préjugés, quel positionnement adopter ?

Avant d'entrer en formation, lorsqu'elle a considéré la proportion hommes/femmes se présentant aux tests de positionnement, Adèle reconnaît avoir eu peur des préjugés, peur de devoir lutter contre les idées reçues... Elle estime cependant que le groupe de formés bénéficie d'une bonne dynamique collective et qu'il y a une acceptation des uns et des autres. Pour autant, Adèle n'aura de cesse au cours de l'entretien d'expliquer les stratégies qu'elle déploie pour « *prouver* » qu'elle est à la bonne place. Ces stratégies semblent s'adresser autant aux autres qu'à elle-même, le temps qu'elle s'assure de son propre métier...

Mettre à jour un bagage obsolète dans la continuité d'une orientation atypique initiale

Il arrive aussi qu'il y ait des parcours avec **une plus grande continuité d'expérience** et avec **un souhait d'élargissement ou de consolidation de compétences**. Il s'agit de femmes ou d'hommes qui ont fait **des choix d'orientation atypiques dès leur formation initiale** mais qui ont connu des pauses sinon des ruptures de parcours (arrêt pour élever des enfants, ruptures pour des raisons de mobilité géographique, pour suivre le conjoint...) et qui, à l'occasion d'une transition sur le marché de l'emploi, souhaitent compléter leur bagage initial et mettre à jour des compétences devenues obsolètes... En ce cas, le passage par une formation permet de se réassurer dans le métier, d'ouvrir des perspectives professionnelles à court et long terme, de poser des jalons en termes d'employabilité. Ce type de parcours a été principalement rencontré auprès de personnes se repositionnant en cours de vie active sur des qualifications en lien avec les métiers du numérique.

LINDA, 45 ANS, QUI SE POSITIONNE SUR UN TITRE PROFESSIONNEL DE « WEB DÉVELOPPEUR » POUR UNE CONTINUITÉ D'EXPÉRIENCES



• La transition professionnelle – points de rupture et éléments de continuité pour un positionnement atypique sur le plan sexué

- Linda, 45 ans, ingénieure informatique diplômée en Algérie, vit en France depuis une dizaine d'années après avoir exercé son métier huit ans dans son pays d'origine. Elle a été recrutée en France comme animatrice multimédia sur une cyberbase pendant dix ans. Confrontée à un licenciement pour raisons économiques, elle a choisi de reprendre une formation pour mettre à jour ses connaissances. Dans la continuité de son bagage initial, elle envisage une formation d'administrateur de bases de données puis de développeur web. Son positionnement de femme dans un univers professionnel plutôt masculin ne fait pas l'objet pour elle d'un questionnement spécifique : « *J'ai toujours évolué dans un monde d'hommes, je n'ai pas de difficulté pour m'adapter et glisser dans le groupe.* » Elle envisage sa différence comme un atout pour l'embauche : « *Comme il y a peu de femmes, mon profil peut être davantage recherché.* »
- La formation, dense en apprentissages dans un laps de temps resserré, lui permet de mettre à jour ses connaissances et de consolider un bagage initial jugé insuffisant au regard des nombreuses évolutions technologiques du monde numérique dans lequel elle souhaite retrouver un nouvel emploi.

4. DES SECTEURS OU CHAMPS D'ACTIVITÉ OÙ LA VARIABLE SEXUÉE DIFFÈRE

Dans les différents secteurs investigués, la composante sexuée des effectifs ne traduit pas toujours les mêmes enjeux.

4.1. UNE OUVERTURE PLUS GRANDE AUX PROFILS ATYPIQUES DANS DES CHAMPS D'ACTIVITÉ INNOVANTS

Le caractère innovant des métiers liés aux transitions numérique et énergétique peut être facteur d'attractivité notamment pour les femmes. À noter : la dynamique spécifique de ces niches de travail où « tout est possible », où « tout est à inventer ». La montée en mixité des métiers apparaît ainsi comme une valeur reconnue parmi celles qui concourent au développement du secteur. Ainsi, dans l'éco-construction par exemple, secteur d'activité qui se structure et qui accueille nombre de jeunes candidats, la dynamique de stabilisation des effectifs n'est pas enkystée et la montée en mixité des métiers est partie prenante des interactions propres au développement du milieu.

4.2. MÉTIERS DES TRANSITIONS NUMÉRIQUE ET ÉNERGÉTIQUE : L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX MÉTIERS SE TROUVE AU CŒUR DE PROCESSUS DE MIXITÉ DIVERSIFIÉS

Dans les métiers associés à la transition numérique, les enjeux liés à une meilleure répartition femmes-hommes sur l'ensemble des activités se conjuguent avec des enjeux de progression de diverses formes de mixité :

- Face à un risque de « fracture numérique » susceptible de venir accentuer une « fracture sociale » déjà à l'œuvre, la mixité entre *différents niveaux de qualification* représente un véritable enjeu : en effet, les métiers du numérique ne sont pas – ou ne sont plus – des métiers « réservés ». Ils se distribuent de manière transversale au sein de tous les secteurs d'activité et sont accessibles à tous niveaux de qualification (V à I). Ils peuvent représenter une opportunité professionnelle y compris pour des autodidactes ayant acquis des compétences dans le champ des activités web. Tel est le pari notamment relevé par différents acteurs de formation labellisés « Grande école du numérique » qui développent une offre de formation à destination des jeunes en situation de décrochage scolaire ou à destination des adultes éloignés de l'emploi.

Plus largement, le passage d'activités hyper-spécialisées, basées sur la maîtrise fine du langage de la programmation informatique, à des activités plus polyvalentes s'avère dans le champ du développement des métiers liés à la transition numérique. En particulier, les TPE et PME confrontées à des transformations de taille recherchent des profils hybridant des compétences tant en développement informatique qu'en communication web.

- Par ailleurs, un enjeu de *mixité* des âges existe également. Les métiers du numérique sont en effet accessibles à tous âges et peuvent représenter une voie pour la reconversion professionnelle. Un enjeu à limiter la fracture générationnelle dans la maîtrise des compétences numériques et dans l'accès aux emplois associés s'avère également.

4.3. MÉTIERS DU TRANSPORT DE VOYAGEURS ET MÉTIERS DES SERVICES À LA PERSONNE : LA MONTÉE EN MIXITÉ INTERROGE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LA CONSTRUCTION DES PARCOURS

Dans les métiers associés aux services à la personne et dans les métiers du transport de voyageurs, l'avancée en mixité témoigne de plusieurs enjeux :

- Sur des métiers accessibles à des bas niveaux de qualification, un enjeu de *sécurisation des parcours* est à prendre en compte, en lien avec des questions de conciliation des différents temps de vie. Ainsi les métiers du transport de voyageurs – et notamment du transport scolaire – engagent une réflexion sur l'accès à des activités professionnelles à temps partiel qui peut se révéler avoir parfois des effets à double tranchant, notamment pour les femmes qui les intègrent : possibilité de conciliation des différents temps de vie à un moment donné de la trajectoire mais risque de précarisation des situations professionnelles notamment lorsque ce temps partiel n'est plus choisi mais subi à un autre moment du parcours. Dans les services à la personne, une question similaire se pose avec une majorité d'emplois exercés à temps partiel dans un secteur qui souffre d'une faible attractivité de ses conditions de travail, de carrière et d'emploi avec des marges d'évolution étroites. De tels éléments sont propres à décourager nombre de candidatures, et notamment des candidatures masculines : « *En tant qu'homme je ne peux pas me contenter d'un 24 h par semaine* », signalait ainsi un candidat au titre d'ADVF rencontré dans le cadre du recueil d'entretiens.

- Une asymétrie des processus de féminisation et de masculinisation des métiers selon les différents secteurs d'activité peut également être signalée : alors que dans des bastions traditionnellement masculins l'arrivée des femmes peut être vécue comme une menace, dans le champ des services à la personne l'intégration d'hommes est plutôt bien vue. Dans ce secteur, une idéologie de la complémentarité entre compétences dites féminines et compétences dites masculines peut cependant contribuer à rejouer des logiques de genre encore très marquées tant en formation initiale que sur le marché du travail : ainsi la répartition sexuée des tâches entre les hommes et les femmes sur les métiers de l'aide et de l'accompagnement n'est pas neutre. Les tâches et postes les plus valorisants sont couramment attribués aux hommes – même si, par ailleurs, le développement de stratégies d'intégration spécifiques des hommes pour se faire accepter et reconnaître dans ces métiers est à l'œuvre. Les mobilités de carrière des hommes sont également plus avérées. Ces éléments rappellent que l'avancée en mixité des métiers n'est pas systématiquement une garantie de réduction des inégalités femmes-hommes. Néanmoins, elle constitue un point de départ pour questionner la répartition sociale des places et elle doit pouvoir conduire à une plus grande substituabilité des rôles entre les femmes et les hommes. De ce point de vue, l'avancée en mixité des métiers conduit assurément à une plus grande souplesse des catégories de pensée et d'action.



CHAPITRE 3

CAHIER DES CHARGES POUR UN PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL DE PROFESSIONNALISATION À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'ESSENTIEL

Instruire la mise en œuvre d'un Cahier des charges pour un plan stratégique régional de professionnalisation à l'égalité femmes-hommes implique de recueillir d'abord des éléments sur les actions existantes. Il s'agit ensuite de structurer leur lecture selon les enjeux visés par ces actions et les niveaux et modalités d'intervention. Partant de là, des conditions d'efficacité des dispositifs déployés pour un égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers et secteurs d'activité peuvent être identifiées. Des propositions pour avancer collectivement en la matière peuvent être faites.

Les conditions d'efficacité repérées sont les suivantes :

- faire alliance et fédérer les volontés autour d'un projet ;
- passer par l'activité réelle pour nourrir une « culture métier » ;
- prendre appui sur l'existant ;
- produire de la connaissance articulant observation, analyse et action.

Différentes propositions peuvent être faites :

- **déterminer des secteurs et métiers stratégiques pour le développement économique et l'emploi des femmes ou des hommes afin d'agir à un niveau opérationnel et de donner une nouvelle dynamique à une recherche trop générale de progression de la mixité ;**
- **travailler sur l'articulation des actions existantes** à travers la structuration d'un répertoire orienté selon les lignes de lecture suivantes : objectifs, registres, cibles, modalités de mise en œuvre... ;
- **systématiser la sensibilisation des acteurs intervenant dans la construction des parcours au sein des instances de collaboration existantes ;**
- **renforcer une représentation de la demande économique en matière de mixité des métiers au sein du Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;**
- **inscrire systématiquement la dimension genre dans les conventionnements entre l'État, la Région et les opérateurs des politiques publiques dans le domaine de l'orientation, de la formation et de l'emploi.**

1. PISTES D'ACTION

Les pistes d'action présentées ci-après sont le fruit de l'ensemble des réflexions menées en tables rondes d'enquête, sous forme de « *focus groups* », dans quatre secteurs d'activité identifiés comme « à enjeux » pour réfléchir aux problématiques de mixité des métiers et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : les métiers associés à la *transition numérique*, les métiers associés à la *transition énergétique*, les métiers associés à la *transition démographique*, les métiers du *transport*.

Ces tables rondes ont rassemblé des acteurs de la formation, des professionnels de l'emploi et des représentants du monde économique autour d'une question : que veut dire « agir en vue d'une plus grande mixité des métiers dans votre secteur ou champ d'activité » ?

LES FOCUS GROUPS, PRODUIRE DE LA CONNAISSANCE À LA CROISÉE DES POINTS DE VUE

Les *focus groups* consistent en une approche d'enquête collective venant des États-Unis, utilisée dans l'univers des études à partir des années 1970-80... Développée dans les études qualitatives en marketing et en communication, cette méthode a pu être mobilisée, au cours des décennies suivantes, dans le champ des études en sciences humaines et sociales et dans l'appui aux politiques publiques.

L'utilisation du *focus group* vise une production de connaissances à plusieurs niveaux :

1. interroger les personnes rassemblées autour d'un sujet en table ronde (dimension d'investigation) ;
2. les informer en retour (dimension de sensibilisation) ;
3. les aider à s'organiser (dimension de gestion de projet).

La mobilisation de cet outil d'enquête est bienvenue dans le cadre d'une recherche-action. Procédant par allers-retours entre travail des représentations et apport d'informations, les *focus groups* organisés, pour la présente étude, par secteur d'activité ont permis de partir de réalités de terrain partagées avant d'instruire des pistes d'action plus transversales en matière d'égalité femmes-hommes dans l'accès aux différents métiers.

La création d'une dynamique collective autour d'une thématique peu connue, peu travaillée ou travaillée de manière isolée constitue également l'un des effets du travail en *focus group*. Aussi cet outil permet-il en particulier d'aborder de manière systémique des problématiques qui se distribuent différemment dans de nombreux espaces et qui engagent de multiples acteurs.

Les pistes d'action évoquées par les acteurs rassemblés lors des tables rondes d'enquête organisées en *focus groups* ne sont pas exhaustives. Elles illustrent seulement le champ des possibles pour le développement d'une « culture mixité des métiers » auprès de différentes cibles.

Ces pistes relèvent de *deux registres* :

- celui de la **communication** (sensibiliser, informer, valoriser) ;
- celui de **l'action** (outiller, former, intervenir).

Elles peuvent être appréhendées à *différents niveaux* :

- il s'agit d'actions réalisées ponctuellement ou inscrites de manière pérenne dans les pratiques ;
- il s'agit d'actions à promouvoir et à développer ;
- il s'agit d'idées nouvelles.

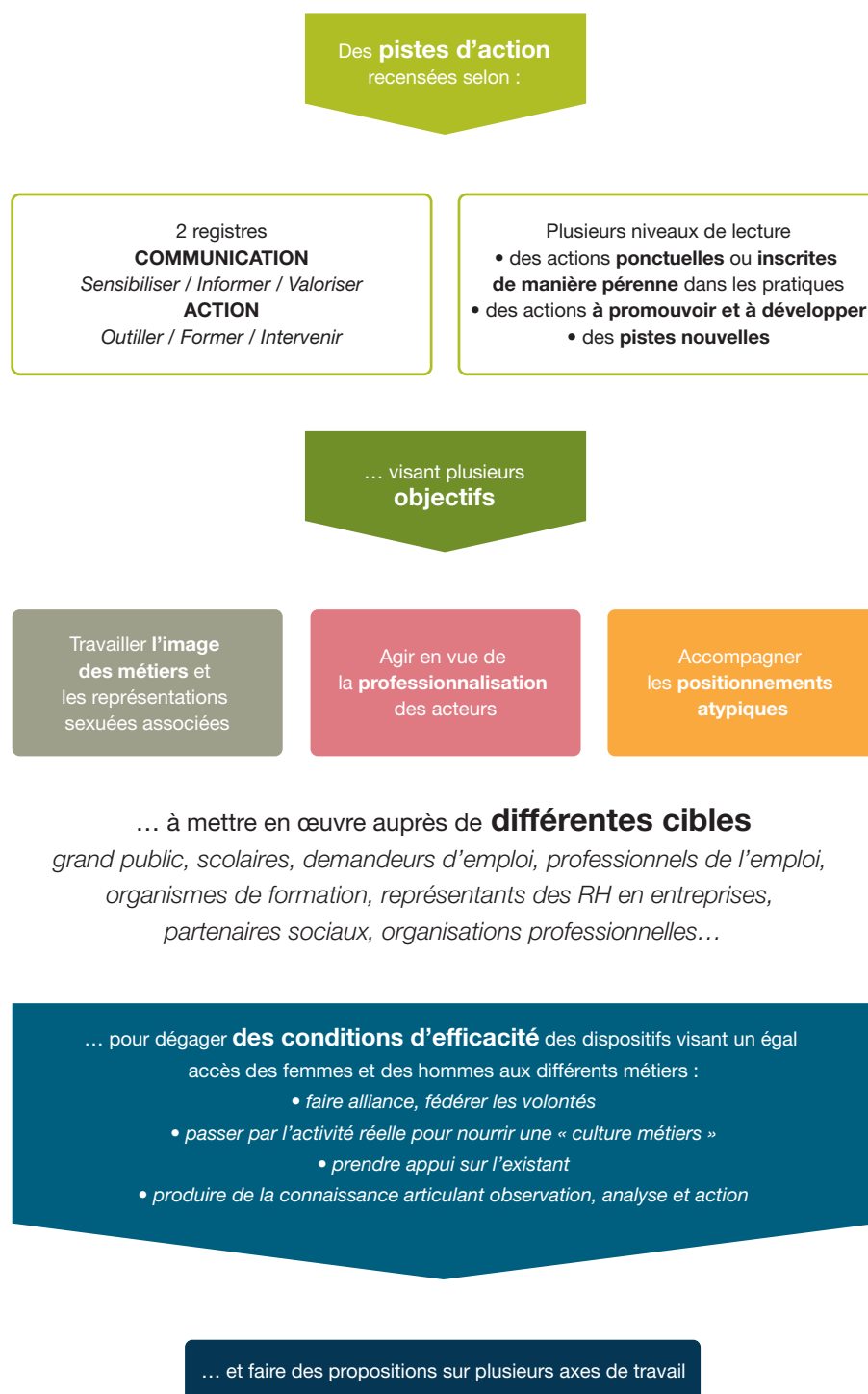
Elles visent les *objectifs suivants* :

- agir sur l'image des métiers et les représentations sexuées associées ;
- professionnaliser des différents acteurs à la prise en compte des enjeux d'égalité femmes-hommes ;
- accompagner des positionnements atypiques de femmes et d'hommes amenés à investir des positions ou des métiers où elles et ils sont minoritaires.

Elles s'adressent à *différentes cibles* : grand public, scolaires, demandeurs d'emploi, professionnels de l'intermédiation, représentants des RH en entreprises, partenaires sociaux, organisations professionnelles...

Enfin l'ensemble met à jour *plusieurs conditions d'efficacité* (détaillées ci-après) des dispositifs ou opérations à mettre en œuvre en vue d'une plus grande mixité des métiers et d'un élargissement des choix professionnels de tous à partir desquelles des *propositions* peuvent être faites.

SCHÉMA 4 ÉLÉMENTS POUR UN CAHIER DES CHARGES POUR UN PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL DE PROFESSIONNALISATION À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Source : ORM.

COMMUNIQUER : SENSIBILISER / INFORMER / VALORISER

Quelques exemples relatés en *focus groups*

	Travailler l'image des métiers et les représentations sexuées	Agir en vue de la professionnalisation des différents acteurs	Accompagner les positionnements atypiques
Actions réalisées ponctuellement ou inscrites de manière pérenne dans les pratiques	Approfondir la culture métier des conseillers en insertion → Action annuelle de la part du centre de formation des apprentis (CFA) « Transport/logistique » auprès des nouveaux conseillers de missions locales de Marseille pour les informer sur les métiers du transport : 30 % des jeunes entrants en CFA sont envoyés par ces missions locales Promouvoir les métiers à travers des actions ciblées par secteur et par public → Pour exemple, la manifestation du 8 mars 2016 organisée par une antenne locale Pôle emploi : 60 femmes demandeuses d'emploi sont conviées à découvrir les métiers du numérique et à rencontrer des professionnels et des organismes de formation du secteur → L'organisation par la Cité des Métiers de temps dédiés lors du 8 mars 2016 sur le sujet « Femmes dans les métiers de la transition énergétique »		Récompenser les initiatives → Concours « 1,2,3 Parité », Cité des Métiers → Trophées de l'égalité Valoriser les parcours atypiques → Le portail « Osez le mix... » met en scène des femmes dans des métiers d'hommes et inversement, Cité des Métiers
Actions à promouvoir et à développer	Poursuivre des opérations de communication de grande envergure → Le Medef réalise des clips TV de 50 secondes intitulés « Beau travail », diffusés à une heure de grande audience, pour présenter un métier dans ses différentes composantes (salaire, conditions de travail...) Affirmer le rôle des têtes de réseau dans la diffusion d'information et la mise en place d'actions → Rôle des branches professionnelles pour relayer l'information et sensibiliser les adhérents → Il y a quelques années, le pôle « Services à la personne » a mis en place à destination de ses adhérents une journée d'information sur le rapport de situation comparée (par le Dafo)	Se servir des supports existant pour instaurer une culture égalité → Veiller à une rédaction égalitaire dans tous les documents de communication et notamment les intitulés de formation → Veiller à la présence d'hommes et de femmes lors des journées portes ouvertes/stand... → Afficher son engagement en faveur de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle	Faire rêver et valoriser les parcours atypiques → Favoriser les témoignages de femmes exerçant des métiers scientifiques et techniques dans les lycées, les collèges... Avoir des alliées patrons femmes qui témoignent → Diffuser les témoignages des pionnières et des pionniers pour favoriser un effet d'entraînement (en collèges, lycées, espaces de l'intermédiation, entreprises...) → En entreprises, mettre en avant des femmes dans des métiers scientifiques et techniques là où elles sont minoritaires
Pistes nouvelles	Passer par l'activité réelle pour travailler l'image des métiers → Miser sur le stage de 3^e pour déconstruire les représentations des métiers, réaliser des visites d'entreprise avec des tuteurs hommes lorsqu'il s'agit de métiers exercés par des femmes et des tuteurs femmes lorsqu'il s'agit de métiers exercés par des hommes Franchir le seuil de l'entreprise → Une expérimentation pourrait être mise en place : organiser des portes ouvertes dans les entreprises « Journées des métiers » sur le modèle des « Journées du patrimoine »...	Se servir des supports existant pour instaurer une culture égalité → Informer et sensibiliser à la prise en compte des enjeux d'égalité femmes-hommes à l'occasion des regroupements de l'ensemble des organismes de formation par la Région (par exemple au moment de la présentation de l'offre de formation) Réaliser des travaux sur les besoins des entreprises → Il est difficile de mobiliser les entreprises (notamment les TPE/PME) mais un questionnaire pourrait être administré pour recueillir de l'information sur les pratiques RH en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la mixité des métiers et pour les sensibiliser à cette thématique Favoriser les réflexions par branches et inter-branches et promouvoir les pratiques existantes → Répéter la démarche de <i>focus groups</i> par secteur d'activité ou animer des ateliers inter-branches	

AGIR : OUTILLER / FORMER / INTERVENIR

Quelques exemples relatés en *focus groups* (pas de pistes nouvelles évoquées)

	Travailler l'image des métiers et les représentations sexuées	Agir en vue de la professionnalisation des différents acteurs	Accompagner les positionnements atypiques
Actions réalisées ponctuellement ou inscrites de manière pérenne dans les pratiques	Ouvrir les horizons au sein des métiers, le rôle de la formation → Expérimentation du Greta en 2002 pour former les candidates femmes aux métiers de l'aide à domicile à des compétences techniques dites masculines (bricolage, jardinage...) : fort intérêt de la part des femmes mais pas de mise en œuvre effective de ces compétences dans leurs emplois ultérieurs	Conjuguer observation, analyse et action → Un institut de professionnalisation aux métiers des services à la personne enquête et travaille de manière qualitative sur les publics masculins dans le secteur de l'emploi auprès des particuliers et mène des actions de sensibilisation des acteurs publics aux enjeux de recrutement et de qualification dans le secteur – cf. les Assises territoriales de la professionnalisation des assistants maternels, Marseille, 2015 → La recherche-action réalisée par l'ORM vise un effet d'entraînement progressif des acteurs rencontrés à la prise en compte des enjeux de mixité des métiers et d'égalité femmes-hommes	Mettre en œuvre des programmes d'initiation ou de formation avec des promotions constituées uniquement de femmes ou d'hommes → En 2005, formation au transport de voyageurs avec objectif d'une promotion composée de 12 femmes suite à un repérage des besoins avec les sociétés de bus + Pôle emploi + Missions locales (fort soutien des partenaires pour mener à bien l'action). 11 femmes et un homme ont été recrutés. Renversement de perspective à un moment où la mixité n'était pas encore avérée → Opération menée en 2011 avec une entreprise de transport importante à Avignon pour recruter et former des femmes. Travail positif des ressources humaines, mobilisation des intermédiaires à l'emploi mais peu de mobilisation ou d'intérêt de la part des femmes
Actions à promouvoir et à développer	Diffuser de la connaissance au plus près des pratiques des professionnels de l'emploi → Travail informatif réalisé par l'Irfeed avec Pôle emploi sur la construction et la mise à disposition de fiches métiers liées à l'économie verte. Elles sont sur le site du service public régional d'orientation (SPRO) et constituent des outils pour les professionnels de l'orientation	Suivre les publics et assurer un encadrement égalitaire en formation → Sexuer toutes les données formation lors du lancement d'études, de diagnostics, d'évaluations... → Instaurer la mixité des jurys de sélection → Sensibiliser les équipes en interne → Sensibiliser les stagiaires, élèves, publics accueillis à travers des interventions ponctuelles (CIDFF...) → Prévoir des conditions de formation facilement conciliables avec des enjeux familiaux (éviter les déplacements le dimanche soir, adapter les horaires de formation...) → Aborder les discriminations, l'intégration des questions d'égalité femmes-hommes dans les entretiens de suivi et temps de bilan → Sensibiliser les tuteurs et tutrices de stage → Veiller à adapter le matériel de formation pour les femmes (ces dernières peuvent être gênées par le port d'équipements pensés pour les hommes...) Agir en entreprise à différents niveaux → Le dispositif « Qualité de vie au travail » du Medef PACA intègre des actions collectives, dont un jour sur l'égalité professionnelle en mode formation et des actions individuelles (diagnostics-actions) → L'AFT (OPCA transport) est très active sur la thématique égalité femmes-hommes à travers un projet qui vise à agir sur les questions d'égalité femmes-hommes dans les métiers du transport en informant et professionnalisant les acteurs de la négociation collective, en accompagnant les entreprises, en encourageant la mixité professionnelle, en favorisant l'articulation des temps de vie : • Guide de bonnes pratiques pour l'égalité femmes-hommes pour les partenaires sociaux • Création de fiches pratiques pour les dirigeants (mise en œuvre de la législation sur le sujet...) • Guide sur l'articulation des temps de vie et sensibilisation large sur la levée des préjugés	Assurer la représentation des femmes au sein des fonctions dirigeantes à travers le développement de réseaux → Lancement du « Carrefour des Mandats PACA 2016 » : des réseaux féminins de PACA (Altafemina, Femmes Chefs d'Entreprises, Femmes 3000 Bouches-du-Rhône, PWN et Provence Pionnières) s'unissent à travers le Carrefour des Mandats, afin de soutenir la représentativité des femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance des établissements des secteurs privés et publics. L'enjeu est notamment de mettre en évidence la plus-value économique des entreprises dont la performance dépend aussi de la diversité des talents au sein des conseils Coopérer sur un territoire en fonction des besoins des entreprises → Existence de réseaux de femmes promotrices de la mixité dans les métiers du numérique : « Essentielles », « Elles bougent... » → Favoriser la pratique du <i>mentoring</i> (parrainage) afin de conforter les femmes dans leurs choix et dans la construction de leur parcours → Le pôle « Services à la personne » est en train de réfléchir à une POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) à destination d'hommes demandeurs d'emploi souhaitant rejoindre le secteur. Enjeu à reproduire et à pérenniser dans les différents secteurs des expérimentations du type « Quali' Job » menées dans le bâtiment ou dans les métiers de la transition énergétique Mettre en œuvre des programmes d'initiation ou de formation avec des promotions constituées uniquement de femmes ou d'hommes sur certains métiers → Simplon Mars en lien avec l'École centrale de Marseille : projet de formation accélérée aux métiers du développement web avec priorité d'accès aux personnes en difficulté d'accès à l'emploi et au public féminin. Projet démarré en 2015, 3^e promo en préparation. En pratique, la motivation et la cohérence des projets personnels sont validées avant de prendre en compte les aspects d'égalité. Ex : « classe code », promo de filles formées au code

Ces quelques illustrations montrent que les initiatives, notamment en région Provence - Alpes - Côte d'Azur, sont nombreuses et généreuses. Elles se déclinent diversement selon les secteurs et métiers envisagés et peuvent avoir une portée transversale dans leurs enseignements. Ces initiatives sont cependant relativement éparses. Si des espaces de mutualisation de ces actions existent (portails...), un bilan global, tous métiers et secteurs d'activité confondus, permettrait une réflexion accrue sur leurs articulations.

2. CONDITIONS D'EFFICACITÉ

À travers le matériau recueilli, des *conditions d'efficacité* pour agir sur l'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers et secteurs d'activité ont été repérées.

2.1. FAIRE ALLIANCE, FÉDÉRER LES VOLONTÉS AUTOUR D'UN PROJET

La réussite d'actions visant l'intégration de femmes ou d'hommes sur des métiers majoritairement exercés par des personnes de l'autre sexe repose sur **la mise en synergie de compétences** qui, à une **échelle locale**, se trouvent rassemblées autour d'un **problème à résoudre** (ex : la dynamisation d'un bassin d'emploi, agir sur l'emploi des femmes, faire face à des difficultés de recrutement...). Le passage du « problème » au « projet » est le fruit de **coopérations** entre acteurs et d'un travail au plus près des réalités de terrain dans la mobilisation et la coordination des savoirs et des interactions. L'effectivité du projet repose sur le **caractère fédérateur** des initiatives prises par le « porteur de projet » (structure ou personne) qui, sur un territoire, bénéficie de formes de reconnaissance en raison d'habitudes de travail en commun avec les différentes parties prenantes (institutionnels, acteurs économiques, acteurs de l'insertion et de la formation) ou d'une antériorité de coopération entre elles. La **complémentarité des différents niveaux d'intervention** ainsi que la mobilisation d'une **volonté politique soutenue** – entendue comme **l'engagement des divers niveaux de gouvernance impliqués** (en entreprise, sur le plan des politiques publiques...) – participe également à l'efficacité des actions menées.

À une autre échelle, agir efficacement en vue de la diversification des choix professionnels implique **l'inscription des actions ou des expériences au sein de réseaux** – locaux, nationaux, internationaux. Ces derniers représentent en effet autant de ressources pour les personnes concernées par des positionnements atypiques sur le plan sexué que de possibilités d'échanges, de communication et *in fine* de valorisation des actions menées. De ce point de vue, les actions de *mentoring* (parrainage/marrainage) et plus largement de mise en circulation des informations et d'accompagnement au sein de collectifs de « pairs » paraissent très pertinentes.

2.2. PASSER PAR L'ACTIVITÉ RÉELLE POUR NOURRIR UNE « CULTURE MÉTIERS »

Susciter des orientations professionnelles inattendues, diversifier les choix professionnels de tous, élargir la connaissance des métiers implique de **passer par l'activité réelle** : rencontres avec des professionnels **en situation de travail**, recrutements via des processus de médiation favorisant une **mise en relation directe entre offre et demande d'emploi, ouverture des portes de l'entreprise** aux publics, déconstruction des représentations stéréotypées par la **rencontre** de « tuteurs femmes » sur des métiers traditionnellement exercés par des hommes et inversement, etc.

Un tel enjeu doit pouvoir se décliner à différents niveaux : il s'agit d'affiner la connaissance des métiers qu'ont les *professionnels de l'orientation et de l'accompagnement à l'emploi* en encourageant ou en renforçant une relative « spécialisation » de leurs connaissances par secteur d'activité – un professionnel de l'accompagnement ne peut être spécialiste à lui seul de l'ensemble des attendus concernant la totalité des métiers existants ; il peut en revanche être finement initié aux demandes des entreprises et à la réalité des situations de travail dans tel ou tel champ d'activité. De tels processus de « spécialisation » par secteurs existent déjà, à divers degrés, selon les structures et institutions positionnées dans le champ de l'accompagnement vers l'emploi.

« Passer par l'activité réelle » doit également permettre aux différents publics (scolaires, familles, demandeurs d'emploi, grand public) de mieux appréhender la réalité de l'exercice des différents postes en entreprise. Aussi, une « culture métier » doit pouvoir infuser aux différentes étapes de la construction des parcours et mérite à cet égard d'être construite et entretenue auprès de tous à travers des **actions de communication spécifiques** – tantôt ciblées, tantôt à grande échelle...

Plus largement, l'élargissement des choix professionnels de tous repose sur la valorisation des initiatives multiples prises ici et là en faveur de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En particulier, la **mise en avant des parcours atypiques**, souvent marqués du sceau de la réussite et de l'exemplarité, ouvre des brèches dans les représentations stéréotypées associées à l'exercice des différents métiers. Aussi s'agit-il également de « faire rêver » pour élargir l'horizon des possibles.

2.3. PRENDRE APPUI SUR L'EXISTANT

Travailler sur la mixité professionnelle et sur l'égalité femmes-hommes ne s'improvise pas. Se servir **des supports existants** – en formation, dans la sphère de l'accompagnement vers l'emploi, en entreprise – est un préalable au développement de toute culture « égalité ».

En lien avec les principes du « *gender mainstreaming* » impulsé par l'Union européenne dès 1995, il s'agit d'encourager une approche intégrée de la dimension genre non seulement dans tous les domaines politiques mais également dans tous les espaces de la construction des parcours professionnels. De ce point de vue, le « **réflexe égalité** » est à outiller à travers une multiplicité de mesures : systématiser la sexuation des données lors du lancement d'études, de diagnostics, d'évaluations, instaurer la mixité des jurys, systématiser la sensibilisation à la dimension genre des professionnels de la formation et de l'emploi, etc.

2.4. PRODUIRE DE LA CONNAISSANCE ARTICULANT OBSERVATION, ANALYSE ET ACTION

Au regard de la multiplicité des enjeux qui entrent en ligne de compte dans l'instruction des problématiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de montée en mixité des métiers, la production de connaissances pour l'action requiert des méthodologies reposant sur l'interpellation entre différentes sources de savoir : données chiffrées, apports qualitatifs, confrontation de points de vue pour la co-construction de pistes d'action...

À cet égard, la recherche-action dont il est ici rendu compte a bénéficié de bonnes conditions de production de savoirs pour l'action, actant des allers-retours entre observation, sensibilisation des acteurs aux questions de mixité et d'égalité professionnelle, travail des représentations et identification de pistes d'action.

3. PROPOSITIONS DE TRAVAIL

Partant de là, certaines *propositions* peuvent être faites :

- Privilégier **une entrée par secteur d'activité** pour agir sur les différentes dimensions de la montée en mixité des métiers
 - *Déterminer des secteurs et métiers clés ou stratégiques* pour le développement économique et l'emploi des femmes ou des hommes permettrait d'agir à un niveau opérationnel et donnerait une nouvelle dynamique à une recherche trop générale de progression de la mixité.
 - Au niveau régional, *une animation territoriale* sur les enjeux associés à la mixité des métiers par secteurs d'activité, voire par familles de métiers, pourrait être déployée. La démarche initiée dans le cadre de la recherche-action à travers l'organisation de tables rondes d'enquêtes sous forme de *focus groups* pourrait être démultipliée et concerner un grand nombre de secteurs d'activité. En effet, si les pistes d'action recueillies peuvent être transversales, la sensibilisation et le partage de pratiques par secteur ou champ d'activité permet de partir de réalités de terrain partagées pour ensuite monter collectivement en connaissance et en compétence sur ces enjeux.

- Au niveau des *pratiques des intermédiaires de l'emploi*, privilégier une approche par secteurs d'activité dans l'orientation et l'accompagnement des publics permet une connaissance fine des besoins en compétences associées à l'exercice de telle ou telle activité professionnelle.
- En complémentarité avec une entrée par secteurs d'activité, travailler sur **l'articulation des actions existantes** en poursuivant un inventaire précis de celles-ci, orienté selon différentes lignes de structuration – registres, objectifs, cibles, modalités de mise en œuvre... – afin que l'acteur public puisse accéder à une lecture avertie des enjeux propres à chacune d'elles.
- **Outiller les professionnels** intervenant dans la construction des parcours à travers un **accompagnement systématisé au sein des différentes instances de concertation**
- Sensibiliser largement aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la montée en mixité des métiers passe prioritairement par des démarches d'*accompagnement au questionnement* des différents acteurs ; celles-ci pouvant se décliner sous différentes modalités et se distiller dans les espaces existants. Pour exemple, la démarche de sensibilisation des membres des Covef (observation, retour sur les pratiques, questionnaires et discussions), initiée à l'occasion de la recherche-action, pourrait se dupliquer ou se redéployer dans les différentes instances des dispositifs visant la construction des parcours professionnels (comités de recrutement des stagiaires en formation professionnelle qualifiante, comités de recrutement des entrants en apprentissage, comités de suivi et de bilan des actions de formation, temps de recoupements entre organismes de formation...).
- Renforcer une **représentation de la demande économique** en matière de mixité des métiers au sein des activités du **Réseau régional pour l'égalité femmes-hommes**
- Le RREFH regroupe à ce jour des chercheurs et des représentants d'institutions publiques et privées en charge des questions de mixité et d'égalité professionnelle en région. Il a pour finalité de faire le lien entre les travaux d'observation sur l'égalité professionnelle et la mise en œuvre des politiques d'égalité en PACA. Ayant renforcé la participation des acteurs académiques et des opérateurs de terrain en 2015-2016, il pourrait s'ouvrir dès 2017 à une *plus grande participation d'acteurs économiques* (représentants des chambres consulaires, entreprises...) afin de conforter le partage de pratiques, de points de vue et d'enjeux propres à la montée en mixité des métiers en région PACA.
- **Inscrire systématiquement la dimension genre dans les conventionnements** entre l'État, la Région et les opérateurs des politiques publiques.
- « Outiller le réflexe égalité » des professionnels intervenant dans l'accompagnement et la sécurisation des parcours professionnels suppose qu'en amont la dimension égalité femmes-hommes soit posée comme un *critère de contractualisation* des conventions liant, dans le domaine de l'orientation, de la formation et de l'emploi, financeurs et opérateurs des politiques publiques.



CONCLUSION

Agir, en vue d'une montée en mixité des métiers, dans le champ de l'accompagnement des parcours professionnels, c'est **agir à l'interface d'enjeux** de développement économique des organisations productives et d'enjeux de développement des capacités, des talents et des ressources portés par les femmes et les hommes sur les territoires. Ces différents enjeux ne se superposent pas toujours, néanmoins ils se recoupent. Aussi, si **la mixité n'équivaut pas à l'égalité**, en élargissant l'éventail des possibilités de chacune et de chacun **elle y contribue fortement**. Promouvoir la mixité des métiers et œuvrer en ce sens représente ainsi **un point de départ** à la fois **pour comprendre les ressorts** de l'efficacité des entreprises et **pour rendre effectives les politiques** qui mettent au cœur de leurs engagements un meilleur accès des femmes et des hommes aux dispositifs qu'elles déploient et qu'elles encadrent.

Cette étude l'a montré, nombreuses sont les actions qui existent en matière de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de progression de la mixité au sein des métiers et secteurs d'activité. **Tous les espaces sont concernés** : depuis la formation initiale jusqu'au développement des parcours professionnels en entreprise en passant par l'orientation et la formation des demandeurs d'emploi dans l'espace de l'intermédiation.

Toutefois l'ensemble des actions peut apparaître relativement éparé et **leur articulation gagnerait à être structurée** selon certaines lignes de lecture et selon certains niveaux d'intervention.

Aussi est-ce véritablement sur des enjeux de travail en commun entre acteurs de l'observation, de la professionnalisation et de la décision que l'ORM attire l'attention à travers les enseignements issus de cette recherche-action.

Aller plus loin implique ainsi de conjuguer plus étroitement diverses compétences :

- l'instruction des problématiques femmes-hommes dans le champ emploi-formation à travers leur spécification sur des métiers ou secteurs clés pour le développement de l'économie régionale ;
- la poursuite et le déploiement d'une animation territoriale auprès de tous les acteurs concernés ;
- la professionnalisation ciblée de celles et de ceux qui, au quotidien de leurs activités, œuvrent pour une meilleure médiation entre demande et offre de travail.

BIBLIOGRAPHIE

- **ANACT**, « Les conditions de travail ont-elles un sexe ? Santé, mixité, égalité », dossier, *Travail et changement*, n° 348, 03/2013
<https://www.anact.fr/les-conditions-de-travail-ont-elles-un-sexe-ndeg-2>
- **BREMOND F., CHAINTREUIL L., LANDRIER S. & MILLIARD S.**, *Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante*, ORM, « Études », n° 24, 2014
- **BOISSEAU I.**, *Formations diplômantes à la transition énergétique en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Quels enjeux pour les femmes ?*, ORM, « Rapport d'étude », n° 6, juillet 2015
- **CHAINTREUIL L., INTHAVONG S.**, *Les Métiers du numérique en région PACA. Quels besoins en compétences et en formation?*, ORM, « Rapport d'étude », n° 11, octobre 2016
- **CHAPPERT F., BABULE K.**, *La Mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance. Le guide*, Anact, 2011
<https://www.anact.fr/la-mixite-dans-lentreprise-pour-ameliorer-conditions-de-travail-et-performance>
- **CHAUFFAUT D.**, *Salaires et stéréotypes dans le monde du travail et la société*, Terra Nova, 2016
- **COUPPIÉ T., ÉPIPHANE D.**, « La Ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation emploi*, n° 93, 2006
- **DARES**, « La répartition des hommes et des femmes par métiers », *Dares Analyse*, n° 79, 2013
- **DARES**, « Taux d'emploi des femmes : quels liens avec la situation de couple au fil des générations ? », *Dares Analyses*, n° 37, 2016
- **FORTINO S.**, *La Mixité au travail*, La Dispute, 2002
- **FRANCE STRATÉGIE**, *Le Coût économique des discriminations*, Rapport, septembre 2016
- **GUICHARD-CLAUDIC Y., KERGOAT D., VILBROD A.** (dir.), *L'Inversion du genre. Quand les métiers se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Presses universitaires de Rennes, 2008
- **LURÖL M.**, *Le Travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)*, Centre d'études de l'emploi, document de travail, n° 7, 2001
- **MAILLIOT S.**, *La Formation professionnelle continue, une voie pour l'élargissement des choix professionnels des femmes et des hommes ?*, ORM, « Mémo », n° 63, 2016
- **MAILLIOT S.**, *Le Devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes*, ORM, « Documents de travail », décembre 2015

- **MAILLIOT S.**, « La place des femmes en formation. Analyse des données sexuées issues de la cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA (deuxième édition, 2014) », ORM, *Documents de travail*, décembre 2015
- **MAILLIOT S.**, « La mobilité professionnelle, une activité de transition », *Éducation permanente*, n° H-S3 2012-3, « Les transitions professionnelles en questions » (dir. P. Santelmann), 2012
- **MINISTÈRE DES DROITS DES FEMMES**, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés 2014*, www.femmes.gouv.fr
- **VOUILLOT F.**, *Les métiers ont-ils un sexe ?*, Belin, 2014

Dernières publications de l'ORM

Les métiers du numérique en région PACA
> Quels besoins en compétences
et en formations ?

Collection *En Ligne – Rapport d'étude*, n° 11
Octobre 2016

Tableau de bord Formation
sanitaire et social
> Données départementales pour la région
Provence - Alpes - Côte d'Azur

Collection *En Ligne – Bulletin sanitaire et social*, n° 33
Août 2016

Les métiers de l'animation socioculturelle
> L'emploi, les parcours professionnels
et de formation en

Provence - Alpes - Côte d'Azur
Collection *En Ligne – Rapport d'étude*, n° 10
Juillet 2016

Les métiers du sport
> L'emploi, les parcours professionnels
et de formation en

Provence - Alpes - Côte d'Azur
Collection *En Ligne – Rapport d'étude*, n° 9
Juillet 2016

Les métiers en tension structurelle en PACA
> Diagnostics développés sur
15 métiers jugés « prioritaires »

Collection *En Ligne – Rapport d'étude*, n° 8
Juillet 2016

Apprentissage et handicap :
le point de vue des entreprises privées
> Qui sont les employeurs et
quelle image ont-ils de ce dispositif ?

Collection *Études*, n° 29
Juin 2016

Tableau de bord maintien dans l'emploi
> Données 2014 pour la région
Provence – Alpes – Côte d'Azur

Collection *En Ligne – Note handicap*, n° 4
Juin 2016

Tableau de bord Secteur &
Métiers sanitaire et social en
Provence – Alpes – Côte d'Azur

Collection *En Ligne – Bulletin sanitaire et social*, n° 32
Avril 2016

Tableau de bord Formation
sanitaire et social en
Provence – Alpes – Côte d'Azur

Collection *En Ligne – Bulletin sanitaire et social*, n° 31
Avril 2016

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ FINANCÉE PAR



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur



PROJET FINANCÉ AVEC LE CONCOURS DE L'UNION EUROPÉENNE
AVEC LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN



Observatoire Régional des Métiers

41, la Canebière - 13001 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - Fax 04 96 11 56 59 - E-mail info@orm-paca.org

Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : www.orm-paca.org