

## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>76355</b>	De <b>Mme Kheira Bouziane-Laroussi</b> ( Socialiste, républicain et citoyen - Côte-d'Or )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Droits des femmes		<b>Ministère attributaire</b> > Droits des femmes
<b>Rubrique</b> >emploi	<b>Tête d'analyse</b> >recrutement	<b>Analyse</b> > parité. perspectives.
Question publiée au JO le : <b>24/03/2015</b> Réponse publiée au JO le : <b>14/04/2015</b> page : <b>2855</b>		

### Texte de la question

Mme Kheira Bouziane-Laroussi attire l'attention de Mme la secrétaire d'État, auprès de la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, chargée des droits des femmes au sujet de la mixité des métiers. Les stéréotypes et autres clichés sexistes ont la vie dure dans notre société et la liberté de choix concernant la voie professionnelle que chaque citoyen ou citoyenne peut emprunter reste plus que jamais un enjeu majeur. Selon une vaste étude publiée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) en décembre 2013, sur 87 familles de métiers, seules 13 seraient véritablement mixtes. La DARES précise même que, si l'on se réfère aux données de 2011, il faudrait que plus de la moitié des femmes ou des hommes change de métier pour aboutir à une répartition égalitaire. Le Gouvernement, bien conscient de cet état de fait, a lancé à l'été 2014 une campagne nationale pour la mixité des métiers mettant notamment en scène une cheffe d'orchestre, une bouchère, un auxiliaire de puériculture ou encore un assistant de vie en maison de retraite. Cette initiative est louable et nous ne pouvons pas nier les chiffres encourageants qui nous parviennent ces dernières années, tels que l'augmentation du taux d'emploi des femmes (passé de 51,4 % en 1983 à 59,7 % en 2011) ou encore la baisse de l'indice de ségrégation professionnelle (passé de 56 % en 1983 à 52 % en 2011). Néanmoins beaucoup reste à faire : en effet, à niveau professionnel égal, une femme doit travailler 79 jours de plus qu'un homme pour obtenir un salaire équivalent. Cette situation inacceptable, aucunement conforme à la loi du 22 décembre 1972 disposant que les salaires entre les femmes et les hommes doivent être égaux, est notamment due au fait que les femmes, susceptibles par nature de donner naissance, sont soupçonnées d'un moindre investissement dans le futur et qu'elles représentent donc un « risque » pour tout employeur pouvant considérer une embauche. Au vu de ces éléments, elle souhaiterait qu'elle dresse un état des lieux des actions gouvernementales menées depuis 2012 et à venir en faveur de la mixité des métiers.

### Texte de la réponse

Depuis 2012, le Gouvernement a engagé, dans le cadre du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, un programme d'actions interministériel pluriannuel pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La mixité des métiers fait partie de ces objectifs : gage d'une plus grande liberté pour chacun et chacune de choisir sa profession, la mixité des métiers permettra d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, des objectifs ambitieux et mobilisateurs ont été fixés pour parvenir à la mixité dans 33 familles professionnelles de métiers sur 87 existants d'ici 2025 - on en compte 12 à ce jour. Les actions conduites concernent à la fois les acteurs de l'éducation, de l'orientation et de la formation, les acteurs de l'emploi, ainsi que l'ensemble du corps social, car la ségrégation des métiers repose sur des stéréotypes sur les rôles assignés des femmes et des hommes. Concernant la formation initiale, le code de l'éducation précise

que « les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur [...] contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation. » L'un des objectifs de la convention interministérielle (2013-2018) pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif est ainsi d'engager tous les établissements d'enseignement à développer des actions pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude. Les ministères signataires y sont pleinement engagés et l'impulsion d'une démarche académique et régionale permet de définir des objectifs et des actions locales afin de favoriser la mixité des filières d'enseignement et de diversifier l'orientation des filles et des garçons. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a intégré l'objectif de développement de l'égalité et de la mixité professionnelle tant dans l'entreprise qu'en matière d'apprentissage, ainsi que dans les missions du service public de l'orientation tout au long de la vie et du service public régional de la formation professionnelle. Parallèlement, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales ont été mobilisés lors des Conférences sociales de 2012 et 2013 sur ce thème. Par ailleurs, Pôle emploi et le ministère en charge du travail se sont engagés à renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement et d'insertion dans les territoires ; l'accord qu'ils ont conclu en ce sens avec le ministère des droits des femmes en 2013 va être prochainement renouvelé pour 3 ans permettant ainsi le déploiement des initiatives déjà engagées. L'une de ces initiatives concerne la conception d'une formation des conseillers de Pôle emploi à la thématique de l'égalité face au marché du travail et de la mixité des métiers ; formation qui va être déployée sur l'ensemble du territoire pour sensibiliser au moins un conseiller dans chaque agence. D'autres actions concernent directement l'insertion des demandeurs d'emploi, par exemple pour favoriser la présentation de candidats des deux sexes. D'autres actions sont conduites pour mobiliser les entreprises ; ainsi, 28 grandes entreprises qui se sont engagées depuis 2013 à développer la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes non seulement en leur sein, mais également en accompagnant les PME et les TPE qui travaillent pour elles dans cette démarche en les faisant bénéficier de leurs expériences et de leurs outils (guides, fiches pratiques, modules pédagogiques) et en essayant les bonnes pratiques notamment dans la déconstruction des stéréotypes en matière de recrutement et de promotion. Il s'agit de : Accenture, Accor, Air France, Alcatel, Allianz France, Areva, Axa France, BNP Paribas, Carrefour, Caisse des dépôts, Casino, Coca-Cola France, Coca-Cola entreprise, EADS, EDF, GDF SUEZ, HSBC, Le Groupe La Poste, LVMH, Michelin, Microsoft, Orange, Orangina, Randstad, Schneider Electric, SNCF, Total, Veolia Environnement. Plus largement, l'engagement des branches et des secteurs professionnels est primordial dans la mise en oeuvre de cette démarche globale. C'est pourquoi dix plans d'action sectoriels pour la mixité des métiers sont prévus. Signés avec les fédérations professionnelles ou les OPCA, ils doivent fixer des objectifs de mixité à 5 ans et prévoir pour les atteindre des actions spécifiques concernant la formation initiale et continue, des actions de sensibilisation visant notamment à mieux faire connaître les métiers, des actions de formation, des actions visant à faciliter l'intégration des femmes/hommes et l'évolution des postes de travail. Ces plans pourront envisager l'évolution des intitulés de métiers. Un plan sur les transports a été signé le 16 juillet 2014, et les récents textes encadrant les secteurs de la petite enfance et de l'autonomie prévoient également des axes sur la mixité des métiers. D'autres plans sont en cours de préparation. Enfin, afin de faire évoluer les représentations, une campagne de communication autour du thème « au travail, c'est le talent qui compte » a été réalisée, présentant des hommes et des femmes dans des secteurs moins usuels. L'ensemble de ces actions sont réunies au sein d'une plate forme pour la mixité des métiers, fondée en mars 2014, avec les différents ministères concernés, les organisations professionnelles et tous les acteurs mobilisés. Les engagements partagés de cette plateforme concernent l'orientation scolaire et professionnelle, la révision des classifications des métiers, la mobilisation du levier de la commande publique et l'amélioration de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Enfin, dans le cadre des expérimentations « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle », une déclinaison régionale des actions en faveur de la mixité des métiers est à l'oeuvre. Neuf régions (Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile de France, Midi Pyrénées, Nord Pas de Calais, Poitou-Charentes, Rhône Alpes et La Réunion), en partenariat avec l'Etat, déploient en effet des actions concernant notamment la mixité des métiers. D'un premier bilan intermédiaire réalisé en juillet 2014, on peut tirer le fait que 109 actions développées en matière de mixité de l'orientation ont concerné plus de 37 000 élèves ou étudiant-e-s et plus de 6 500 membres de la communauté éducative, pour un montant de 3 M€ au total. La majorité des actions ont été portées par des associations. Leur durée est en moyenne de 14 mois et ont principalement vocation à sensibiliser et accompagner



les hommes comme les femmes par des actions de formations (réunions d'acteurs, entretiens, stage...). 71 % d'entre elles concernent les PME. Les expérimentations ont eu un effet levier important permettant la création de 89 actions nouvelles et développant des financements multiples dont celui notamment des conseils régionaux. D'autres régions sont en train de rejoindre cette démarche.