RACONTE-MOI TON MÉTIER,
UN MÉTIER QUI N'A PAS DE SEXE

Enquête sur la mixité professionnelle au sein des entreprises

2015 - 2016

Margot Molenda-Pruvost et Claire Rabin

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

-

Ce support est réalisé dans le cadre du projet « Raconte-moi ton métier un métier qui n'a pas de sexe » cofinancé par le Fonds Social Européen et porté par la Fondation Agir Contre l'Exclusion, avec la participation des Clubs suivants.

FACE Les entreprises contre l'exclusion GRAND LYON

FACE Les entreprises contre l'exclusion LOIRE ATLANTIQUE

FACE Les entreprises contre l'exclusion MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

FACE Les entreprises contre l'exclusion PARIS

FACE Les entreprises contre l'exclusion RENNES

FACE Les entreprises contre l'exclusion SUD PROVENCE

FACE Les entreprises contre l'exclusion VAR

l'Europe s'engage en France avec le FSE

FACE

UNION EUROPÉENNE

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Sommaire

Sommaire 1

La Fondation Agir Contre l'Exclusion 2
a) L'Entreprise contre l'Exclusion 2
b) Les membres fondateurs de la Fondation 3
c) 24 Fondations sous l'égide de FACE 3

Le projet « Raconte-moi ton métier un métier qui n'a pas de sexe 5

Méthodologie de l'étude 7
a) Première phase de l'enquête : méthodologie de l'étude FACE-Sociovision 7
b) Deuxième phase de l'enquête : méthodologie des questionnaires salarié.e.s/IRP 7

Les notions fondamentales 9

Les actions mises en œuvre en faveur de la mixité des métiers 10

a) Quelles entreprises agissent sur la mixité des métiers ? 10
b) Sur quelles thématiques agissent les entreprises ? 13
c) Les pratiques des entreprises en faveur de la mixité des métiers 15
   1) Le recrutement et l'intégration des nouveaux et nouvelles collaborateur.rice.s 15
   2) La gestion de carrière 16
   3) Les conditions de travail 17
   4) La communication 19
d) Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des actions 21

Raconter son métier 23
a) La mixité des métiers au quotidien 23
b) Dire son métier : intitulé, missions et compétences du poste 26

Contacts nationaux et locaux du projet 28

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

a) L'Entreprise contre l'Exclusion

Fondation Reconnue d'Utilité Publique créée en 1993 à l'initiative de 15 grandes entreprises et actuellement présidée par Gérard Mestrallet, PDG d'ENGIE, l'objectif de la Fondation est de **prévenir et lutter** contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination et de pauvreté, **à partir de l'Entreprise**.

A la fois réseau d'associations locales FACE et un « Think, do & share Tank », les missions de la Fondation sont les suivantes :

- Favoriser l'**engagement social et sociétal** des entreprises dans les territoires
- Faciliter la mise en action individuelle et collective de la **responsabilité sociale des entreprises** (RSE)
- Développer **l'innovation sociale et sociétale**, à partir des entreprises
- Affirmer la place et le discours des entreprises responsables

FACE et son Réseau ont **quatre missions :**

- favoriser l'engagement social et sociétal des entreprises dans les territoires
- faciliter la mise en action individuelle et collective de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)
- développer l'innovation sociale et sociétale à partir des entreprises
- affirmer la place et le discours des entreprises responsables

…dans cinq domaines d'activités (entreprise, emploi, éducation, vie quotidienne & territoires).

22 années d'expérience

20 M€ de budget cumulé en 2014

72 structures territoriales en France et à l'étranger

5 250 entreprises partenaires

Plus de 200 000 bénéficiaires par an

350 sites d'action

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

b) Les membres fondateurs de la Fondation

c) 24 fondations sous l'égide de FACE

FACE est devenue la 50ème fondation abritante par décret paru au Journal Officiel le 21 décembre 2013.

La Fondation offre ainsi une nouvelle alternative aux entreprises qui souhaitent accentuer leurs démarches sociales et sociétales sur des champs cohérents et compatibles avec l'objet social de FACE : la lutte contre l'exclusion et toutes les formes de discriminations ou de pauvreté.

Les 24 fondations abritées par FACE, dont la création a été ratifiée par le Conseil d'administration, sont les suivantes :

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

La Fondation Agir Contre L'Exclusion

l'Europe s'engage en France avec le FSE

FACE

UNION EUROPÉENNE

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Depuis 30 ans, on constate une baisse de la ségrégation professionnelle, cependant le marché du travail demeure un lieu d'inégalités stagnantes pour les femmes (plus grande précarité des contrats de travail, inégalités salariales, taux de chômage plus élevé…). À ces inégalités se rajoutent des représentations genrées des professions qui découlent de stéréotypes se retrouvant dans l'orientation des élèves.

Afin de favoriser l'égalité des chances et garantir l'égalité des choix à la fois dans l'accès à l'emploi et dans les parcours professionnels, il est important de se pencher sur comment « est raconté le métier ». Le discours peut ne pas être neutre: il peut véhiculer des stéréotypes et des préconceptions sur le genre; cette subjectivité du métier peut être un obstacle à la réalisation professionnelle et personnelle de chacune.

Dans le cadre de la nouvelle programmation des fonds européens 2014-2020, la Fondation FACE et sept de ses clubs ont décidé d'élaborer le projet « Raconte-moi ton métier, un métier qui n'a pas de sexe ».

D'une durée de deux ans et ayant débuté en janvier 2015, ce projet se déroule en 4 étapes :

1) Réalisation d'une enquête sur la mixité professionnelle au sein des entreprises (Avril – Décembre 2015)

Grâce aux différents questionnaires diffusés à plus de 255 collaborateur.rice.s d'entreprises de toute taille (au moins 50% de TPE-PME) et de tout secteur, l'objectif est d'identifier les secteurs les moins mixtes, les besoins des entreprises et les dynamiques d'action déjà mises en place d'une part et repérer les leviers et les freins à la mixité pour la suite du projet d'autre part.

2) Restitutions inter-entreprises de l'enquête (Janvier – Mars 2016)

Dans les sept territoires sont organisés des événements de restitution permettant aux entreprises et aux instances représentatives du personnel d'échanger sur les bonnes pratiques et de lancer une réflexion sur la mixité professionnelle au sein des entreprises.

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

3) Accompagnement à la mise en œuvre d'actions concrètes et « sur mesure » auprès des entreprises (Mars – Décembre 2016)

Les sept Clubs impliqués dans le projet accompagnent les entreprises (au moins 50% de TPE-PME) dans la mise en place d'actions concrètes et « sur mesure », et ce sur trois accompagnements :

- *Accompagnement à la mise en œuvre d'actions concrètes « sur mesure »*

Les Clubs impliqués identifient les besoins des entreprises ainsi que les métiers non-mixtes en tension et apportent une réponse adaptée. L'accompagnement se concrétise par un plan d'action qui détaille les actions menées et priorisées avec le Club.

- *Accompagnement à la négociation, avec les organisations personnelles*

Les Clubs impliqués interviennent lors de la négociation de l'accord d'entreprise. Ils viennent en aide en tant que médiateurs afin de conseiller les entreprises et faciliter la conclusion de l'accord. Les Clubs identifient les besoins des deux parties prenantes après des entretiens. Ils réalisent un diagnostic et rédigent des préconisations, qui permettront aux entreprises de conclure l'accord.

- *Accompagnement des entreprises à la révision des outils et descriptifs des métiers*

Sous forme de groupes de travail, il s'agira de travailler avec les entreprises sur comment celles-ci peuvent réviser la représentation dans leurs métiers afin que ces derniers soient aussi attractifs pour les femmes que pour les hommes. Cet accompagnement se fera avec l'appui scientifique de Françoise Vouillot, Maîtresse de conférences en psychologie de l'orientation, Membre du Haut conseil à l'Egalité Femmes/Hommes, Responsable du groupe OriGenre, Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (INETOP – CNAM).

4) Capitalisation, retour d'expérience et déploiement (Novembre – Décembre 2016)

Après une capitalisation continue des livrables durant toute la durée du projet, un kit action « Mieux raconter les métiers pour favoriser la mixité professionnelle » sera réalisé, ainsi qu'un plan d'essaimage pour l'année 2017.

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

a) Première phase de l'enquête : méthodologie de l'étude FACE-Sociovision

Sociovision est un cabinet de conseil expert dans la compréhension et l'anticipation des changements de la société. Ses missions consistent dans l'observation des changements structuraux dans toutes leurs dimensions, ainsi que dans le conseil et l'accompagnement d'entreprises/d'organismes dans la définition et le développement d'actions spécifiques.

Dans le cadre du projet « Raconte-moi ton métier, un métier qui n'a pas de sexe », la Fondation FACE a mobilisé Sociovision durant les deux premières phases de l'enquête, à savoir le recueil et l'analyse des données du questionnaire.

Avec la participation des sept clubs FACE engagés dans le projet (Grand Lyon, Lille Métropole, Loire Atlantique, Paris, Rennes, Sud-Provence, Var), le questionnaire a été envoyé aux entreprises du réseau FACE ainsi qu'aux entreprises contactées individuellement par les clubs entre septembre et octobre 2015.

Une participation très satisfaisante des répondant.e.s, constituée majoritairement de dirigeant.e.s et de responsables des ressources humaines, fut observée puisque 453 réponses ont été recueillies dans la France entière, dont 449 questionnaires qui ont été exploités pour l'analyse.

b) Deuxième phase de l'enquête : méthodologie des questionnaires salari.é.s/IRP

Au vu de la typologie des répondant.e.s à la première enquête, FACE et les sept clubs engagés dans le projet ont réalisé deux autres questionnaires, un premier à destination des salariée.e.s et un second à destination des Instances Représentatives du Personnel (IRP).

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

L'objectif était d'atteindre cette fois-ci une plus grande diversité des postes occupés et des niveaux hiérarchiques, mais également de recueillir des témoignages de femmes et d'hommes. Ces deux questionnaires furent complémentaires au premier puisqu'ils ont permis d'impliquer davantage les entreprises déjà sollicitées et de recueillir le vécu et la perception des salarié.e.s et des IRP sur les actions et les enjeux de mixité mises en œuvre dans leur entreprise.

Toutes les étapes de la seconde phase de l'enquête, à savoir la réalisation des questionnaires, le recueil et l'analyse des données ont été réalisées en interne par FACE. Ces deux questionnaires ont été mis en ligne sur Google Forms laissant la possibilité aux salarié.e.s ainsi qu'aux IRP de les remplir individuellement. Lorsque leur accès via internet fut impossible, les questionnaires ont été directement distribués aux salarié.e.s et aux IRP pour ensuite être saisis en ligne par les clubs FACE dans le Google Forms.

Une participation très satisfaisante des répondant.e.s fut observée dépassant les objectifs initialement fixés puisque au total 104 questionnaires ont été recueillis dans la France entière et tous ont été exploités pour l'analyse, ce qui représente 86 répondant.e.s pour le questionnaire à destination des salarié.e.s et 18 répondant.e.s pour celui à destination des IRP.

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Termes utilisés dans le document

ETI : entreprises de taille intermédiaire

IRP : Instance représentative du personnel

PME : petites et moyennes entreprises

Questionnaire FACE-Sociovision : Il constitue la première phase de l'étude et est à destination des dirigeant.e.s d'entreprise et des RH.

Questionnaire salarié.e.s : Faisant partie de la deuxième phase de l'étude ce questionnaire à destination des salarié.e.s d'entreprise.

Questionnaire IRP : Faisant partie de la deuxième phase de l'étude, ce questionnaire est à destination des représentant.e.s et délégué.e.s du personnel, membres ou non du Comité d'entreprise ainsi que des délégué.e.s syndicales et syndicaux.

TPE : très petites entreprises

Notions fondamentales

Mixité professionnelle : On parle de mixité au sein d'un groupe s'il comprend des personnes des deux sexes. La répartition n'est pas forcément égale. Mixité et parité ne sont pas synonymes : la parité est la répartition égale entre deux sexes.
On considère qu'un secteur, un métier, une équipe est mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% de ses effectifs.

> **Loi n°2014-873 du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes »** : « La négociation annuelle obligatoire est enrichie de deux nouveaux thèmes : le déroulement de carrière et la mixité des emplois. Elle a pour but de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes »[1].

Egalité professionnelle: l'égalité professionnelle est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Parité : C'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité.

[1] Source : http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr/ (dernier accès : 23/02/2016)

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

a) Quelles entreprises agissent sur la mixité des métiers ?

L'étude a révélé que les entreprises mènent très largement des actions en faveur de la mixité.

- **66% des entreprises interrogées ont indiqué qu'elles menaient des actions en faveur de la mixité**, dont 49% dans l'ensemble des services et 17% dans des services spécifiques[2].
  Ce constat se retrouve également dans l'enquête salarié.e.s : 63% des répondant.e.s disent que leur entreprise mène des actions en faveur de la mixité professionnelle, dont 50% affirment que ces actions sont mises en œuvres dans l'ensemble des services et 13% dans des services spécifiques.
  Sur l'ensemble des salarié.e.s qui disent que leur entreprise n''agit pas en faveur de la mixité professionnelle, 32% d'entre eux.elles notent toutefois que des actions sont prévues en ce sens.[3]

  Parmi les trois principaux secteurs que révèle l'enquête salarié.e.s à savoir, énergie environnement (35% des enquêté.e.s), services aux entreprises (13% des enquêté.e.s) et automobile (10,5% des enquêté.e.s), **47% des salarié.e.s du secteur de l'énergie et de l'environnement disent que leur entreprise mène des actions dans tous les services** et 23% dans certains services spécifiques. **67% des salarié.e.s du secteur de l'automobile disent qu'elle mène des actions dans tous les services** contre 54% des salarié.e.s du secteur des services aux entreprises.

- **Plus la taille de l'entreprise est importante, plus celle-ci a tendance à mener des actions en faveur de la mixité.**
  85% des grandes entreprises ayant répondu à l'enquête FACE-Sociovision indiquent mener de telles actions contre 51% des petites et moyennes entreprises (PME). La proportion chute à 36% en ce qui concerne les très petites entreprises (TPE)[4].

[2] Questionnaire Sociovision : 449 répondant.e.s
[3] Questionnaire Salarié.e.s : 86 répondant.e.s
[4] Questionnaire Sociovision : 449 répondant.e.s

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Ce même constat a été soulevé dans l'enquête à destination des salarié.e.s. 78% des répondant.e.s des grandes entreprises indiquent qu'un accord en faveur de la mixité professionnelle est mis en place au sein de leur entreprise contre 65% des répondant.e.s d'entreprises de taille intermédiaire (ETI). La proportion chute également à 33% pour les salarié.e.s de PME et jusqu'à 7% pour les TPE.

- **Certains secteurs agissent davantage sur la mixité des métiers.**

  89% des entreprises interrogées[5] du secteur de l'**énergie** disent mettre en place des actions en faveur de la mixité. Le même constat peut être dressé pour le secteur du **commerce** et de la **distribution** (84%) et le secteur du **bâtiment** (79%).

  Ce sont les moins mixtes qui semblent agir le plus pour la mixité : 94% des répondant.e.s du secteur de l'énergie et 96% du secteur du bâtiment dans l'enquête Sociovision estiment que dans leur entreprise il y a plus d'hommes que de femmes.

  Toutefois les dirigeant.e.s du secteur du commerce et de la distribution considèrent travailler dans un secteur mixte (44% d'entre eux.elles estiment qu'il y a autant de femmes et d'hommes dans leur structure). Ce sentiment peut s'expliquer par l'hétérogénéité des métiers dans ce secteur.

  Dans le secteur de l'**éducation** et de la **formation**, 47% des enquêté.e.s FACE-Sociovion estiment que des actions sont menées en faveur de la mixité professionnelle. C'est le secteur où les structures semblent agir le moins alors que 66% des répondant.e.s ont estimé qu'il y avait un déséquilibre femmes-hommes dont 55% pensent qu'il y a plus de femmes dans leur structure.

- **La perception des IRP et des salarié.e.s dans la mise en place des actions en faveur de la mixité**

  Même si 87% des IRP[6] interrogées sont informées lorsque leur entreprise réalise son diagnostic sur les écarts de situation entre les femmes et les hommes, il apparaît plus compliqué pour les IRP d'agir concrètement sur la mixité. 80% des répondant.e.s ne se sentent pas associé.e.s à la négociation de l'accord égalité professionnelle ou du plan d'action unilatéral. 64% d'entre eux.elles ont pourtant la possibilité de suggérer des modifications concernant le rapport de situation comparée et 85% des interrogé.e.s considèrent que leurs modifications sont prises en compte lors de la rédaction de l'accord.

[5] Questionnaire Sociovision : 449 répondant.e.s
[6] Questionnaire IRP : 19 répondant.e.s

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Peu de salarié.e.s interrogé.e.s ont connaissance de l'existence d'accord ou de plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle au sein de leur entreprise.

50% des salarié.e.s interrogé.e.s disent qu'un accord en faveur de l'égalité professionnelle a été mis en place au sein de leur entreprise, 10% affirment qu'aucun accord n'a été appliqué.

9% disent qu'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle a été mis en place au sein de leur entreprise tandis que 9% affirment qu'aucun plan d'action n'a été appliqué.

22% ne savent pas si leur entreprise agit en faveur de l'égalité professionnelle.

➢ La conviction des bienfaits de la mixité des métiers

L'enquête FACE-Sociovision révèle que les entreprises partagent une très forte conviction des bienfaits de la mixité des métiers.

90% des entreprises interrogées sont convaincues que la mixité des métiers est un enjeu pour la société en général.

89% des entreprises interrogées sont convaincues que la mixité professionnelle est un facteur de bien-être dans leur entreprise.

85% des entreprises interrogées sont convaincues que la mixité professionnelle est un facteur de performance dans l'entreprise.

82% des entreprises interrogées sont convaincues que la mixité professionnelle améliore les conditions de travail des collaborateur.rice.s.

78% des entreprises interrogées sont convaincues que la mixité professionnelle est un enjeu pour leur structure.

76% des entreprises interrogées sont convaincues que la mixité professionnelle permet de repérer les « talents » dans leur structure.

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Majoritairement convaincues que la mixité a des effets positifs dans leur structure et plus largement, 2/3 des entreprises interrogées agissent sur la mixité des métiers. Certains secteurs apparaissent particulièrement acteurs et/ou sensibilisés à la thématique : l'énergie, le commerce, la distribution, l'automobile et le bâtiment. Plus l'entreprise est de taille importante, plus elles agissent.

Les actions en faveur de la mixité des métiers sont le plus souvent initiées par la direction de l'entreprise qui applique des mesures globales (recrutement, gestion de carrière, communication…). Les mesures viennent le plus souvent des dirigeants d'entreprises et moins des salarié.e.s eux-mêmes. 15% des répondant.e.s à l'enquête salarié.e.s disent avoir participé à des actions en faveur de la mixité professionnelle et seulement 2% ont été à l'initiative d'une de ces actions.

b) Sur quelles thématiques agissent les entreprises ?

Le questionnaire FACE-Sociovision[7] a révélé que **les entreprises** qui agissent en faveur de la mixité **interviennent dans six domaines principaux : le recrutement et l'intégration** (56% des entreprises interrogées l'ont déclaré), **la gestion de carrière** (43% des entreprises interrogées), **la rémunération** (41% des entreprises interrogées), **la formation continue** (40% des entreprises interrogées), **les conditions de travail** (39% des entreprises interrogées) **et la communication** (36% des entreprises interrogées), quels que soient la taille ou le secteur.

Ce même constat se retrouve chez les salarié.e.s, les entreprises qui agissent en faveur de la mixité interviennent principalement sur : le recrutement et l'intégration (58% des salarié.e.s interrogé.e.s), la gestion de carrière (37% des salarié.e.s interrogé.e.s), les conditions de travail (36% des salarié.e.s interrogé.e.s) quels que soient la taille ou le secteur.

Pour les salarié.e.s ayant affirmé que leur entreprise ne réalise pas d'action spécifique, 14% d'entre eux affirment tout de même que leur entreprise agit malgré tout en faveur du recrutement, de la gestion de carrière et de la formation continue principalement.

[7] Questionnaire Sociovision : 449 répondant.e.s

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

- **La taille de l'entreprise est un facteur qui impacte le type d'actions mises en place dans les entreprises.**
  Le recrutement et l'intégration des nouveaux ou des nouvelles collaborateur.rice.s restent la thématique d'action privilégiée pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. 21% des TPE interrogées ont déclaré agir sur le sujet ainsi que 47% des PME, 63% des entreprises de taille intermédiaire et 75% des grandes entreprises. Ce même constat est également dressé pour les salarié.e.s. 48% des salarié.e.s de PME interrogées ont déclaré que leur entreprise agit sur le sujet ainsi que 61% des ETI, 72% des grandes entreprises.

  C'est au niveau de la seconde thématique prioritaire que les différences se creusent : les TPE vont agir sur la formation continue et sur la communication (21% d'entre elles l'ont déclaré), tandis que les PME font se concentrer sur la formation continue (37%), les entreprises de taille intermédiaires sur les conditions de travail et les grandes entreprises sur la gestion de carrière (64%).

- **Le secteur de l'entreprise n'est pas un facteur déterminant dans le choix des domaines d'action.**
  Quel que soit le secteur de l'entreprise, le recrutement et l'intégration des nouveaux et nouvelles collaborateur.rice.s restent le thème privilégié d'actions, constat vérifié sur l'ensemble des questionnaires.
  Ce sont les entreprises du secteur de l'énergie et de l'environnement (76% d'entre elles) qui agissent le plus en moyenne sur ce levier.

  Deux secteurs dénotent dans la priorisation des domaines d'actions : le secteur de l'énergie a tendance en moyenne à privilégier en deuxième thème d'action la communication (55% des entreprises interrogées), tandis que les entreprises du secteur du BTP privilégient en deuxième priorité la rémunération.

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Le recrutement et l'intégration des nouveaux et nouvelles collaborateur.rice.s sont au vu de cette étude les domaines d'action privilégiés, quelque soient la taille et le secteur de l'entreprise. Agir pour la mixité des métiers semblerait avant tout, pour un grand nombre d'entreprises, tendre vers un rééquilibrage des effectifs. C'est aussi un levier qui mobilise peu de ressources (humaines et financières) supplémentaires. Un niveau d'engagement plus élevé supposerait un changement organisationnel plus profond de la structure (par exemple la surveillance des écarts de rémunération).

c) Les pratiques des entreprises en faveur de la mixité des métiers

1) Le recrutement et l'intégration des nouveaux et nouvelles collaborateur.rice.s

Cette thématique est la plus mise en œuvre par les entreprises comme le montrent les résultats de l'enquête FACE-Sociovision

- **84% des personnes interrogées ont déclaré que les offres d'emploi étaient rédigées** ou en cours de rédaction **avec la mention F/H et 75% d'entre elles ont affirmé que les fiches de postes étaient écrites systématiquement de manière neutre** (par exemple : Grutier/Grutière).

  Les chiffres ont montré que ce sont les **PME** qui sont les plus actives sur ces sujets. Il faut également souligner que l'appartenance de la structure à **l'entreprenariat social et solidaire** semble engagée encore plus les entreprises sur une écriture neutre des intitulés et fiches de postes : 89% des structures de l'ESS utilisent cette écriture. Certains secteurs sont un peu plus en retrait sur ces questions : seulement 68% des entreprises du secteur du BTP et du commerce et de la distribution écrivent les fiches de postes de manière neutre.

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

- **L'accompagnement de nouveaux et nouvelles collaborateur.rice.s pour faciliter leur intégration dans des services non mixtes reste une pratique non majoritaire dans les entreprises.**
  48% d'entre elles ont mis en place un tutorat pour les nouveaux et nouvelles collaborateur.rice.s dans ce cas et ce sont les ETI et le secteur du BTP qui ont tendance à le mettre le plus en œuvre (57% des ETI et des entreprises du secteur du BTP interrogées).

- **La formation aux enjeux de la mixité des métiers des personnes en charge de l'intégration reste une action surtout mise en place par les grandes entreprises** (73% des grandes entreprises contre 57% de l'ensemble des entreprises).
  Dans le secteur du service à la personne et de la santé ce type de formation apparaît comme moins prédominant : seulement 37% des entreprises de ce secteur ont une telle formation.
  Selon l'enquête salarié.e.s, près de 20% des salarié.e.s ont suivi des formations de sensibilisation (par exemple sur la RSE, l'égalité femmes-hommes).

2) La gestion de carrière

De manière générale, les entreprises interrogées (84%) ont déclaré agir pour l'égalité de traitement dans la gestion de carrière des collaborateur.rice.s que ce soit en termes de promotion, d'affectation, de mutation et de mobilité. Cela se traduit concrètement par l'importance que les entreprises apportent à l'observation et à la comparaison des situations professionnelles des femmes et des hommes : 75% des entreprises le font et le pourcentage augmente avec la taille de l'entreprise (91% des ETI et 84% des grandes entreprises).
Le secteur de l'informatique apparaît comme le bon élève lorsque l'on s'intéresse au secteur d'activité : 92% des entreprises de ce secteur agissent sur cet axe.

Concernant la gestion de carrière, plusieurs thématiques d'action se dégagent : la formation continue, la progression salariale, l'évolution de carrière et l'accès aux postes à responsabilité.

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

- **La formation continue pour favoriser l'accès des femmes et des hommes à des postes non-mixtes n'apparaît pas comme l'action la plus mise en place par les entreprises.**

  Si 42% des entreprises interrogées mettent en place des formations pour que les femmes puissent accéder à des postes traditionnellement occupés par les hommes, l'inverse est moins fréquent : seulement 27% des entreprises mettent en place de telles formations pour des hommes. Ces résultats sont d'autant plus probants que ce sont surtout les grandes entreprises qui mettent en place de telles formations (60% des grandes entreprises mettent en place des formations pour les femmes et 36% d'entre elles pour les hommes).

  L'accent mis sur les formations à destination des femmes fait écho à l'importance qui est donnée à la « féminisation » de certains métiers, alors qu'il reste encore aujourd'hui des secteurs où le pourcentage d'hommes est très faible tels que le secteur de la petite enfance, le secteur des soins à la personne et le secteur paramédical[8].

- **L'évolution de carrière apparaît comme un domaine moins aisé pour agir sur la mixité des métiers**

  Même si les entreprises interrogées affirment en grande partie (72% des répondant.e.s de l'enquête FACE-Sociovision) qu'il existe des critères objectifs pour permettre à tou.te.s les collaborateur.rice.s d'évoluer au sein de l'entreprise, des mesures spécifiques semblent plus difficiles à mettre en place : seulement 58% des entreprises veillent par exemple à ce que le nombre de promotions des femmes et des hommes correspondent à la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise. Le pourcentage d'entreprises engagées sur cette action dépasse les 70% dans les secteurs industriels, de l'énergie et de l'environnement.

[8] Pour aller plus loin : Wisnia-Weill, Vanessa, Lainé, Frédéric et Naves, Marie-Cécile, Commissariat général à la stratégie et à la prospective, « Orientations scolaires et métiers : une insuffisante mixité qui pénalise surtout les jeunes moins qualifiés », octobre 2017, 7p, disponible ici (dernier accès : 18/02/2016)

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

La **valorisation de l'ancienneté** du.de la salarié.e reste le principal critère pour justifier l'évolution de carrière et/ou des missions. Selon l'enquête salarié.e.s, plus le temps passé dans l'entreprise est long et plus les salarié.e.s disent avoir bénéficié d'une évolution de carrière. La majorité des répondant.e.s (62%) travaillent au sein de leur entreprise depuis plus de 5 ans et sont également plus nombreux à affirmer avoir eu une évolution de carrière depuis leur prise de poste (82%).

3) Les conditions de travail

Les conditions de travail sont des leviers importants dans la mixité car cela peut permettre de manière concrète à une personne d'accéder à l'emploi.

- 61% des entreprises ont engagé des actions sur la réduction de la pénibilité physique de certains postes. Les entreprises les plus actives sur le sujet sont les ETI et les grandes entreprises et également le secteur du BTP.

- Les conditions de travail, en termes d'équipements notamment, sont perçues comme égales pour les femmes et les hommes pour 84% des entreprises interrogées dans l'enquête FACE-Sociovision et pour 97% des salarié.e.s.
  Toutefois cette perception est fortement remise en cause lorsque le quotidien du travail est mentionné.

  « Les vestiaires pour les techniciennes sont toujours problématiques à mettre en place. Si vous avez des « petits » pieds ou que vous êtes un grand gabarit, il n'y a moyen de trouver des vêtements et des chaussures dans les catalogues. On trouve toujours, mais c'est plus compliqué » (Délégué du patrimoine industriel, Enquête Salarié.e.s)

- Concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, celui-ci semble respecté dans 78% des entreprises interrogées. Les PME semblent les plus engagées sur ce sujet (83% des PME), ainsi que le secteur des industries et des services aux entreprises.
  Près de 60% des salarié.e.s estiment que les missions qu'ils.elles réalisent ont un impact sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Ce constat s'explique par le fait qu'une majorité des enquêté.e.s sont cadres, dont 76% sont des femmes.

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

« Dans mon entreprise, non les conditions de travail ne sont pas identiques entre les femmes et les hommes. Dans mon entreprise, il y a une forte culture du présentéisme chez les hommes et des réseaux masculins. » (Responsable des Ressources Humaines, Enquête Salarié.e.s)

« Malgré une ouverture affichée au sein de l'entreprise, les membres du top management ont du mal à adapter leur mode de fonctionnement (horaires de réunion etc.) pour que cela soit compatible avec les contraintes d'une jeune mère de famille. Je regrette de ne jamais voir mes enfants le matin et de n'arriver qu'à 19h le soir. Je reste persuadée que je pourrai faire le même travail avec la même qualité tout en ayant un équilibre vie professionnelles vie personnelle. » (Responsable des Ressources Humaines, enquête salarié.e.s)

4) La communication

- **La communication interne apparaît comme un levier d'action sur la mixité professionnelle pour la plupart des entreprises.**
  59% d'entre elles déclarent qu'elles mènent des actions spécifiques de communication sur la mixité professionnelle. Ce sont les grandes entreprises qui les mettent le plus fréquemment en place (83% d'entre elles contre 36% et 30% respectivement des PME et des TPE).
  Si l'on s'intéresse aux secteurs, ce sont ceux du BTP, de l'énergie et de l'environnement qui sont les plus actifs (respectivement 79% et 77% des entreprises interrogées dans ces deux secteurs).

- Si l'on entre dans le détail de ces actions, **63% des entreprises portent une attention à équilibrer la représentativité des femmes et des hommes sur l'ensemble des supports de communication**.
  Les grandes entreprises sont les plus actives sur cet aspect (83% des entreprises) tandis que les PME se concentrent moins sur ce point (42% d'entre elles).

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Les secteurs du commerce et de la distribution ainsi que de l'énergie et de l'environnement sont les plus engagés sur cette question (respectivement 80 et 81% des entreprises).
Une autre action moins souvent mise en place par les entreprises est **la sensibilisation et la lutte contre les stéréotypes de genre**. 55% des entreprises répondantes mettent en place ce type d'actions (76% des grandes entreprises, 44% des ETI, 36% des PME et TPE).

- Tout type de communication n'est pas privilégié par les entreprises : **la communication sur des portraits de femmes dans des métiers majoritairement occupés par le sexe opposé n'est pas une action courante**.

Ce sont surtout les grandes entreprises (60% d'entre elles) qui mettent en place ce type de communication, tandis que les plus petites structures n'y adhérent pas en majorité (59% des ETI et 64% des PME n'ont pas mis en place ce type d'actions).

A l'inverse, **la mise en valeur de parcours d'hommes dans des métiers occupés majoritairement par les femmes est une action rarement envisagée par les entreprises** : 64% des entreprises ne la mettent pas en place.

Exemples d'actions mise en place dans les entreprises

- Réduction de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes
- Diffusion de baromètre de rémunération
- Groupe de travail sur la mixité professionnelle
- Sensibilisation à l'égalité femmes homme au sein de l'entreprise (affiches)
- Travail sur le contenu rédactionnel des offres d'emplois (neutralité des fiches de poste)
- Accord Egalité-Professionnelle
- Journées de recrutement spécifique : « les jeunes filles dans les métiers techniques »

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Qu'il en soit des dirigeant.e.s d'entreprise (questionnaire FACE-Sociovision) ou bien des salarié.e.s (questionnaire salarié.e.s), la mobilisation des entreprises sur les enjeux de mixité est effective et semble être de plus en plus intégrée par l'ensemble des acteur.rice.s. En effet, le recrutement demeure l'axe d'action privilégié par les entreprises interrogées, notamment pour l'écriture neutre des fiches de poste et la sensibilisation à la mixité professionnelle. Même si des actions de formation sont mises en place, les avancées sur la gestion de carrière sont moins visibles et progressent peu. Les entreprises ne feraient pas toujours le choix de mettre la priorité sur ce point car leurs ressources ne sont pas toujours disponibles et la gestion de carrière relève du cas par cas.
Elles sont néanmoins plus actives en ce qui concerne la communication (par exemple, attention portée aux profils mis en valeur sur les supports) mais les changements de pratique dans ce domaine ont tendance à mettre l'accent sur l'introduction des femmes dans des métiers occupés traditionnellement par les hommes (et moins l'inverse).
De manière générale, les perceptions des enquêté.e.s en matière d'actions ne coïncident pas toujours avec la réalité des pratiques en entreprise.

.

d) Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des actions

Dans l'enquête FACE-Sociovision, **21% des entreprises** qui mettent en place des actions en faveur de la mixité **trouvent que la mise en place d'actions est difficile**. Cette difficulté est d'autant plus ressentie chez les grandes entreprises : 31% d'entre elles ont reconnu ce constat (contre 6% des TPE et 19% chez les PME et les ETI). Si l'on se concentre sur les secteurs, ce sont l'énergie, l'environnement et les BTP qui ressentent le plus de difficulté (respectivement 45 et 43% des entreprises du secteur).

- **Les raisons de cette difficulté sont internes selon les répondant.e.s**

Les deux principaux freins cités à la mise en place d'actions en faveur de la mixité professionnelle sont le manque de moyens humains et l'existence de tensions et de résistances internes. Ce deuxième frein est davantage cité dans les grandes entreprises et dans le secteur du commerce et de la distribution.

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Les verbatim ont également montré deux attitudes dominantes chez les répondant.e.s :

- **soit la mixité est considérée comme atteinte**,

  « La mixité professionnelle n'est pas un problème dans notre entreprise » (Enquête Sociovision).

  A noter également que certain.e.s répondant.e.s considèrent qu'il n'y a pas besoin d'agir lorsque le pourcentage de femmes dans l'entreprise est très élevé :

  « Mon entreprise n'agit pas car il y a 88% de femmes dans nos effectifs » (Enquête Sociovision).

Le recueil de ce type de propos montre que la mixité est souvent confondue avec une forte présence de femmes dans les effectifs. Des actions promouvant une augmentation du nombre d'hommes dans un métier majoritairement occupé par des femmes sont rarement envisagées.

- **soit le contexte social et/ou culturel est utilisé comme l'explication centrale d'une absence d'actions dans l'entreprise**

  « Il y a une trés forte croyance en la prédétermination en amont : il y a peu d'hommes dans le secteur social et la fatalité d'un recrutement féminin devient réalité. » (Enquête Sociovision)

  « C'est une problématique scolaire et d'éducation, qui se situe hors entreprise. » (Enquête Sociovision)

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

a) La mixité des métiers au quotidien

➢ **Au regard de l'enquête salarié.e.s, la mixité au sein des entreprises n'apparait pas encore atteinte mais les mentalités changent.**

Même si la majorité des salarié.e.s disent travailler au sein d'une équipe mixte, 60% des répondant.e.s disent que leur entreprise est composée d'une majorité d'hommes, 21% des répondant.e.s disent que leur entreprise comporte autant de femmes que d'hommes et 21% affirment qu'il y a plus de femmes.
Sur 51 personnes travaillant en équipe mixte, 78% sont des femmes et 22% sont des hommes. Sur 100 femmes, 64% travaillent en équipe mixte. Sur 100 hommes, 48% travaillent en équipe mixte. Même si les femmes sont plus nombreuses à avoir répondu au questionnaire, elles demeurent plus nombreuses que les hommes à travailler au sein d'une équipe mixte.

47% des enquêté.e.s salarié.e.s pensent que travailler au sein d'une équipe mixte influe de manière positive sur leur travail au quotidien. Sur l'ensemble des personnes affirmant que travailler au sein d'une équipe mixte influe de manière positive sur leur travail au quotidien, 75% sont des femmes et 25% sont des hommes. Près de 25% des répondants pensent que cela n'influe ni positivement ni négativement sur leur quotidien de travail.

> *« La mixité de genre, de génération, de métiers enrichit les échanges, apporte des idées et des points de vue différents au sein de l'équipe de la mission handicap. » (Responsable mission handicap, Enquête Salarié.e.s)*

> *« La mixité et la diversité apporte une richesse de point de vue et des perceptions différentes. Cela laisse plus d'opportunité de bien répondre aux enjeux de l'entreprise. » (Responsable de développement, Enquête Salarié.e.s)*

> *« La mixité apporte une vision et une approche différente pour régler les divers problèmes techniques et humains. » (Mécanicien, Enquête Salarié.e.s)*

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

La mixité des équipes en entreprise, un atout selon les salarié.e.s

- La mixité crée un équilibre au sein de l'équipe.
- La mixité d'une équipe apporte une valeur ajouté bénéfique au groupe tant au niveau social (échanges, interactions, meilleure gestion des conflits, diversité des points de vue), mais aussi au niveau de la performance de travail (capacité à surmonter les difficultés, émergence de nouvelles idées, meilleure productivité, innovation).
- Pour les salarié.e.s enquêté.es, les compétences et le professionnalisme importent davantage.

Cependant 81% des répondant.e.s ne pensent pas que le fait d'être un homme ou une femme soit un atout dans la relation entre collègues.

« Je pense que les bonnes relations entre collègue dépendent du caractère et des qualités relationnelles de chacun, et je ne pense pas que ces éléments soient liés au sexe de la personne. Pour moi, le sens du contact, l'écoute, la diplomatie n'ont rien à voir avec le côté féminin ou masculin. » (Ingénieure, Enquête Salarié.e.s)

- **Les stéréotypes rattachés au métier persistent chez les salarié.e.s**

44% des salarié.e.s enquêté.e.s disent que leur métier est traditionnellement un métier où les hommes sont plus présents, 33% disent que leur métier est traditionnellement un métier où les femmes sont plus présentes et 23% perçoivent leur métier comme étant mixte.

« Les hommes ont souvent des rapports de force et le fait d'être une femme me permet de prendre les problème sous un autre angle. » (Consultante Enquête Salarié.e.s).

« Le travail physique et technique est généralement réalisé par des hommes. Les femmes sont très peu présentes traditionnellement dans ce type d'emploi. » (Ingénieur dans le Batiment, Enquête Salarié.e.s)

« Les patients sont plus à l'aise avec quelqu'un du même sexe qu'eux. » (Interne en Hôpital, Enquête Salarié.e.s)

« Le poste que j'occupe est plus adapté pour les hommes sans être misogyne! Une présence féminine n'apporterait rien de positif dans mon secteur d'activité ! » (Agent de nettoiement et conducteur d'engins, Enquête Salarié.e.s)

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Néanmoins, ce constat diffère selon les interrogé.e.s. **La perception de la mixité dépend à la fois du sexe de l'interrogé, de la répartition femmes/hommes dans les effectifs et du secteur de l'entreprise**.

En effet, les femmes interrogées dans cette enquête travaillent à la fois ; dans des entreprises où elles sont plus présentes (41% des salariées de l'enquête), dans des entreprises où les hommes sont plus présents (33% des salariées de l'enquête) et dans des entreprises mixtes (25% des salariées de l'enquête). En revanche, pour les hommes interrogés la répartition diffère puisque la majorité, 74% des hommes enquêtés, travaillent au sein d'entreprises majoritairement occupées par des hommes, contre 9% qui travaillent dans des entreprises où les femmes sont plus présentes et 17% au sein d'entreprises mixtes.

Ces données entrent en contradiction avec le sentiment d'accessibilité des postes de leur entreprise : **74% des salarié.e.s interrogé.e.s estiment que tous les postes de leur entreprise sont aussi bien accessibles aux femmes qu'aux hommes** et 26% affirment le contraire. Ce sentiment apparait quasi identique pour les femmes et pour les hommes.
De plus, 61% des salarié.e.s de l'enquête disent réaliser des activités qui ne sont ni plutôt féminines, ni plutôt masculines.
Pour 74% des répondants, être un homme ou une femme n'a pas d'impact dans la réalisation de leurs activités professionnelles.

La mixité en entreprise pour les salarié.e.s interrogé.e.s est perçue différemment selon le secteur de l'entreprise, le type de métier et le poste occupé.
Les stéréotypes de sexes attachés aux métiers apparaissent plus forts lorsque l'on s'intéresse au secteur d'activité ou bien à la typologie des métiers, le poids des représentations sociales et traditionnelles donné aux types de métiers y étant plus important. En revanche, les perceptions s'inversent lorsque l'on parle de l'accessibilité des postes pour les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, de tous métiers et secteurs confondus, mais également des activités qui y sont réalisées.
Pour les salarié.e.s interrogé.e.s, le fait d'être une homme ou une femme n'apparait pas être un facteur influant ou bien facilitateur dans la réalisation de leurs activités professionnelles ou dans leurs rapports entre collègues.

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

b) Dire son métier : intitulé, missions et compétences du poste

La fiche de poste permet d'inscrire le rôle du salarié.e au sein de l'entreprise, ses activités ainsi que les différentes missions qui lui sont attribuées. Elle est à la fois un outil de valorisation des compétences mais également un descriptif des missions. **Pour 67% des répondant.e.s il existait une fiche de poste lors de leur embauche** et 47% des enquêté.e.s constatent une différence entre les missions inscrites sur leur fiche de poste au moment de l'embauche et leurs missions actuelles. Pour 31% des personnes interrogées les fiches de poste sont inexistantes ou bien n'existaient pas lors de l'embauche

- Au vu du questionnaire salarié.e.s, **les entreprises enquêtées veillent à la neutralité des intitulés de postes.** La neutralité concernant l'intitulé du poste apparaît en majorité respectée pour 65% des répondant.e.s.

- Dans l'enquête FACE Sociovision[9], que ce soit dans le vocabulaire ou la description des missions, **65% des répondant.e.s considèrent que la manière dont un métier est décrit dans une fiche de poste peut influencer sur le fait de postuler ou non**, que l'on soit un homme ou une femme.

> *« La description ramènera forcement à l'image stéréotypé des métiers qui reste encore fortement ancrée même dans le cas où le descriptif de poste est mixte. » (Enquête Sociovision)*

> *« L'auto-exclusion des candidat.e.s est fréquente : par exemple pour le recrutement d'un poste de cadre supérieur.e, une annonce neutre avec la mention « directeur (trice) » recueillera 70 % de femmes parmi les candidat.e.s, sans cette mention 20 % de femmes par les candidat.e.s. » (Enquête Sociovision)*

[9] Questionnaire Sociovision : 449 répondant.e.s

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

- Certain.e.s répondant.e.s de l'enquête FACE-Sociovision donnent également des exemples précis de notions que l'on retrouve dans les fiches de postes et qui pourraient influencer les candidat.e.s dans leurs choix ou non de postuler :

  « Les notions de "disponibilité" temporelle ou territoriale peuvent influencer selon qu'on est en responsabilité d'un enfant ou non. La monoparentalité, essentiellement féminine, est un frein à la mobilité géographique et aussi aux horaires irréguliers. » (Enquête Sociovision)

  « Le fait de mettre en avant des caractéristiques physiques et de sexe peuvent conduire des personnes à s'exclure d'elles même d'une opportunité professionnelle. » (Enquête Sociovision)

- **35% des répondant.e.s considèrent que la manière dont un métier est décrit dans une fiche de poste n'influence pas le fait de postuler ou non à un poste.** Ils.elles considèrent également que ce n'est pas tant la façon dont est rédigée l'annonce qui importe, mais sa perception par les candidat.e.s.
  Pour ces répondant.e.s, ces dernier.e.s doivent percevoir davantage les compétences requises pour le métier métier :

  « Chaque métier demande certaines compétences qui correspondent à un parcours professionnel ou à une carrière, et si le lecteur est objectif, rien ne l'empêche de candidater pour un poste s'il regroupe les savoirs-faire demandés.» (Enquête Sociovision).

Lors du recrutement, la fiche de poste peut être un outil participatif de la reproduction des stéréotypes de sexes attachés aux métiers notamment à travers l'intitulé et les missions du poste. Elle participe à l'entretien d'une image stéréotypée du métier pour les individus.
L'étude révèle cependant une prise de conscience des entreprises concernant l'importance d'une rédaction neutre des métiers, notamment dans le choix des compétences requises.
La neutralité des fiches de poste, élément central de la description des métiers, est une condition nécessaire pour que chacun.e puisse prétendre à l'égalité de choix et de chance pour sa carrière professionnelle. Elle est un premier pas dans le changement des représentations et des pratiques des entreprises.

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Contacts nationaux et locaux du projet

Equipe nationale :

- Simon MICLET, Coordinateur des projets diversité et égalité : s.miclet@fondationface.org
- Margot MOLENDA-PRUVOST, Chargée de projet Egalité-Mixité : m.molenda-pruvost@fondationface.org
- Claire RABIN, Chargée d'Etudes et de Recherche Egalité-Mixité : c.rabin@fondationface.org

Et en régions :

- Club FACE Grand Lyon – Jessica TREGER j.treger@fondationface.org
- Club FACE Métropole Européenne de Lille – Marion DUVAL m.duval@fondationface.org
- Club FACE Loire Atlantique – Jean NGODI j.ngodi@fondationface.org
- Club FACE Paris – Pauline MALAGUTI p.malaguti@fondationface.org
- Club FACE Rennes – Christine KERVENNIC c.kervennic@fondationface.org
- Club FACE Sud-Provence – Claire MAGNAN c.magnan@fondationface.org
- Club FACE Var – Christine LOUVET c.louvet@fondationface.org

l'Europe s'engage en France avec le FSE
FACE
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020