



# SOMMAIRE

- I- Note méthodologique [Pourquoi y a-t-il peu de femmes ? Quels sont les freins ?]*
- II- Note méthodologique [Comment faciliter l'accès des femmes à ces métiers ? Quelles opportunités ? Quels leviers ?]*
- III- Synthèse des débats*
- IV- Annexes*
  - 1. Contacts et politiques publiques
  - 2. Bonnes pratiques et retours d'expériences

## I- NOTE METHODOLOGIQUE

### *[Pourquoi y a-t-il peu de femmes ? Quels sont les freins ?]*

Cette synthèse reprend les différents items évoqués par les partenaires présents lors des ateliers ou lors d'entretiens individuels. Elle n'a pas pour ambition d'évoquer l'exhaustivité des freins et leviers pouvant être identifiés et mis en œuvre. Elle réunit ceux qui ont été rapportés les plus fréquemment pour les domaines et métiers de l'économie verte, porteurs d'enjeux pour l'emploi des femmes (Cf. phase 1 du projet).

Certains freins et leviers sont généralisables à d'autres secteurs, ne relevant pas de l'économie verte. Les leviers cités peuvent contribuer à l'amélioration des conditions de travail des femmes comme des hommes.

La rubrique "freins" s'articule selon des thématiques fréquemment évoquées lors de travaux portant sur la difficulté d'accès des femmes à des métiers "dits masculins".

### Freins évoqués

#### Conciliation vie professionnelle / vie privée

- Variabilité du lieu de travail,
- Horaires décalés, matinaux ou de nuit
- Déplacements d'un site à l'autre, astreintes, voire expatriations (par exemple pour des techniciens de maintenances exerçant au sein de sociétés de service)

#### Organisation et conditions de travail

- Pénibilité physique, port de charges
- Travail salissant
- Travail en extérieur, par tous les temps
- Difficulté à être la première femme dans une équipe composée uniquement d'homme
- Absence d'infrastructures pour les femmes (par exemple, vestiaires, sanitaires)
- Risques d'agressions par le public ou les clients pour des postes isolés (par exemple, agent de quai au sein d'une déchetterie)

#### Stéréotypes sexués lors de l'orientation, de la formation

- Omission involontaire lors de la présentation de métiers de ceux nécessitant de la force physique, de travailler sur chantier, en extérieur
- Orientation privilégiée vers des métiers nécessitant des qualités dites féminines (par exemple, méticulosité, sens de l'esthétique, capacité à gérer les conflits, créativité, etc.) ou majoritairement occupés par des femmes
- Méconnaissance de la réalité des métiers verts et verdissants qui sont pour la plupart en forte évolution
- Autocensure des candidates par manque de confiance en soi ou intériorisation des stéréotypes (par exemple, les femmes ne réussissent pas dans les filières techniques)

#### Management et discriminations sur le poste de travail, en formation, lors du recrutement

- Interdiction d'accès à certains outils, matériels ou lieux considérés comme dangereux pour les femmes
- Organisation sexuée des tâches
- Résistance implicite d'équipes totalement masculines à intégrer une femme et difficulté du management à l'imposer

- Politiques de mixité ciblant prioritairement les postes où les femmes se positionnent le plus volontiers (par exemple ceux relevant du « plafond de verre » : les postes de cadres, les fonctions les plus qualifiées)
- Soumission des entreprises aux exigences de clients ou prestataires souhaitant ne pas avoir de femmes comme interlocutrices
- Difficulté à attirer des candidats sur des postes peu attractifs faisant passer au second plan la recherche d'une mixité des équipes (par exemple opérateurs de tri des déchets)

#### Coût financier des aménagements ou investissements

- Coût pour les petites entreprises d'équipements supplémentaires (exemple : douches séparées)
- Coût d'outils, matériels dont l'ergonomie est mieux adaptée aux femmes

## II- NOTE METHODOLOGIQUE

### *[Comment faciliter l'accès des femmes à ces métiers ? Quelles opportunités ? Quels leviers ?]*

La rubrique "leviers" est organisée selon des rubriques conjuguant d'une part les thématiques fréquemment évoquées lors de travaux portant sur la difficulté d'accès des femmes aux métiers "dits masculins", et d'autre part les facteurs d'évolution mis en relief dans les travaux de prospective sur les métiers menés par le groupe Prométhée de l'ex-Commissariat général au plan.

### Opportunités et leviers évoqués

#### Mutations liées à des évolutions sociétales

- Meilleure prise en compte par les dispositifs publics ou les initiatives d'entreprises de la conciliation vie professionnelle / vie familiale (exemple : possibilité de congé parental pour les hommes, diminution de la programmation de réunions à des horaires tardifs)

#### Evolutions dans le management et l'organisation des conditions de travail

- Prise de conscience par les entreprises de la nécessité d'un accompagnement dans les politiques d'intégration des femmes au sein d'équipes masculines (par exemple appel à des organisations spécialisées, mise en place de relais internes)
- Développement des politiques en faveur de la mixité au sein des grands groupes (par exemple : création de clubs de femmes, développement des réseaux de femmes en entreprise)
- Questionnements des managers sur une meilleure efficacité et un meilleur climat relationnel lorsque les équipes sont mixtes
- Diminution des résistances à orienter ou faire évoluer des femmes sur des postes de chef d'équipe, les libérant de certaines contraintes physiques

#### Progrès technologiques

- Amélioration des conditions de travail due à la mécanisation ou à l'automatisation diminuant la pénibilité physique, développement des technologies intelligentes (par exemple tri optique automatisé des déchets)
- Progrès dans l'ergonomie du matériel ou du produit le rendant maniable pour les femmes comme pour les hommes (par exemple existence de gammes d'outils pour le jardinage spécialement conçus pour les femmes)

#### Développement de marchés, technologies, pratiques, positionnements économiques favorisés par la prise en compte du développement durable

- Accroissement du nombre d'entreprises s'engageant volontairement dans une démarche de RSE (responsabilité sociétale des entreprises)
- Evolution de certains métiers à caractère technique par l'adjonction d'une fonction de conseil ou de sensibilisation qui facilite l'attractivité du métier (par exemple, agent d'entretien d'espaces naturels réalisant l'accueil d'écotouristes)
- Multiplication de postes liés au contrôle, au respect de cahiers des charges techniques et éloignent du process ou des risques de Troubles musculo-squelettiques (les enquêtes épidémiologiques montrent que les femmes sont davantage touchées que les hommes par les TMS)
- Evolution de la demande des clients pour des équipements à plus-value environnementale poussant les

entreprises à s'ouvrir à de nouveaux marchés « verts ». Leurs emplois deviennent plus attractifs grâce à cette prise en compte du développement durable dans le process ou la finalité du produit réalisé. (par exemple filières de la phytoépuration, valorisation des biodéchets)

- Contraintes réglementaires poussant à l'innovation et créant des conditions de travail moins pénibles (par exemple écotechnologies, véhicules émettant moins de CO2 nécessitant des contrôles électroniques et non mécaniques)
- Emergence ou développement de « nouveaux » métiers, ne véhiculant pas de stéréotypes (« métiers masculins, métiers féminins »). On y constate une mixité des équipes (exemple : ambassadeur-drice de tri, économiste de flux), même s'il s'agit de secteurs peu attractifs ou de métiers recourant à une formation technique.
- Sensibilité grandissante des citoyens et responsables politiques à la nécessité de « mettre du vert » au sein des villes ou des espaces intérieurs (par exemple, développement d'emplois de paysagistes d'intérieur, où les femmes se positionnent plus facilement ou demande croissante d'emplois de service dans l'entretien paysager pour des « petits travaux » à pénibilité moindre)

#### Avancées réglementaires, existence de dispositifs ou d'initiatives liés aux politiques publiques européennes nationales ou territoriales

- Insertion de clauses sur l'intégration des femmes dans les marchés publics
- Loi n°2012 – 347 du 12 mars 2012 relatives à l'accès à l'emploi titulaire et comportant des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Nouvelles contraintes dues aux réglementations liées à la protection de l'environnement entraînant de meilleures conditions de travail, bénéficiant également aux femmes
- Contrat pour la mixité des emplois\*
- Label diversité\*
- Adhésion à la charte européenne pour l'égalité
- Label égalité professionnelle (décerné par l'Afnor)
- Le plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en région Provence-Alpes-Côte d'Azur,

#### Actions de communication, sensibilisation ciblant les prescripteurs, formateurs et les publics

- Sensibilisation à la diversité des métiers verts, aux opportunités des filières (par exemple : rédaction de guides pratiques, visites de sites, découverte des métiers lors de stages dès le collège)
- Volonté de créer des liens entre les professionnels, l'Education Nationale et les acteurs de l'éducation à l'environnement et au développement durable
- Evènements permettant de mettre en lumière les métiers sur lesquels on communique peu (forums spécialisés, etc.)

#### Actions de communication, sensibilisation ciblant les entreprises et leurs fédérations

- Présentation des dispositifs et aides financières existants et méconnus pour l'adaptation des matériels et infrastructures
- Créer des passerelles ou des partenariats entre les écoles et les entreprises (exemple : visites d'atelier, rencontres avec des professionnels)
- Mobilisation de spécialistes sur les questions de mixité, pour l'accompagnement des entreprises à l'intégration des femmes (exemples : ateliers débats, expositions)
- Communication en interne (par exemple : féminisation des noms des métiers, féminisation des illustrations des métiers)
- Mobilisation des CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi), des Institutions représentatives du personnel, des syndicats sur les évolutions liées au verdissement des métiers et les opportunités créées pour les femmes

### Actions de formations professionnelles

- Vigilance sur la diffusion de stéréotypes au sein des modules de formation (par exemple : noms de métiers, supports et illustrations, discours du formateur)
- Prise en compte de la mixité au sein des équipes de stagiaires au moment des recrutements
- Dans le cadre d'une individualisation des parcours, favoriser les temps d'alternance sur le terrain, permettant aux femmes de tester leur appétence pour ces métiers et aux hommes de mieux appréhender les compétences des femmes
- Le développement de la formation par la voie de l'apprentissage ou de l'alternance facilite les évolutions des représentations et stéréotypes grâce à l'expérience vécue

### III- SYNTHÈSE DES DÉBATS

L'hypothèse nous ayant amenés à conduire ce projet est que les transformations des métiers verts et surtout verdissants étaient susceptibles de créer des opportunités facilitant l'accès des femmes à ces emplois très majoritairement tenus par des hommes.

Les familles de métiers et secteurs retenus pour la phase 2 l'ont été au regard de critères de pertinence et de faisabilité validés par le RREFH (Réseau régional pour l'égalité femmes hommes). Ils prenaient en compte en priorité le faible taux de féminisation du domaine, mais aussi les effectifs en jeu, la qualité de l'emploi (sous réserve qu'elle se maintienne avec l'éventuelle féminisation des métiers), le dynamisme du secteur, l'existence de filières de qualification, etc. ou l'existence de réseaux d'acteurs avec lesquels dialoguer et représentant des relais potentiels pour la mise en œuvre d'actions à entreprendre. (Cf. diagnostic phase 1 et objectifs de la phase 3).

A l'issue de cette phase 2, précédant la mise en place d'outils opérationnels, plusieurs remarques et préconisations des partenaires rencontrés ouvrent des débats qui mériteraient d'être approfondis et élargis à d'autres secteurs verts et verdissants :

- L'assujettissement à des contraintes réglementaires et la nécessité d'innover sont deux puissants moteurs d'évolution pour les organisations et l'adaptation des compétences de leurs salariés. La transition vers une économie verte impulse ce type de dynamique. Plusieurs leviers mentionnés pour faciliter l'accès des femmes aux métiers verts et verdissants relèvent d'évolutions et d'innovations technologiques, de l'ouverture à de nouveaux marchés répondant aux préférences des consommateurs ou encore de la prise en compte de nouvelles normes environnementale dans les process jouant aussi un rôle préventif (par exemple réduction du recours à des produits toxiques et salissants), etc. En termes d'organisation des conditions de travail, si celles-ci se voient améliorées, le bénéfice concernera les femmes comme les hommes.

- Les mises en place de clauses au sein d'appels d'offres de collectivités territoriales, de dispositifs publics incitatifs à l'embauche ou de soutiens financiers à l'aménagement d'infrastructures ont souvent été mentionnées comme bienvenues et efficaces. Ils restent cependant mal connus de petites et moyennes entreprises.

- Il s'avère qu'au sein des domaines d'activités retenus pour la phase 2 du projet, plusieurs métiers, parmi les moins qualifiés, souffrent d'un déficit d'attractivité, ce qui restreint les candidatures, autant masculines que féminines. Cette réalité a été prégnante et ne pouvait pas toujours être isolée de l'analyse des difficultés à voir ces métiers exercés par des femmes. Hormis des comportements discriminants (par exemple outils interdits aux femmes parce que dangereux), ce qui était mentionné comme un frein pour l'accès des femmes à l'emploi aurait pu l'être aussi pour les hommes, à un degré différent cependant (par exemple travail en extérieur et par tous les temps). Cet état de fait a fortement coloré les « leviers » et le choix des pistes d'action émis lors des ateliers ou des entretiens d'acteurs. L'enjeu devenait double : que les évolutions portées par l'économie verte rendent ces métiers plus attractifs (ce qui sous entend une amélioration de leurs conditions d'exercice et / ou une motivation supplémentaire à les exercer) et qu'elles modèrent la division sexuée du travail (le paradoxe étant qu'au sein de l'économie verte, les femmes investissent les postes les plus qualifiés, souvent plus attractifs, au contraire de l'économie « classique »).

Sur ces deux points, l'attractivité et les stéréotypes sexués, deux types de constats peuvent être faits pour les métiers verts et verdissants :

- Comme il a souvent été suggéré, les « nouveaux métiers » sont rares au sein de l'économie verte. Néanmoins, ceux qui émergent ont l'avantage de ne pas être entravés d'une image masculine ou féminine. C'est le cas des ambassadeurs de tri, des économistes de flux. Les femmes y sont présentes, même s'il s'agit de métiers relevant de cursus de formation techniques. Il s'agit cependant de niches d'emplois.

- Quant aux métiers déjà existants mais en transformation, la question reste posée : verdir un métier le rend-il plus attractif ? Pour certains métiers, les fondamentaux vont rester identiques (par exemple le technicien de

maintenance d'éoliennes). Le « supplément d'âme » apporté par le fait de travailler dans l'environnement ou sur un produit vertueux peut-il suffire à jouer sur l'attractivité de l'emploi, notamment pour les femmes ? Pour d'autres métiers techniques vont s'adjoindre des missions de contrôle de procédure, de conseil, de sensibilisation (par exemple agent valoriste sur les chantiers), responsabilités où les compétences des femmes sont déjà reconnues, ce qui devrait faciliter leur recrutement. La réponse est aussi dépendante du niveau de qualification de l'emploi considéré. Le caractère environnemental, plus ou moins visible, du travail n'est pas toujours en soi un facteur d'attractivité ou de motivation.

Ainsi, les préconisations majoritairement recueillies pour favoriser l'entrée des femmes au sein des métiers de l'économie verte ont porté sur :

- › une meilleure connaissance de ces métiers par le public et les prescripteurs (besoin de renforcer leur attractivité, de mieux appréhender leur diversité, leur dynamique d'évolution, etc.),
- › la lutte contre les stéréotypes sexués par des actions de communication,
- › les liens et synergies à mettre en place entre tous les acteurs impliqués (éducation, orientation, formation, accompagnement vers l'emploi, entreprise) car les initiatives sont multiples (Cf. les rubriques « bonnes pratiques » des synthèses d'ateliers).

## IV- ANNEXES



### *1- Contacts et politiques publiques développées aux niveaux européen, national et régional pouvant apporter un appui ou des exemples de bonne pratique en matière de stratégies d'action pour l'accès des femmes aux métiers "dits masculins"*

› Représentation régionale de la commission européenne en Provence-Alpes-Côte d'Azur

[www.ec.europa.eu/france/marseille/index\\_fr.htm](http://www.ec.europa.eu/france/marseille/index_fr.htm)

› Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité Provence-Alpes-Côte d'Azur - DRDFE

[www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite](http://www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite)

› Réseau Régional pour l'Egalité entre les hommes et les femmes - RREFH

[www.genre-orm-paca.org](http://www.genre-orm-paca.org)

› Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes

[www.observatoire-parite.gouv.fr](http://www.observatoire-parite.gouv.fr)

› Ministère des Droits des femmes

[www.femmes-egalite.gouv.fr](http://www.femmes-egalite.gouv.fr)

› Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles des Bouches-du-Rhône

[www.cidff13.org](http://www.cidff13.org)

› Institut de promotion de l'égalité professionnelle

[www.ipep.fr](http://www.ipep.fr)

› Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2012 – 2014 de Provence-Alpes – Côte d'Azur

[www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite/Le-Plan-regional-strategique-2012-2014](http://www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite/Le-Plan-regional-strategique-2012-2014)

› Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale signée en déclinée en plan d'action cadre par le Conseil régional de Provence – Alpes – Côte d'Azur

[www.genre-orm-paca.org/Charte-europeenne-pour-l-egalite](http://www.genre-orm-paca.org/Charte-europeenne-pour-l-egalite)

### *2- Bonnes pratiques et retours d'expériences*

Cf. Synthèses par atelier thématique

## Partenaires techniques



## Partenaires financiers



Co-financé par l'Union européenne  
L'Europe s'engage en Provence-Alpes-Côte d'Azur  
avec le Fonds Social Européen



PREFET DE LA REGION  
PROVENCE-ALPES  
CÔTE D'AZUR

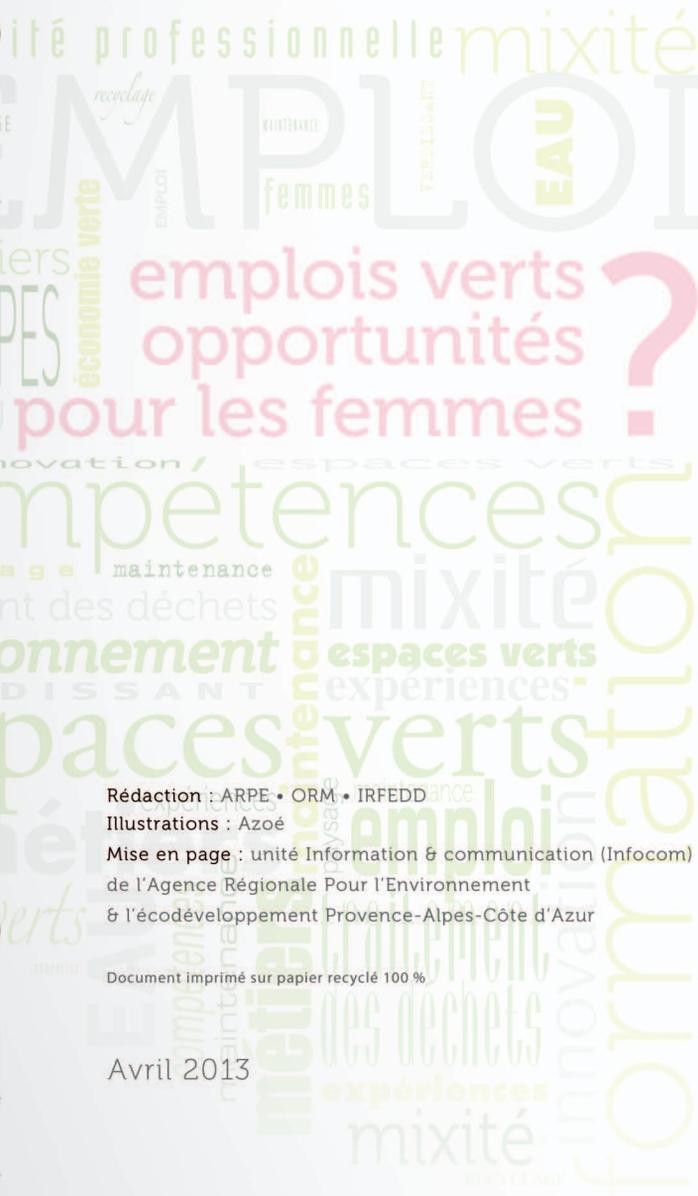
DRDF PACA  
DIRECCTE PACA



Hautes Alpes  
Conseil Général



www.orm-paca.org  
www.irfedd.fr  
www.arpe-paca.org



Rédaction : ARPE • ORM • IRFEDD  
Illustrations : Azoé  
Mise en page : unité Information & communication (Infocom)  
de l'Agence Régionale Pour l'Environnement  
& l'écodéveloppement Provence-Alpes-Côte d'Azur

Document imprimé sur papier recyclé 100 %

Avril 2013



Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

