Cynthia Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne

ARNOLIN Année universitaire 2020-2021

**LA FEMINISATION DES METIERS TECHNIQUES AU SEIN DE L’ENTREPRISE ENGIE SOLUTIONS**

**PROBLEMATIQUE : De quelle manière la fonction RH peut-elle attirer les femmes vers les métiers techniques au sein de l’entreprise Engie Solutions ?**



Licence Professionnelle Groupe A

Métiers de la Gestion des Ressources Humaines Maitre de mémoire : Cécile de Bernardi

# **REMERCIEMENTS**

En premier lieu, je tiens à adresser mes remerciements au corps enseignant de l’Université Panthéon Sorbonne pour la qualité de l’enseignement, la pédagogie mais aussi l’accompagnement tout au long de cette année universitaire qui s’est effectuée majoritairement en distanciel. Je remercie tout particulièrement notre responsable pédagogique : **Madame Cécile De Bernardi** pour son oreille attentive, pour son appui nécessaire au bon déroulement de notre alternance et pour ses conseils sur la rédaction de mon mémoire. Tout cela a également été permis grâce à **Madame YALA**, enseignante de méthodologie mémoire que je remercie également.

Je saisis également cette opportunité pour remercier **Elodie AUBRUN**, responsable des Ressources Humaines au sein de la Business Line Immobilier Premium d’Engie Solutions. Un grand merci pour mon suivi au sein du service RH au cours de cette année d’apprentissage. Je la remercie également pour sa confiance et ses précieux conseils. Elle m’a beaucoup appris sur l’entreprise mais aussi sur le fonctionnement du service des Ressources Humaines situé à La Plaine Saint-Denis. Je la remercie pour cet encadrement en entreprise.

La réalisation de ce mémoire a également été permise grâce à l’aide précieuse de **Cécilia DELEBECQUE et Agathe LAPEYRE,** responsables des ressources humaines adjointes. Mes remerciements vont également à **Hélène TULLIO,** ma tutrice qui a su faire preuve de patience, d’objectivité et qui a toujours su répondre à mes moindres interrogations. Je la remercie pour sa disponibilité et le partage de ses connaissances de manière très pédagogique.

Je les remercie pour leur accueil, pour mon intégration au sein de l’équipe et pour leur coopération au cours de cette année en alternance.

# **GLOSSAIRE**

* **Business Line =** Terme utilisé dans certaines entreprises, en l’occurrence chez Engie Solutions pour désigner un secteur d’activité. Ici, la Business Line Immobilier Premium est le nom donné à l’entité où travaillent les techniciens qui interviennent sur les sièges sociaux des clients d’ENGIE Solutions.
* **Business Unit =** Selon LinkedIn*,*« *les entreprises, et tout particulièrement les plus grandes, exercent de multiples métiers qui se distinguent par leur couple produit/marché, leurs technologies, les investissements et compétences mobilisées, leur environnement concurrentiel, leur modèle d’affaires et bien d’autres facteurs discriminants. Ces firmes sont ainsi amenées à segmenter leur organisation en différents* ***domaines d’activité stratégique*** *(des* ***« DAS »*** *ou* ***Business Units*** *en anglais), formant chacun un centre de profit disposant d’une certaine autonomie, doté de sa propre direction et d’une stratégie spécifique. Les grandes multinationales peuvent être ainsi organisées en plusieurs dizaines de Business Units ».*
* **Diversité** = La Charte de la Diversité (2004), définit officiellement la diversité comme «*la variété de profils humains* » qui peut évoluer au sein d’une même entreprise, et y ajoute qu’elle est *« le fondement d’une société performante socialement et économiquement […] l'enjeu de la diversité concerne principalement les entreprises dans l’enchaînement de leurs processus de recrutement, la gestion des ressources humaines, mais surtout la lutte contre les discriminations dans les entreprises ».*
* **ENGIE JOBS***:* Plateforme propre à ENGIE où les offres de poste sont publiées.
* **Equipe staffing =** équipe recrutement.
* **Equipier :**Terme utilisé au sein d’Engie pour désigner un collaborateur qui travaille sur le terrain.
* **Jobboard :** Selon l’internaute, un jobboard est une plateforme internet « *destinée au recrutement des salarié* ».
* **Leadership =** Selon le Larousse*,* c’est un anglicisme qui signifie *« fonction, position du leader. Le terme désigne donc l’influence d’un individu sur un groupe ».*
* **Métiers en tension =** « *Métiers qui cherchent à embaucher des salariés mais connaissent des difficultés de recrutement* » selon l’ONISEP.
* **Mixité =** « *État, caractère de ce qui est mixte, mélange des sexes* » selon le Centre National des Ressources Textuelles et Lexicales.
* **Parité =** « *Signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. C’est un instrument au service de l’égalité, qui consiste à assurer l’accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités »* selon l’INSEE.
* **Préventeur** *= « Il a pour objectif global de prévenir les risques. Mais il doit aussi sensibiliser ses collaborateurs à la culture sécurité et les impliquer de sorte à réduire les causes d'accident et améliorer les conditions de travail »* selon Safety Vigilance.
* **Soft skills = «***Compétence / Aptitude mise en œuvre dans la pratique. La particularité de cette compétence est sa transversalité : elle n’est pas liée à un métier ou à un contexte technique particulier. C’est ce qui la distingue des hard skills* » selon la définition du cabinet de recrutement Talent Program.
* **Webinars =** Conférences en ligne

# **TABLE DES SIGLES ET DES ABBREVATIONS**

* **AFPA =** Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
* **BAC STI2D =** Baccalauréat Sciences et Technologies de l’industrie et du développement durable
* **BL =** Business Line
* **BU =** Business Unit
* **BTS** = Brevet de Technicien Supérieur
* **CFA =** Centre de Formation d’Apprentis
* **CFI =** Centre des Formations Industrielles
* **CIO =** Centres d’Information et d’Orientation
* **CVC =** Chauffage, Ventilation, Climatisation
* **EPI =** Equipement de Protection Individuelle
* **DGRH =** Direction Générale des Ressources Humaines
* **IEG =** Industries Electriques et Gazières
* **ISR =** Industrie Santé Recherche
* **ORSE =** Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises
* **RH** = Ressources Humaines
* **RRH =** Responsables des Ressources Humaines
* **RSE =** Responsabilité Sociétale Entreprise

Table des matières

[**REMERCIEMENTS** 2](#_Toc74952092)

[**GLOSSAIRE** 3](#_Toc74952093)

[**TABLE DES SIGLES ET DES ABBREVATIONS** 5](#_Toc74952094)

[**INTRODUCTION** 8](#_Toc74952095)

[**I-** **Recherches sur les concepts clés et présentation d’Engie Solutions** 11](#_Toc74952096)

[**A)** **Introduction sur le sujet de la féminisation des métiers techniques et explication du rôle de la fonction RH à ce propos** 11](#_Toc74952097)

[1) La féminisation : histoire, définitions et lois 11](#_Toc74952098)

[2) Le rôle de la fonction RH en matière de diversité et de mixité 15](#_Toc74952099)

[3) Les métiers techniques et l’origine de la répartition selon le sexe 17](#_Toc74952100)

[**B)** **La féminisation au sein du secteur d’activité d’Engie Solutions : Présentation et comparaison avec d’autres sociétés** 19](#_Toc74952101)

[1) Description de l’entreprise et des freins à la mixité dans le métier de technicien(ne) 19](#_Toc74952102)

[2) Un secteur où le nombre de femmes est inférieur au nombre d’hommes 22](#_Toc74952103)

[3) La féminisation des métiers dans d’autres entreprises et dans d’autres secteurs 24](#_Toc74952104)

[**C)** **Les fonctions RH d’Engie Solutions qui ont un rôle à jouer au regard de la féminisation** 26](#_Toc74952105)

[1) Le rôle de du service Diversité d’Engie Solutions 26](#_Toc74952106)

[2) Le rôle de l’équipe Staffing d’Engie Solutions 29](#_Toc74952107)

[3) L’équipe RH de la BL Immobilier Premium et l’équipe Politique Jeunes du Groupe ENGIE 31](#_Toc74952108)

[**II-** **L’enquête de terrain** 33](#_Toc74952109)

[**A) Présentation de l’échantillon, des caractéristiques des personnes contactées et de la méthodologie adoptée** 33](#_Toc74952110)

[1) Le choix de se concentrer uniquement sur des salariés d’Engie Solutions 33](#_Toc74952111)

[2) Le choix d’interroger des membres de la fonction RH, des techniciennes et des managers (techniciens) 35](#_Toc74952112)

[3) Du choix du mode d’enquête à la conclusion de l’entretien 37](#_Toc74952113)

[**B) Les difficultés rencontrées pour la réaliser et comment nous les avons surmontées** 39](#_Toc74952114)

[1)Des managers peu disponibles pour répondre aux demandes d’entretien 39](#_Toc74952115)

[2) Des réponses aux questions peu développées : peu d’éléments à exploiter 39](#_Toc74952116)

[3)Sollicitation de personnes supplémentaires pour étoffer les réponses 40](#_Toc74952117)

[**C) Les résultats et l’analyse de ces résultats** 40](#_Toc74952118)

[1) Une intégration des femmes dans les équipes plus ou moins réussie 40](#_Toc74952119)

[2) Le problème n’est pas la réticence à intégrer des femmes mais d’autres freins 44](#_Toc74952120)

[3) L’impact des dispositifs actuellement mis en place 49](#_Toc74952121)

[**III-** **Préconisations** 54](#_Toc74952122)

[**A)** **Renforcer les partenariats école/entreprise et la participation aux forums de l’emploi** 54](#_Toc74952123)

[1) Les acteurs qui peuvent renforcer ce dispositif 54](#_Toc74952124)

[2) Les formations et les niveaux scolaires visés 57](#_Toc74952125)

[**B)** **Sensibiliser davantage les managers et les équipiers sur la mixité** 59](#_Toc74952126)

[1) Améliorer les évènements qui ont été mis en place 59](#_Toc74952127)

[2) Organiser des formations exclusivement à destination des managers et des techniciens 60](#_Toc74952128)

[**C)** **Optimiser la mise en place de l’arrivée et de l’intégration des femmes** 61](#_Toc74952129)

[1) Investir dans les équipements nécessaires 61](#_Toc74952130)

[2) Créer un réseau de techniciennes afin qu’elles puissent échanger 62](#_Toc74952131)

[**CONCLUSION** 64](#_Toc74952132)

[**BIBLIOGRAPHIE** 67](#_Toc74952133)

[**SITOGRAPHIE** 68](#_Toc74952134)

[**ANNEXES** 70](#_Toc74952135)

[**Annexe 1 : Métiers à dominance féminine, masculine ou mixte dans le Grand Est en 2014** 70](#_Toc74952136)

[**Annexe 2 : Grille de questions utilisée lors des entretiens avec les managers (techniciens)** 70](#_Toc74952137)

[**Annexe 3 : Grille de questions utilisée lors des entretiens avec les membres de la fonction RH** 72](#_Toc74952138)

[**Annexe 4 : Mail type adressé aux techniciennes afin d’obtenir un entretien** 74](#_Toc74952139)

[**Annexe 5 : Restitution de l’entretien avec la technicienne alternante Myriam AIT SERHANE de la Business Line Industrie Santé Recherche** 75](#_Toc74952140)

[**Annexe 6 : Le taux de femmes dans les recrutements d’ENGIE sur 5 ans (2015 à 2019)** 82](#_Toc74952141)

# **INTRODUCTION**

Au début de notre licence professionnelle « Métiers de la Gestion des Ressources Humaines », mes camarades et moi avons été informés du devoir de réaliser un **mémoire** portant sur un **sujet de notre choix**, en lien ou non avec notre entreprise d’apprentissage.

Pour ma part, j’ai choisi de réaliser un mémoire sur la **féminisation des métiers techniques au sein de l’entreprise Engie Solutions**.

**Engie Solutions** détient ce nom en raison du rapprochement en janvier 2020 des entités ENGIE Axima, ENGIE Cofely, ENGIE Ineo et ENGIE Réseaux. Les entreprises, les industries et les collectivités qui sont engagées dans la neutralité carbone n’hésitent pas à faire appel au Groupe. Les compétences, les capacités et le champ d’intervention des salariés qui composent l’entreprise permettent d’apporter aux clients une certaine satisfaction, de bons résultats et des solutions globales. L’entreprise est composée de 50 000 collaborateurs, a 900 implantations en France et plusieurs Business Line (BL).

Lorsque j’ai débuté mon apprentissage au sein de la **Business Line Immobilier Premium** d’Engie Solutions fin août 2020, j’ai très vite remarqué que le nombre de techniciennes était très faible. Sur le périmètre qui m’a été confiée soit 200 collaborateurs sur 600, je ne traite le dossier d’**aucune technicienne**. J’ai donc interrogé mon homologue sur le sujet étant donné qu’elle traite le dossier des 400 autres collaborateurs de la BL. Elle m’a informé qu’il n’y a que **deux techniciennes au sein de notre Business Line** et qu’au sein du Groupe elles sont également **peu nombreuses**. Ses dires ont été confirmés par nos responsables ressources humaines et l’alternante que j’ai succédée car elles ont fait le même constat.

Partant de là, j’ai tout naturellement décidé de réaliser mon mémoire sur la féminisation des métiers techniques au sein de l’entreprise Engie Solutions étant donné qu’il y a un réel sujet. Ma tutrice et mes responsables ont également validé ce choix.

Ma **problématique** est la suivante : De quelle manière la fonction RH peut-elle attirer les femmes vers les métiers techniques au sein de l’entreprise Engie Solutions ?

L’enjeu de ce sujet et de cette problématique est **d’œuvrer en faveur de la marque employeur et de la mixité.**

Pour ce qu’ils’agit de la marque employeur, les professionnels des ressources humaines ont tout intérêt à entreprendre des actions en faveur de la féminisation des métiers car les clients de l’entreprise comme les postulants aux offres attachent de plus en plus d’importance à **l’égalité, à la diversité et à la mixité** dans l’entreprise[[1]](#footnote-1). C’est important pour eux que l’entreprise avec laquelle ils collaborent s’inscrive dans une démarche d’amélioration de la qualité de vie au travail. Désormais, ils s’intéressent fortement à la culture d’entreprise, à l’**environnement de travail** de chacun, aux **possibilités d’évolution** des hommes et desfemmes, à leur épanouissement, au lancement de leurs projets, et non plus seulement à la fiche de poste et à la renommée de l’entreprise. Il est donc important que des actions soient mises en place pour prouver que l’entreprise a la capacité de satisfaire aux attentes.

Il faut savoir qu’ENGIE est une entreprise qui œuvre beaucoup en faveur de la mixité et la diversité car l’entreprise a conscience que dans un monde de plus en plus complexe, la diversité est un atout. Les entreprises plus **mixtes** sont plus **performantes** et participent à la **transformation sociétale**. Le but est de **surmonter les préjugés** qui résultent de l’héritage culturel. La diversité résulte des efforts de chacun mais tout le monde a à y gagner.

Comme l’a énoncé **Catherine MacGregor**, PDG d’Engie depuis janvier 2021 et **unique femme dirigeant une entreprise du CAC40**, plus aucune petite fille ne doit s’entendre dire *« Ce n’est pas un métier pour les filles* »[[2]](#footnote-2). Pour arriver à cette fin, l’Etat a mis en place des lois sur le sujet. Les entreprises sont informées et elles doivent être impliquées dans la **mise en œuvre** des **dispositions légales.**

Au sein d’ENGIE, plusieurs actions sont mises en place et il existe même une équipe dédiée à la Diversité. Elle est composée de plusieurs responsables Diversité qui collaborent avec les différents services RH du Groupe, **au niveau régional comme national**. La communication sur la féminisation des métiers techniques est nécessaire au sein de l’entreprise afin de **sensibiliser les salariés.**

Bien que tous les membres de l’entreprise aient un rôle à jouer en faveur de la féminisation des métiers, nous pensons qu’à l’origine le projet doit être poussé par la Direction et notamment la Direction des Ressources Humaines.

En effet, c’est à ce niveau qu’on statue sur les Politique de Recrutement, de Diversité, de Mixité, de Parité etc. C’est ce qui est mis en place à ces niveaux qui est déterminant pour l’avancée dans la féminisation des métiers. Il reste des points à améliorer mais nous sommes sur la bonne voie.

Pour répondre à ma problématique, mon mémoire s’articule en **3 grandes parties.**

Tout d’abord, nous débuterons par une **partie théorique** où nous allons introduire le sujet de la **féminisation** des métiers techniques en définissant notamment la féminisation selon différents théoriciens. Nous évoquerons également ce que l’on entend par « **métiers techniques** ». En complément, nous présenterons ce qu’il en est de la féminisation au sein du secteur d’activité d’ENGIE Solutions tout en faisant des comparaisons avec d’autres sociétés. Enfin, nous nous attarderons sur le **rôle** des différentes **fonctions Ressources Humaines** de l’entreprise au regard de la féminisation des métiers.

La deuxième partie portera sur l’**enquête** réalisée pour ce mémoire. Il s’agit d’entretiens semi-directifs réalisés en physique ou en visioconférence avec des membres de la fonction RH, des techniciens et des techniciennes. Dans cette partie, nous présenterons l’enquête de bout en bout avec la **méthodologie** adoptée mais aussi **l’échantillon** et les **caractéristiques des personnes contactées**. Nous expliquerons comment elles ont été contactées, les **difficultés** que nous avons pu rencontrer et comment nous avons pu les surmonter. Bien entendu, nous présenterons également **les résultats** avant de les analyser.

Enfin, la troisième partie est consacrée aux **préconisations** et elle synthétise la partie théorique et la partie pratique. Elle répond à la problématique. Nous y présenterons des préconisations **contextualisées** et dont la faisabilité est avérée.

# **Recherches sur les concepts clés et présentation d’Engie Solutions**

Dans cette partie, nous allons introduire le sujet de la féminisation des métiers techniques et le rôle de la fonction RH à ce propos (**A**). Nous verrons également ce qu’il en est de la féminisation au sein du secteur d’activité d’ENGIE Solutions tout en faisant des comparaisons avec d’autres sociétés (**B**). Enfin, nous présenterons les différentes fonctions RH d’Engie qui ont un rôle à jouer en faveur de la féminisation des métiers techniques(**C**).

## **Introduction sur le sujet de la féminisation des métiers techniques et explication du rôle de la fonction RH à ce propos**

### La féminisation : histoire, définitions et lois

Nous allons maintenant nous intéresser à l’**histoire** de la féminisation**.**

Autrement dit, nous allons remonter à l’origine du travail des femmes œuvrant dans les métiers qualifiés de masculins.

Depuis toujours, bien que ce ne soit pas le cas partout dans le monde, les femmes ont travaillé en dehors de la maison et ont eu une carrière lucrative grâce à leur participation active à la vie économique urbaine et rurale.

Selon l’article « Choix de femme pour métier (dit) d’homme : Quand la démarche collective soutient les possibles individuels » d’Ariel Carlier et Agnès Marlier, *« ce n’est qu’à la fin du 19ème siècle que s’amorce une véritable évolution de la condition féminine, boostée par l’accès des filles à l’éducation et à l’Université ».* À la suite de cela, la gent féminine a commencé à occuper des emplois où l’on ne trouvait que des hommes, c’est-à-dire *« dans les mines, [dans l’agriculture] »* mais elles ont aussi évolué dans d’autres métiers*: « dans l’industrie du textile, comme employées de maison, comme ouvrières à domicile »[[3]](#footnote-3).*

En revanche les conditions de travail étaient vraiment déplorables.

Depuis 60 ans, l’entrée progressive des femmes sur le marché de l’emploi a beaucoup contribué à la croissance globale de l’activité professionnelle. De nos jours, la population féminine occupe 50% des emplois dans les provinces et territoires de France.

Néanmoins, la majorité des domaines d’activités et des métiers sont occupés soit par des hommes, soit par des femmes. De ce fait, la parité est difficile à atteindre car les secteurs déjà bien masculinisés se masculinisent davantage et inversement.[[4]](#footnote-4)

Selon l’ article « Secteurs féminisés : la parité s’éloigne encore » de l’INSEE qui a été publié le 10 juillet 2020, *« sur 87 familles professionnelles, 8 seulement sont équilibrées en 2016, tandis que 51 sont peu ou très peu féminisées, et 28 sont plutôt ou très féminisées. Une vingtaine de familles professionnelles présentent même un déséquilibre « extrême », moins de 10 % de femmes ou d’hommes ».*

Nous retrouvons majoritairement des femmes dans les domaines de la santé, de l’enseignement ou encore du social. De l’autre côté, les hommes sont majoritairement présents « *dans les métiers de l’industrie, de l’agriculture ou de la construction* »[[5]](#footnote-5).

Nous devons tout de même noter que ces dernières années, les entreprises ne cherchent plus uniquement à favoriser la mixité dans la société pour se conformer aux attentes. Cela va plus loin car il se trouve que la féminisation peut être bénéfique à tous les salariés et représenter un vrai enjeu de performance[[6]](#footnote-6). En effet, selon l’article du Parisien « Comment féminiser ces métiers historiquement très masculins ? » paru en juin 2017, pour les secteurs jusqu’alors composés majoritairement d’hommes comme le BTP, « *féminiser les équipes profite en dernière instance à tout le monde* » car « *intégrer des femmes dans des métiers traditionnellement pénibles [peut par exemple inciter] à revoir l'ergonomie des postes, à mécaniser davantage pour limiter le port de charges lourdes »[[7]](#footnote-7).* De ce fait, cela permet d’améliorer les conditions de travail et d’engendrer moins d’accidents professionnels.

En complément, les femmes permettent de faciliter le dialogue social ce qui n’est pas un bénéfice à négliger.

Nous allons maintenant **définir** ce qu’est **la féminisation.** Selon la définition présente dans l’article issu de Cairn « La féminisation des métiers et des professions : quand la sociologie du travail croise le genre » de Guillaume MALOCHET, « *la féminisation d’un métier ou d’une profession désigne généralement la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée comme masculine, au vu de l’hégémonie des personnels masculins en son sein et/ou des « qualités » socialement jugées nécessaires pour l’exercer* ». La féminisation peut prendre plusieurs sens et être interprétée de différentes manières. En effet, toujours selon le même article : *« Elle peut être comprise comme un élément d’une « dynamique d’égalisation » […]. Elle peut ensuite renvoyer à une inversion quantitative, quand « une profession tout entière est investie en force par les femmes et désertée par les hommes ». Dans ce cas, il n’est pas rare qu’une corrélation soit établie entre la féminisation de l’activité concernée et sa dévalorisation sociale (Bourdieu, 1998)* […]. *Enfin, la féminisation peut « recomposer la frontière entre métiers féminins et masculins, en en subvertissant la hiérarchie. Elle renvoie alors à l’ouverture discrète vers des femmes qui, progressivement, contribuent à transformer les représentations et les comportements masculins* ».[[8]](#footnote-8)

Les entreprises ont un rôle à jouer en faveur de la féminisation des métiers car elles ont des **obligations** en matière d’**égalité femmes hommes**. En effet, selon le Ministère chargé de l’égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l’égalité des chances, [**la loi du 4 août 2014 pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes**](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&fastPos=6&fastReqId=1551927866&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte) impose que la mixité dans les métiers fasse *« partie intégrante de la politique pour l’égalité entre les femmes et les hommes ».* Il faut qu’il y ait des « *actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes […]*et ces actions peuvent *être « éligibles aux fonds de la formation professionnelle. L’objectif est d’atteindre d’ici 2025 un tiers de métiers mixtes (contre 12% à l’heure actuelle) ».[[9]](#footnote-9)*

*Cette loi impose également aux entreprises « de renforcer leurs négociations d’entreprise et de branche pour favoriser l’égalité professionnelle »[[10]](#footnote-10).*

Quant à la **loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**, elle impose aux entreprise d’« *assurer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes pour un travail identique ou à valeur égale […], que les entreprises de 50 salarié(e)s et plus [publient] l’« index de l’égalité hommes femmes » et les actions mises en place pour la favoriser]. Des sanctions sont prévues pour les entreprises avec un index inférieur* *à 75/100* *au 1er mars 2022* ». Enfin, «*des droits à la formation doivent être octroyés de manière égalitaire entre les femmes et les hommes, qu’ils soient à temps complet ou à temps partiel ».[[11]](#footnote-11)*

Enfin toujours selon le Ministère de l’économie, des finances et de la relance, «***l’article 189 de la loi PACTE*** *a introduit la sanction de la nullité des délibérations rendues par des conseils d’administration ou de surveillance des sociétés cotées ne respectant pas leurs obligations de parité ».* Cela est en lien avec la **loi du 27 janvier 2011 autrement appelée « Loi Copé-Zimmermann**» qui impose aux *« entreprises cotées, les sociétés de plus de 500 salariés(e)s ou avec un chiffre d’affaires supérieur à 50 millions d’Euros [de] respecter un quota de 40% de femmes dans leurs conseils d’administration et conseils de surveillance des entreprises »[[12]](#footnote-12).*

Malgré toutes ces lois et des années d’initiatives, **les stéréotypes et les biais inconscients demeurent.**

Bien entendu quelle que soit la situation, une femme comme un homme ne doit pas subir de discriminations en matière d’embauche et la fonction RH doit notamment veiller à ce que cela soit bien respecté.[[13]](#footnote-13)

### Le rôle de la fonction RH en matière de diversité et de mixité

La fonction RH a un **rôle essentiel** à jouer en matière de diversité et de mixité au regard de la féminisation des métiers. Du fait qu’il y ait plus d’offres que de demandes concernant l’embauche de femmes dans des métiers dits « masculins », la fonction RH doit **susciter des vocations** chez les femmes **vers les métiers techniques**.

Aujourd’hui, les personnes en charge du recrutement tendent par automatisme à embaucher des femmes dans les métiers traditionnellement féminins et des hommes dans les métiers traditionnellement masculins. C’est pourquoi les **métiers à dominante mixte** sont encore trop **peu nombreux** que ce soit Ile de France ou dans d’autres régions comme le Grand Est **(voir annexe 1).**

Cependant, les idées préconçues selon lesquelles certaines compétences ou capacités sont considérées comme appartenant à un sexe plutôt qu’à un autre doivent être dépassées. En effet, le monde professionnel est en perpétuelle évolution et nous ne devons plus nous arrêter à ces idées. Grâce aux avancées en matière de technologie et d’ergonomie, la majeure partie de la population peut désormais exercer la profession de son choix. De ce fait, tout devrait être fait pour qu’aucune personne ne rencontre d’obstacles à l’embauche en raison de son sexe.[[14]](#footnote-14)

Toujours selon l’article « La mixité des métiers », en plus de « *pallier la pénurie de main-d’œuvre, la mixité au travail par l’embauche de femmes dans un milieu d’hommes engendre plusieurs avantages* » :

* ***« Amélioration du climat de travail »***

La présence de femmes crée une atmosphère plus calme et plus détenue.

* ***« Effet motivateur* »**

*Gr*âce aux points forts généralement représentatifs de la gent féminine comme « *la constance, la minutie et la rapidité* ». De ce fait, la population féminine va avoir tendance à encourager les hommes dans leur travail ce qui sera source de performance.

* ***« Augmentation de la productivité ».***

Cela est le résultat des deux avantages cités précédemment. En effet, les femmes vont apporter de nouveaux modes de travail et ce regard neuf va permettre de trouver des solutions afin de résoudre les problématiques présentes au sein de la société et des équipes.

* ***« Renforcement de la santé-*sécurité *au travail ».***

En raison des objets et des poids lourds qu’elles peuvent être amenées à porter, les femmes ne vont pas hésiter à utiliser les aides et les outils mis à disposition afin de les soulager. Leurs façons de travailler sont donc plus sûres et elles ont moins d’accidents et de douleurs liés au travail que les hommes. Le fait qu’elles fassent attention aux postures qu’elles adoptent pour porter des charges par exemple et qu’elles respectent bien les mesures relatives à la santé-sécurité conduit les hommes à faire de même.

* ***« Evolution des conditions générales de travail »***

La féminisation de certains métiers est un moyen pour les employeurs de repenser certaines conditions de travail. Cela leur permet de « *revoir l’aménagement des horaires de travail et d’évaluer les besoins en conciliation travail/famille de l’ensemble du personnel ».* Ainsi, cela permetd’éviter que le phénomène de « *blurring* » apparaisse. Selon le magazine des ressources humaines ENDERED, *« le blurring est le brouillage de la frontière entre vie professionnelle et vie privée, qui résulte de l’évolution des modes de vie* […].

En somme, il est important que la fonction RH s’investisse en matière de diversité et de mixité afin de féminiser certains métiers car les avantages y afférents sont nombreux et bénéfiques à l’entreprise.

Pour cela et dans les grands groupes notamment, il existe des chargé(e)s / responsables diversité dont la mission est « *de promouvoir la diversité et la prévention des discriminations au sein de l’entreprise par des actions de sensibilisation et la mise en œuvre de projets*» selon la définition donnée par l’APEC.[[15]](#footnote-15)

En ce qui concerne la féminisation des métiers, les projets peuvent être relatifs à la mise en place de partenariats avec des organismes comme « Elles Bougent » qui traitent le sujet et dont nous parlons plus en détails dans une des prochaines parties ; par l’organisation de forums pour rencontrer des femmes qui pourraient être susceptibles d’être intéressées par des métiers dits masculins.

Cela peut aussi passer par la sensibilisation auprès des élèves et étudiants de tous niveaux afin d’éviter une répartition selon le sexe dès le plus jeune âge.

### Les métiers techniques et l’origine de la répartition selon le sexe

Les idées ancrées au sein de la société depuis de nombreuses années commencent à changer. Les stéréotypes sont toujours présents mais nous commençons progressivement à nous en défaire ce qui pousse les femmes à se lancer dans des domaines où elles n’étaient pas attendues jusqu’à présent. Ci-dessous des exemples de métiers plus ou moins techniques où une féminisation des métiers doit avoir lieu selon l’article de DIPLOMEO intitulé « *Top 10 des métiers où le sexe opposé est sous représenté* » et publié le 2 mars 2021 :

* ***Charpentier/Charpentière***

*« Selon des chiffres de 2017 de l’observatoire des métiers du BTP, dans ces professions, 9 salariés sur 10 sont des hommes. La part de femmes à certains postes est même presque inexistante : 1,10 % pour les menuisiers, et 0,40 % pour les charpentiers».*

* ***Sapeur-pompier/sapeuse pompière***

*« Il existe à ce jour 36 000 femmes sapeuses-pompières, sur un effectif total de 246 800. Cela représente 16 %, soit 1 femme pour 7 hommes».*

* ***Ingénieur en mécanique, général, automobile, robotique, informatique***

*« Le cas de l’ingénierie est un secteur typique du manque de femmes. D’après*[*une étude*](https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/6/Chiffres_parite_couv_vdef_239906.pdf)*du Ministère de l’Enseignement supérieur, l’année 2075 sera le moment où le nombre de femmes ingénieures sera équivalent au nombre d’hommes ».*

* ***Développeur/Développeuse informatique***
* ***Mécanicien/Mécanicienne***

Selon la **définition** donnée par ADECCO, les **métiers techniques** sont ceux qui « *nécessitent un diplôme dans une orientation technique pertinente […]. C’est un travail que les entreprises préfèrent confier à un collaborateur qualifié, possédant à la fois les compétences techniques, mais aussi des soft skills, comme le management et le leadership* ».

Bien que la mixité dans la société ait grandement évolué ces dernières années, il y a toujours beaucoup d’hommes qui exercent des métiers techniques comparativement au nombre de femmes qui évoluent dans ces métiers.

Dans la société actuelle, la **répartition professionnelle selon le sexe** est encore très **présente**. Selon Isabelle Le Corre*,* responsable des relations entreprises et chargée de la filière Énergie au CFI – Centre des formations industrielles de la CCI Paris Île-de-France*,* les causes sont multiples :

* « *Stéréotypes socio-culturels,*
* *Déficit d’image de certaines filières*
* *Orientation prédéterminée due à un manque de connaissance des métiers*
* *Orientation prédéterminée due à un manque de connaissance du marché de l’emploi*
* *Contraintes organisationnelles des entreprises (pas de vestiaires séparés par exemple) »*

Une des origines de la répartition selon le sexe est donc l’école. Le fait qu’il n’y ait pas de discrimination explicite à l’égard des filles ne veut pas dire qu’elles sont encouragées à faire leurs études dans des filières menant à l’exercice de métiers techniques. L’école, et aussi la famille ne poussent pas les filles à exercer de tels métiers dits masculins. Au contraire, ces institutions les encouragent à se diriger vers des métiers liés à la mode, aux lettres ou encore à l’éducation. Lorsque certaines font part de leur volonté d’intégrer des filières techniques, les professeurs mais aussi les parents vont avoir tendance à les diriger vers un autre choix.[[16]](#footnote-16) Sous la pression, elles auront tendance à suivre leurs conseils.

Selon Thomas BREDA *« Il n’y a donc aucun doute sur le fait que les stéréotypes de genre quant aux métiers féminins ou masculins influencent les filles et les garçons dans leurs choix de poursuite d’études. À ce titre, on ne peut pas considérer que la ségrégation de genre entre métiers découle entièrement de choix et de préférences individuels : l’environnement socioculturel dans lequel évoluent les individus influence aussi leurs décisions ».[[17]](#footnote-17)*

Pourtant, il arrive que certaines entreprises qui font le choix d’embaucher des femmes pour occuper des postes dits masculins soient plus satisfaites que si elles avaient recruté un homme. C’est notamment le cas d’Engie d’après l’échange que j’ai eu avec un salarié.

## **La féminisation au sein du secteur d’activité d’Engie Solutions : Présentation et comparaison avec d’autres sociétés**

### Description de l’entreprise et des freins à la mixité dans le métier de technicien(ne)

Tout d’abord, présentons brièvement le secteur d’activité d’ENGIE SOLUTIONS. Engie Solutions est une entreprise du CAC40, partenaire des entreprises, des industries et des collectivités dans la transition énergétique vers un monde zéro carbone. L’entreprise est implantée à 900 endroits dans le monde et est composée de 50 000 collaborateurs. La dénomination ENGIE SOLUTIONS a vu le jour le 1er janvier 2020 à la suite du rapprochement de plusieurs entités : ENGIE Axima, ENGIE Cofely, ENGIE Ineo et ENGIE Réseaux. Les 3 enjeux de l’entreprise sont :

* Consommer moins de ressources
* Passer à l’énergie verte
* Réinventer les environnements de vie et de travail[[18]](#footnote-18)

Au sein de notre Business Line qui se nomme la Business Line Immobilier Premium, nous sommes 600 collaborateurs. Parmi eux, il n’y a que deux techniciennes. L’équipe RH est composée d’une responsable Ressources Humaines, deux responsables Ressources Humaines Adjointes et 2 alternants.

Nous travaillons en étroite collaboration avec l’**équipe staffing**, l’**équipe Diversité** et l’**équipe** dédiée à la **Politique Jeunes** qui ne sont pas localisées dans nos locaux mais au siège d’Engie qui se situe à La Défense. Nous sommes tous rattachés à la **Direction des Ressources Humaines.**

ENGIE propose plus de 300 métiers. L’agence sur laquelle nous sommes affectés mes collègues et moi réunie les métiers liés aux fonctions supports : Ressources Humaines, Achats, Sécurité, Gestion, Fonctions encadrantes, Ingénierie. Les personnes affectées sur le terrain sont des technicien(e)s. Comme énoncé précédemment, les techniciennes sont au nombre de deux. C’est justement le fait que le nombre de femmes qui exercent ce métier chez Engie est très faible qui fait l’objet de ce mémoire.

Il faut savoir qu’au sein de l’entreprise, les femmes ont les mêmes missions que les hommes. Ce sont des techniciennes de maintenance à part entière. Le métier de technicien(ne) étant un métier en tension, il y a toujours du travail à faire car c’est une branche d’activité où il n’y aura probablement jamais de chômage.

En plus d’être un **métier en pénurie** en raison de la difficulté à pourvoir les potes, les seuls candidats qui font parvenir leurs candidatures sont des hommes. L’entreprise tente d’attirer des jeunes très tôt, notamment des femmes en leur permettant de rejoindre la société en apprentissage dès le BAC+2 ou encore au cours de stage de 3ème afin de découvrir le métier. Pour autant, ce n’est pas ce qui semble attirer les jeunes qui ne se dirigent pas vers les formations menant à ce métier. Le taux de recrutement est donc assez faible, notamment celui des femmes. L’entreprise ENGIE est donc confrontée à un manque d’attractivité qui représente un **frein à la mixité**. Le sujet demeure tout de même important pour la société du CAC 40 qui souhaite dans un premier temps renflouer ses équipes, mais aussi les diversifier. C’est un sujet important pour Engie car la féminisation du métier de technicien permettrait de jouer en faveur de la marque employeur et donc de **l’image d’entreprise**.

 Les freins à la mixité dans ce métier sont multiples[[19]](#footnote-19) :

* Les stéréotypes de genre, comme évoqué dans le livre Variations sur le thème du genre dans les groupes professionnels de Sophie Divay
* La reconnaissance et l’intégration des femmes en entreprise
* La classification des métiers
* Articulation vie privée/vie professionnelle comme expliqué précédemment
* Faible conviction de certaines entreprises
* L’influence des institutions (Ecole/Famille) comme expliqué précédemment

C’est notamment pour ces raisons que dans le secteur de l’énergie, la mixité a du mal à prendre place. En France, dans les Industries Electriques et Gazières (IEG) comme ENGIE, la parité n’est pas encore visible. Selon Selectra « *dans les métiers techniques, on dénombre seulement 14% de femmes ».[[20]](#footnote-20)*

Certes, le secteur de l’énergie est encore très majoritairement composé d’hommes, mais chez ENGIE nous avons la chance d’être une entreprise qui a pour PDG une femme : Catherine MacGregor. Elle occupe ce poste depuis le début de l’année 2021 et elle succède également à une femme.

Nous sommes donc sur une bonne voie en matière de féminisation des métiers dans le secteur de l’énergie même si le nombre de techniciennes reste bien inférieur au nombre de techniciens par exemple.

### Un secteur où le nombre de femmes est inférieur au nombre d’hommes

Le secteur de l’énergie est en pleine évolution et il est ouvert au recrutement externe. Dans les entreprises engagées dans la **mixité**, les équipes RH sont en **attente** de **CV féminins** car il manque considérablement de femmes dans les **équipes** qui sont **très masculinisées**. C’est le cas chez ENGIE SOLUTIONS.

Selon l’association Elles Bougent« *36 758 femmes exercent une profession au sein des Industries Electriques et Gazières, soit 27,2% des effectifs, selon le dernier*[*bilan de l'IEG paru en 2017*](https://sgeieg.fr/la-branche-des-ieg/entreprises-et-salaries-de-la-branche-des-ieg)*»[[21]](#footnote-21).* Ceci traduit une augmentation de 5% de la proportion de femmes dans le secteur de l’énergie en 15 ans. Toujours selon le site de l’association Elles Bougent, la féminisation est lente ce qui explique « *un ratio faible dans les métiers dits « techniques »* (14%) ».

En comparaison, dans le secteur des énergies vertes c’est-à-dire « *dont l’exploitation ne produit que des quantités négligeables de polluants par rapport à d’autres sources plus répondues et considérées comme plus polluantes* » selon la définition donnée par EDF, les femmes sont un peu plus présentes dans les pays de l’Occident (20% à 25%) alors que la parité est bien plus présente « *dans les autres secteurs économiques, d’après l’Organisation Internationale du Travail ».* Selon les données issues des enquêtes de branche « données sociales » et « égalité professionnelle » au 31 décembre 2017 concernant les Industries Electriques et Gazières, les femmes travaillant dans le secteur de l’énergie ne sont pas très présentes dans les postes qui impliquent de la technique. Comme le montre le tableau ci-dessous, elles ne sont que 4800 soit 22% de femmes dans l’exécution contre 30% de femmes cadres. Les hommes sont surreprésentés.



Malgré tout, le domaine de la transition énergique dans lequel se situe ENGIE reste un secteur où les femmes restent les bienvenues car de grandes opportunités peuvent s’offrir à elles. Le problème est qu’il y a **plus d’offres que de demandes**. La chance qu’ont les femmes qui entrent chez ENGIE est qu’elles ont la possibilité de changer de poste au cours de leur carrière et ainsi cumuler plusieurs expériences. Par exemple, si l’une d’entre elles débute en tant que technicienne et que plus tard ce poste lui plait moins, elle peut par la suite évoluer en tant que responsable de site où les missions seront moins techniques ou encore occuper un poste dans les fonctions supports. Selon Bettina Hortal, Cheffe de Pôle des Délégations Territoriales au sein de [GRTgaz](http://www.ellesbougent.com/partenaires/entreprises/grtgaz/) et marraine très active au sein de l'association Elles Bougent, cela est possible « *dans [tous les] métiers étroitement liés à la Transition Energétique. […] A*[*GRTgaz,*](http://www.ellesbougent.com/partenaires/entreprises/grtgaz/)*nous ne sommes que 23% de femmes, mais nous visons 35% de féminisation sur nos recrutements»[[22]](#footnote-22).* Tout est fait pour que les femmes puissent intégrer les effectifs si elles le souhaitent, peu importe leur parcours. D’ailleurs, beaucoup sont issues de la reconversion professionnelle.

Selon Cécile Favand, Responsable de Projets au sein d'[Eiffage Energie](http://www.ellesbougent.com/partenaires/entreprises/eiffage-energie/) et marraine Elles Bougent, les entreprises du secteur énergétique comme ENGIE font confiance aux femmes, « *elles ont conscience de la richesse qu’elles apportent, tant dans leurs compétences métier que dans leur relationnel* »[[23]](#footnote-23). De son côté, Mériam Chèbre, Manager compétences R&D chez [Total](http://www.ellesbougent.com/partenaires/entreprises/total/) et déléguée régionale [Elles Bougent Rhône-Alpes](http://www.ellesbougent.com/regions/rhone-alpes/) estime *que « Le secteur de l'énergie est dynamique, en plein renouvellement.*

*Il y a beaucoup d'opportunités à saisir pour les femmes dans des domaines très larges, touchant notamment aux géosciences, à la mécanique, à l'électricité, à la fluidique, à l'ingénierie de procédés, au numérique, aux sciences des matériaux »[[24]](#footnote-24).*

Partout, le constat est le même. Etant donné que le nombre de femmes est peu significatif dans le secteur, nous devons trouver l’**origine du problème**. Il semble que ce trop peu de femmes s’explique par un **manque de filles fans les filières techniques**.

Malheureusement, elles ne suivent pas ces voies car le **secteur** est encore **considéré** aujourd’hui comme un **bastion d’hommes**.

ENGIE, les Industries Electriques et Gazières et des entreprises extérieures aux secteurs de l’énergie semblent le comprendre et tentent depuis maintenant plusieurs années d’y remédier. Pour cela, le changement de mentalité doit également s’effectuer auprès des institutions pour réussir à avancer.

### La féminisation des métiers dans d’autres entreprises et dans d’autres secteurs

Nous allons maintenant nous intéresser à ce qu’il en est de **la féminisation des métiers dans d’autres entreprises** afin d’observer comment elles expliquent ce manque de candidatures féminines et comment elles tentent de pallier ce manque de femmes dans leurs équipes.

D’après « l’Etude de la féminisation dans les métiers à dominante technique à la SNCF », les raisons qui expliquent le peu de femmes dans ce type de métier sont autant liées à l’entreprise, qu’externe à l’entreprise ferroviaire.

Tout d’abord, cela serait dû au trop **grand nombre d’hommes « *dans les filières techniques*** » depuis de nombreuses années. Le schéma ci-dessous extrait de l’étude SNCF et publié en mars 2009 par l’Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) dans « Pratiques d’égalité professionnelle en entreprise », explique bien le phénomène de cercle vicieux externe :



En interne, la source du manque de candidates reste la surreprésentation des hommes comme en témoigne le schéma ci-dessous illustrant le phénomène de cercle vicieux interne :



Au sein du Groupe Total, la féminisation des métiers est également un sujet d’actualité. L’objectif n’est pas simplement d’attirer des femmes. Le but est aussi qu’elles brisent le plafond de verre afin d’accéder à des postes à haute responsabilité. Pour autant, l’entreprise ne souhaite pas mettre en place de quotas car ils recrutent toujours sur la **base des compétences**. Selon Total, « *le seul* ***frein dans la parité d’embauche*** *réside dans le fait que dans différentes formations d’ingénieurs, la* ***proportion de femmes*** *est relativement* ***insuffisante***»[[25]](#footnote-25). Une fois encore, cela montre qu’un travail doit être fait sur la mixité qu’importe le secteur. Il est nécessaire que des **communications** soient faites à **destination des plus jeunes** afin qu’ils orientent leurs études vers des métiers qui permettront d’intégrer des entreprises comme ENGIE, la SNCF ou TOTAL où le nombre de femmes en comparaison du nombre d’hommes est encore trop faible.

C’est ce qu’entreprend désormais le Groupe Total afin que les jeunes filles aient une connaissance plus approfondie des métiers techniques existants dans le Groupe.

Autre exemple de secteur où le nombre de femmes est peu significatif : le droit. Dans l’ouvrage Les femmes dans des professions traditionnellement masculines de Sophie Brière, *«les résultats de l’étude menée auprès d’avocats, d’avocates et de gestionnaires […] montrent que les obstacles à la progression et à la rétention des femmes sont encore bien présents* ».

Parfois, dans ces différents secteurs historiquement marqués par la présence d’hommes, le problème n’est pas forcément un manque de candidatures féminines mais une **résistance au changement des hommes**. En effet, certains ne sont pas encore prêts à collaborer avec elles dans leurs missions quotidiennes et à voir leur domaine d’activité évoluer avec une présence significative de femmes.

Cette réticence peut aussi être due au fait que les hommes ont peur de se faire dépasser. Si elles sont de plus en plus présentes en tant qu’avocates par exemple, c’est que les compétences qu’elles acquièrent leur permettent d’exceller dans ce domaine, ce qui fait de la **concurrence aux hommes**. C’est ce qu’explique Goffman en 1977 et dans Variations sur le thème du genre de Sophie Divay, on retrouve un extrait de ses dires : «*si les résistances masculines à l’entrée des femmes sont fortes, l’inverse n’est pas observable […] dans le cas de l’entrée des femmes dans les métiers masculins, tout se passe comme s’il y avait recomposition de hiérarchies sexuées et crispations franches du côté des hommes […]. Sans doute parce que l’****arrivée des femmes*** *est perçue comme une* ***menace****, alors que celle des hommes est perçue comme positive* ».

## **Les fonctions RH d’Engie Solutions qui ont un rôle à jouer au regard de la féminisation**

### Le rôle de du service Diversité d’Engie Solutions

Avant tout, il faut avoir conscience que la féminisation des métiers techniques requiert une collaboration des différents métiers RH comme techniques afin de vraiment répondre aux besoins de l’entreprise. C’est pourquoi ENGIE tout comme d’autres entreprises ont des équipes dédiées à la Diversité afin de développer une vraie **politique liée à la mixité**. Ainsi, le but est ainsi d’atteindre la parité mais aussi l’égalité femmes-hommes à tous les niveaux.

Dans cette optique, l’équipe Diversité basée au siège d’Engie Solutions participe à des **évènements et des forums** traitant le sujet de la **féminisation**. Depuis le début de la démarche, les membres de l’équipe Diversité se rendent à plusieurs évènements qui leur permettent d’aller à la **rencontre de jeunes filles encore au collège, au lycée ou en études supérieures.**

En complément, l’équipe participe tous les ans au Forum Réseaux et Carrières au féminin organisé par Elles Bougent et qui visent des jeunes filles étudiantes ou récemment diplômées de formations liées à la Science et/ou à la technique. Selon le site internet d’Engie, c’est « *l’occasion pour Engie Solutions de faire découvrir ses métiers et de susciter de nouvelles vocations […] En 2019, ce sont 5000 jeunes-filles qui ont découvert l’univers de l’énergie grâce [aux] ambassadrices*. ». En effet, le peu de techniciennes présentent dans le Groupe est fréquemment sollicitée par l’équipe Diversité afin qu’elles interviennent en tant que marraines dans ce type d’évènements et qu’elles y présentent « *leurs expertises et leur parcours* ».

Toujours selon le site officiel d’Engie, *« le secteur de l’énergie ne compte que 27% de femmes* » car ce secteur est encore soumis aux stéréotypes de genre. De ce fait, ceci freine l’atteinte des objectifs de mixité dans les entreprises de ce secteur.

C’est aussi pour cela qu’Engie « *contribue aux actions en faveur de la mixité et de l’égalité professionnelle, et tend à faire* ***bouger les lignes*** *tant au niveau des* ***fonctions managériales*** *que* ***techniques*** »[[26]](#footnote-26).

En effet, la mixité et l’égalité professionnelle sont deux sujets qui sont fortement soutenus par le Groupe depuis 10 ans et qui sont au cœur de la politique du Groupe.

De ce fait et grâce aux communications et actions menées par l’équipe Diversité, tous les collaborateurs qui intègrent l’entreprise sont amenés à partager cette culture de la mixité. Que ce soit dans les métiers techniques du Groupe ou dans les autres métiers.

Certes nous avons vu que le partenariat entre Engie Solutions et l’**association Elles Bougent** permet des avancées mais nous n’avons pas encore défini clairement les objectifs de cette association. Selon son site internet : « *La principale* ***ambition*** *d'Elles bougent est de* ***renforcer la mixité*** *dans les entreprises des secteurs industriels et technologiques. Les* ***femme****s y représentent encore un* ***faible pourcentage des effectifs****, surtout sur les* ***postes techniques****, et les entreprises les voudraient plus nombreuses à choisir de travailler dans leurs domaines.*

*Pour privilégier la diversité des talents au sein des*[*entreprises*](http://www.ellesbougent.com/partenaires/entreprises/)*, mais aussi au sein des formations, des*[*fédérations*](http://www.ellesbougent.com/partenaires/federations/)*, des*[*associations*](http://www.ellesbougent.com/partenaires/associations/)*, des*[*établissements d'enseignement supérieur*](http://www.ellesbougent.com/partenaires/enseignement-superieur/)*et des*[*institutionnels*](http://www.ellesbougent.com/partenaires/institutionnels/)*se sont mobilisés au sein de l'association Elles bougent pour combattre les stéréotypes qui pèsent sur l'Industrie et inciter les jeunes filles à envisager des carrières dans les secteurs scientifiques et technologiques* »[[27]](#footnote-27).

Bon nombre des métiers d’ENGIE sont techniques et les femmes y sont peu présentes. La collaboration entre ENGIE et Elles Bougent étaient donc plus qu’évidente et nécessaire. En contactant différentes femmes présentes sur le territoire national au sein d’ENGIE, l’équipe Diversité a réussi au fil des années à créer un réseau de **270 marraines** qui évoluent au sein de l’entreprise et dans l’association Elles Bougent.

D’après ce que j’ai pu lire à ce sujet sur le site internet de l’entreprise, le but est qu’elles **fassent part de leur expérience** et qu’elles **démystifient les clichés** lorsqu’elles se rendent dans les collèges, les lycées, « *les forums, conférences, visites de sites ou encore salons spécialisés* ».

Le fait qu’une politique de mixité soit mise en place dans l’entreprise présente plusieurs avantages. Ceci peut se révéler être un atout de taille face aux entreprises qui n’en ont pas.

Selon la fiche sur la mixité des métiers publiée par l’ORSE en mars 2009, une politique de mixité permet une :

* ***« Performance de l’équipe »***grâce à une meilleure entente et donc une augmentation de la productivité permise grâce à une collaboration efficace entre profils divers
* ***« Performance commerciale »***car cela joue en faveur de la marque employeur
* ***« Performance humaine »*** *car les changements de postes sont moins fréquents lorsque les collaborateurs s’épanouissent au sein de leur poste et ce grâce aux bonnes conditions de travail et à la diversité des profils*
* ***« Performance sociétale*** *[grâce à une bonne] notation par les agences de notation »*

### Le rôle de l’équipe Staffing d’Engie Solutions

Il faut savoir qu’Engie Solutions possède plusieurs **établissements** que l’on appelle des **agences.** De ce fait, il y a une **équipe « staffing** » qui est centralisée au niveau de l’entreprise et qui gère le **recrutement des 5 agences**. Autrefois, chaque agence avait un service de recrutement interne.

Cette équipe « staffing » est composée d’une consultante en recrutement qui travaillent pour une ou deux agences ; une responsable du pôle recrutement qui est aussi chargée du sourcing ; et 8 autres collaborateurs également chargés de sourcing. Chacun d’eux recherche des candidats pour une ou deux agences. Auparavant, chaque chargé(e) de sourcing était spécialisé(e) dans la recherche de talents pour un métier en particulier.

Certes, l’équipe staffing a un rôle à jouer concernant la recherche de candidat(e)s afin de favoriser la mixité, mais elle doit aussi veiller à ce qu’**aucune distinction** soit faite entre **femmes et hommes** au moment du **recrutement.**

De ce fait, lorsque l’équipe publie les annonces sur Engiejobs et les autres jobboards (Linkedin, Indeed, Meteojobs), la personne en charge de la publication précise bien que leposte de technicien(e) est **ouvert aux femmes et aux hommes**. La majorité des annonces publiées concernent des postes de technicien(e)s car le métier est en tension. Il manque de technicien(e)s car il y a **peu de formations qui mènent à ce métier**.

L’ouverture du poste aux femmes comme aux hommes est une obligation légale car sinon cela constitue de la **discrimination**. Une femme doit aussi avoir la possibilité de candidater.

Il faut savoir qu’il y a des périodes qui seront sujettes au « staffing » des personnes, c’est-à-dire que l’agence manquera de technicien(e)s donc il faudra en rechercher, et d’autres périodes où il faudra « déstaffer » les personnes c’est-à-dire qu’il faudra repositionner les technicien(e)s déjà présents dans le cas où un site ferme. Afin de repositionner les équipiers, des comités de repositionnement sont mis en place.

Tant que **tout le monde n’est pas repositionné**, le **recrutement externe** n’est **pas privilégié**. A l’inverse, si des sites (des contrats) sont gagnés, Engie peut avoir recours au recrutement externe. Cela est décidé en collaboration avec le directeur de l’agence.

Cela signifie donc que nous devons forcément attendre qu’Engie gagne des contrats afin d’avoir recours au recrutement externe et donc éventuellement recruter des femmes venant de l’extérieur. Selon moi, cela amoindri les chances d’embaucher des techniciennes.

Dans un sens, heureusement que le turnover est très important chez Engie car de ce fait il y a sans cesse des sorties (démissions, mutations etc.) des changements d’affectation et des embauches. Ces mouvements représentent une chance d’éventuellement intégrer des collaboratrices externes à l’entreprise afin d’atteindre une certaine mixité. Dans la précédente partie, nous parlions du fait que l’équipe Diversité est amenée à solliciter des intervenant(e)s d’ENGIE afin de participer à des forums comme ceux organisés par Elles Bougent. Les collaborateurs de l’équipe Staffing peuvent être amenés à faire partie de ces intervenants.

En effet, parfois lors des forums comme celui intitulé « Réseaux et Carrières au féminin » et organisé par Elles Bougent le **Jeudi 11 Mars 2021**, au programme figurait une session « Rencontre recrutement ».

D’après le site officiel d’Engie « *une* ***dizaine de recruteuses et recruteurs d’ENGIE Solutions*** *[étaient] mobilisés à l’occasion du forum* ». C’était l’occasion pour les femmes présentes de candidater directement aux annonces parues. L’équipe staffing n’hésite pas à prendre en considération les candidatures pour des contrats d’apprentissage car ce sont de **potentiels talents féminins** (comme masculins) qui pourront intégrer l’entreprise durablement.

En effet, l’apprentissage est très valorisé chez Engie. L’entreprise accueille des jeunes du CAP au BAC+5. Il y a beaucoup de jeunes en cours de BTS et en cours de Baccalauréat Professionnel. Beaucoup des jeunes recrutés en contrat d’apprentissage évoluent au sein de la société et c’est le cas de certaines techniciennes qui sont maintenant en CDI au sein de l’entreprise. Lorsqu’un CDD leur est proposé, l’**objectif** est de les **intégrer en CDI** par la suite. Si c’est une femme, cela permet d’accroitre leur nombre dans l’entreprise. De là, les technicien(ne)s ont la possibilité d’évoluer/de monter en grade, de devenir responsable de site, puis responsable d’équipe d’exploitation puis responsable de département.

A noter que l’objectif du groupe ENGIE en 2021 est d’atteindre un taux d’apprentissage de 10% sachant qu’il est actuellement de 8,5%. L’équipe staffing a aussi un rôle à jouer afin d’atteindre cet objectif. Ce taux est surveillé de près par la personne en charge de la Politique Jeunes d’Engie et son équipe dont nous allons parler dans la prochaine partie.

### L’équipe RH de la BL Immobilier Premium et l’équipe Politique Jeunes du Groupe ENGIE

Tout d’abord, il faut savoir que les **missions** des deux **Responsables Ressources Humaines adjointes** (RRH) de l’agence sur laquelle nous sommes affectés, consistent à **piloter** la partie **recrutement** et **suivi de carrière des équipiers** de notre Business Line. De ce fait, elles font le lien avec la consultante en recrutement de l’équipe Staffing et elles organisent chaque semaine un point avec cette dernière. La consultante en recrutement est affectée au siège d’Engie Solutions mais hors période de COVID, elle se déplace à l’agence pour faire des points recrutement. Mes responsables ne sont pas en contact direct et ne rencontrent pas beaucoup les chargés de sourcing hormis lorsqu’elles se déplacent au siège.

En début d’année, la consultante en recrutement demande à la Responsable des Ressources Humaines et à ses adjoint(e)s, de transmettre par anticipation un nombre approximatif de départs en retraite, de congés maternité/paternité, et autres demandes de congés longue durée. Elle cherche aussi à savoir si à la suite de ces futures absences, les successeurs des équipiers sont déjà identifiés. Si oui, pour quels postes et pour quand (premier ou second semestre de l’année ? quel mois dans l’idéal ?). Les RRH doivent aussi transmettre le nombre de démissions à prévoir pour l’année N (cela est très arbitraire donc elles se basent sur les chiffres des 3 années précédentes), le nombre de sites qui seront gagnés[[28]](#footnote-28) afin que la consultante soit informée du nombre de postes à créer, sur quels types de postes et pour quelles dates. Enfin, elles doivent lui transmettre le nombre de contrats qui seront en renégociation lors de l’année N. C’est-à-dire que si Engie perd un site, combien d’équipiers seront concernés, pour quels profils et seront-ils susceptibles d’être repositionnés sur l’agence ?

Si mes responsables n’ont pas la visibilité sur certains chiffres, ce n’est pas un problème car elles peuvent toujours donner les informations pour lesquelles elles sont sûres ou pour lesquelles elles ont des pistes.

Si au cours de l’année, la demande de techniciens dépasse ce qui avait été anticipé, le manager du site fait une demande d’ouverture de poste via une fiche spéciale où il y exprime précisément ce qu’il recherche, le périmètre d’habitation souhaité de l’équipier, le salaire. Ensuite, il le communique à la consultante RH et aux deux RRH adjointes.

Pour la recherche de techniciens, elles transmettent le besoin à la consultante et c’est cette dernière qui rédige l’annonce à partir du document type conçu par les RRH adjointes. Cependant pour les postes particuliers, elles se concertent pour une rédaction commune . En général, les annonces changent très peu, c’est surtout le lieu d’exécution du poste qui diffère.

Également en début d’année, la Responsable des Ressources Humaines recense les besoins d’alternants pour la prochaine campagne et les annonces de postes sont publiées en fonction des besoins remontés par les managers. Il y a un quota et un budget à respecter.

Ce plan de recrutement permet d’anticiper les futurs besoins et de ce fait, le nombre potentiel de femmes qui pourraient rejoindre les équipes. Encore faut-il qu’il y ait des candidatures féminines.

Afin de maximiser au plus tôt les chances de recruter des femmes, l’équipe Politique Jeunes qui est localisée au siège d’ENGIE propose les CV qui leur parviennent. Ils reçoivent des CV de stagiaires, ou d’alternants qui pourront intégrer l’entreprise durablement mais ils reçoivent très peu de CV féminins.

L’objectif du service Politique Jeunes est de promouvoir la diversité et l’égalité des chances en permettant à tous les jeunes profils d’intégrer l’entreprise si leurs compétences le permettent.

L’équipe Politiques Jeunes est souvent sollicitée par l’équipe Diversité afin de participer à certains évènements et certains forums qui pourraient attirer des jeunes.

# **L’enquête de terrain**

Dans cette partie nous présenterons l’échantillon à partir duquel l’enquête a été menée, les raisons pour lesquelles certaines personnes ont été sollicitées et la méthodologie adoptée (**A**). Nous évoquerons également les obstacles auxquels nous avons dû faire face et les méthodes utilisées pour les surmonter (**B**). Enfin nous exploiterons les résultats tirés de cette enquête(**C**).

## **A) Présentation de l’échantillon, des caractéristiques des personnes contactées et de la méthodologie adoptée**

### 1) Le choix de se concentrer uniquement sur des salariés d’Engie Solutions

Tout d’abord afin de réaliser l’enquête, nous avions le choix entre deux modes de fonctionnement : soumettre un questionnaire à 50 personnes ou réaliser 8/10 entretiens.

Nous avons choisi d’opter pour la réalisation d’**entretiens semi-directifs en visioconférence** ou en **présentiel.** Les entretiens permettent d’avoir une approche au plus près de la réalité de la part des interlocuteurs car ils ont la possibilité de **développer leurs réponses**. Il aurait été préférable que tous les entretiens soient réalisés en présentiel avec chacun des interviewés mais les mesures de télétravail imposées par le Groupe ENGIE ont rendu ce mode de fonctionnement difficile.

Etant donné que mon sujet traite du rôle de la fonction Ressources Humaines concernant la féminisation des métiers techniques au sein d’ENGIE, le choix s’est porté uniquement sur l’entretien des salariés de l’entreprise ENGIE qui travaillent en région Ile de France.

Nous n’avons pas souhaité interroger des personnes qui travaillent chez ENGIE dans des régions autres que l’Ile de France. Ces personnes ne font pas forcément partie du même domaine d’activité stratégique (communément appelé Business Unit) que le notre. De ce fait, les échanges auraient été moins pertinents.

En plus de restreindre mon échantillon à ces critères, j’ai choisi d’interroger des personnes faisant partie d’une des quatre unités d’ENGIE Solutions : **ENGIE COFELY** qui est l’unité à laquelle nous sommes rattachés. Ci-dessous, la présentation des différentes entités pour une meilleure compréhension :



En échangeant avec une alternante affectée dans une autre Business Line (Business Line Industrie Santé Recherche) mais également rattachée à ENGIE COFELY, j’ai su que la problématique que nous traitons ici se présente également au sein de sa BL et qu’il serait intéressant que nous interrogions également la population qu’elle gère.

En complément, nous avons aussi décidé d’interroger des collègues de la Business Line Sites d’Exception qui est aussi rattachée ENGIE COFELY.

Enfin, nous nous sommes également adressés à des personnes occupant des postes clés dans les ressources humaines et dont les bureaux sont situés au siège. Ils sont rattachés à la Direction des Ressources Humaines et non pas uniquement à ENGIE COFELY. La particularité est qu’ils ne **travaillent** pas uniquement **pour les unités Engie** qui se trouvent en **Ile de France** mais pour toutes les **unités au niveau national**. De ce fait, ils ont une vision plus étendue de la féminisation des métiers techniques dans l’entreprise. Nous en parlerons plus en détails dans la prochaine partie.

En résumé, les personnes interrogées travaillent au siège ou dans une des Business Line suivantes qui sont toutes 3 rattachées à ENGIE COFELY :

* Immobilier Premium
* Sites d’Exception
* Industrie Santé Recherche

Nous n’avons pas voulu faire de benchmark avec d’autres entreprises car même si nous pouvons retrouver cette problématique dans d’autres sociétés, nous souhaitions traiter ce sujet par rapport à ce que nous avons pu voir et constater chez ENGIE uniquement. Ainsi, cela nous a permis d’avoir un réel **état des lieux** de la situation chez ENGIE notamment grâce aux interviews.

### 2) Le choix d’interroger des membres de la fonction RH, des techniciennes et des managers (techniciens)

Afin de mener mon enquête, nous avons choisi d’**interroger** les **3 types de profils** qui nous semblaient les plus pertinents au regard de mon sujet de mémoire. Selon moi, ce sont les personnes qui ont directement un rôle à jouer au sujet de la féminisation des métiers. Tout d’abord, pourquoi avons-nous choisi d’interroger des membres de la fonction RH. Ma problématique étant « De quelle manière la fonction RH peut-elle attirer les femmes vers les métiers techniques au sein de l’entreprise Engie Solutions ? » ce choix semble évident.

Nous avons **sollicité 7 personnes** qui exercent dans la **fonction RH** et nous avons obtenu 7 entretiens. Ces personnes occupent des postes plus ou moins différents. On retrouve :

* Une des responsables ressources Humaines Adjointes de la BL Immobilier Premium
* La responsable ressources humaines de la BL Sites d’Exceptions
* La responsable ressources humaines de la BL Industrie Santé Recherche
* Le Responsable de la Politique Jeunes
* La Responsable Diversité
* Le Responsable Attraction des Talents
* La Team WIN

Ayant participé à des évènements organisés par l’équipe **WIN ENGIE**, nous souhaitions nous entretenir avec un membre de l’équipe et cet échange a été très fructueux. *WIN est le réseau international de femmes «* ***Women In Networking*** *» (WIN a été créé en 2008. Il rassemble des collaboratrices impliquées et motivées pour faire progresser la diversité et l’inclusion au sein d'ENGIE).* [[29]](#footnote-29)

Il est intéressant d’échanger avec toutes ces personnes de la fonction RH car ils agissent tous à certains niveaux en **faveur de la mixité** dans le Groupe par diverses actions menées. Ceci, même si en permanence ils ne travaillent pas conjointement et sur les mêmes périmètres. Cela est aussi dû au fait qu’ *« en 2017, le Groupe a signé l’****Accord européen sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*** *à durée illimitée s’engageant ainsi à promouvoir, dans la pratique, l’égalité des chances et de traitement dans l’ensemble de ses entités du Groupe en Europe, à faire évoluer la culture managériale, la culture des organisations syndicales et* ***lutter contre le sexisme.*** *Pour mettre en œuvre cet accord, des plans d’actions sont mis en place pour chacune des entités et un plan d’action Groupe pour impulser et coordonner ».[[30]](#footnote-30)*

Le choix d’interroger des techniciennes est également nécessaire car mon sujet traite de leur présence au sein des métiers techniques de l’entreprise Engie Solutions. Il est donc primordial de recueillir leurs expériences, leurs conseils pour les futures recrues et leurs attentes concernant les actions RH à mener. Ce sont les principales concernées.

Nous avons interrogé **3 techniciennes** :

* Deux techniciennes de la BL Immobilier Premium
* Une technicienne alternante de la BL Industrie Santé Recherche

Concernant les techniciens, ils sont majoritaires dans les effectifs donc ce sont eux qui sont amenés à travailler avec des femmes. Il nous semblait donc utile d’avoir le retour de techniciens, de managers non techniciens et/ou de managers techniciens qui travaillent avec elles.

En effet, ils sont amenés à les encadrer, les aider, les accueillir, les conseillers au quotidien donc leur ressenti est également important. Nous n’avons pas trouvé de techniciens disponibles pour faire un entretien mais nous avons eu la possibilité de nous entretenir avec :

* Un responsable de site également technicien de la BL Immobilier Premium
* Un responsable non technicien de la BL Industrie Santé Recherche qui est aussi le tuteur de l’alternante technicienne également interrogée

Nous n’avons pas jugé utile d’interviewer des techniciens qui ne travaillent pas ou n’ont jamais travaillé avec des femmes dans des métiers techniques car nos questions sont assez précises et traitent de leurs relations professionnelles actuelles. Il est vrai que cela aurait tout de même pu être intéressant d’avoir un avis extérieur mais nous avions déjà un bon nombre de personnes à interviewer sachant que les **créneaux de disponibilité** sont **difficiles à obtenir**.

### 3) Du choix du mode d’enquête à la conclusion de l’entretien

A la mi-décembre, nous avons commencé à réfléchir sous quelle forme nous opterions pour mener l’enquête. Comme expliqué précédemment, nous avons choisi de réaliser des entretiens. Au cours du mois de janvier, nous avons commencé à réfléchir aux questions qu’il faudrait poser à nos différents interlocuteurs. Très vite, nous nous sommes rendu compte qu’il faudrait établir trois grilles de questions différentes :

* Une pour les techniciennes
* Une pour les managers (techniciens) dont la grille de questions figure en **annexe 2**
* Une pour les membres de la fonction RH dont la grille de questions figure en **annexe 3**

En effet, et après confirmation de Mme De Bernardi, ce ne sont pas exactement les mêmes questions que nous devons poser aux personnes citées ci-dessus. Certes, certaines questions peuvent être communes mais d’autres doivent être adaptées aux fonctions exercées par l’interlocuteur.

Au départ, nous avions convenu de poser plus d’une quinzaine de questions mais en échangeant avec Mme De Bernardi, nous avons fait le choix de modifier le nombre de questions ainsi que certaines formulations.

Par exemple, pour les questions destinées aux membres de la fonction RH, nos questions étaient trop vagues et pas assez centrées sur **l’aspect mixité, diversité** et le rôle de la fonction RH. De ce fait, nous les avons reformulées avec l’aide de Mme de Bernardi.

Après la validation des grilles de questions, nous avons **sollicité par mail** nos différents interlocuteurs afin de se présenter et d’expliquer les raisons pour lesquelles nous les sollicitions. La majorité d’entre eux ont répondu très rapidement. Il a fallu que nous relancions les retardataires. Ainsi nous pu planifié les **entretiens** rapidement courant **mars/avril.**

En raison des mesures sanitaires, nous ne sommes pas invités à nous déplacer sur les sites. De ce fait, tous nos entretiens ont eu lieu par **visioconférence** hormis celui avec la responsable ressources humaines ajointe de la BL Immobilier Premium et celui avec la responsable ressources humaines de la BL Sites d’Exceptions. Il faut savoir que les techniciens/techniciennes sont uniquement équipés de téléphones portables professionnels, mais ils ont pu emprunter l’ordinateur portable de leur manager pour répondre de la meilleure manière possible à nos questions.

Nous trouverons un mail type de sollicitation adressée à une technicienne en **annexe 4** :

Pour suivre le **planning** de nos **entretiens**, nous avons créé un tableau afin d’y noter le type de profils interrogés, le nom des personnes interrogées, leur lieu d’affectation, la date à laquelle nous avons demandé l’entretien et la date de réalisation de l’entretien. Cela nous a aussi permis de relancer ceux pour qui nous n’avions pas encore eu de réponses après les avoir contactés.



A l’issue des entretiens nous avons constaté qu’à plusieurs reprises, les interlocuteurs nous ont incité à solliciter d’autres collègues qui, selon eux, seraient utiles pour notre enquête. Il s’avérait que ces autres contacts étaient déjà dans notre liste de personnes à interviewer.

## **B) Les difficultés rencontrées pour la réaliser et comment nous les avons surmontées**

### 1)Des managers peu disponibles pour répondre aux demandes d’entretien

Comme expliqué précédemment, nous avons choisi d’interroger certains hommes qui travaillent avec des techniciennes. Nous avons donc eu le choix de solliciter des techniciens qui travaillent dans l’équipe d’une femme ou bien les encadrants de ces femmes. Finalement, nous avons pu allier ces deux choix de profils en interrogant des **encadrants** qui sont **également techniciens** afin qu’ils aient une **double vision du rapport professionnel femme-homme** au sein de ce **métier technique**. Nous avons donc souhaité s’entretenir avec des encadrants mais étant donné leur statut, cela n’a pas été facile d’obtenir un entretien de la part de certains. Ce n’était pas un manque de volonté de leur part mais plutôt l’activité sur site qui requiert leur présence constante.

A l’origine, nous avions prévu d’en auditionner 3 : un de chaque Business Line mais la coordination de nos emplois du temps était encore plus difficile. Finalement, le tuteur de l’alternante technicienne issu de la Business Line Industrie Santé Recherche a été le premier à nous apporter un retour favorable. De ce fait, nous avons pu échanger via Teams sur les différentes questions.

Après avoir relancé un des managers de la Business Line où nous sommes affectés, il a finalement répondu quelques semaines plus tard à notre demande.

### 2) Des réponses aux questions peu développées : peu d’éléments à exploiter

Dans l’ensemble, les réponses recueillies auprès des personnes interrogées sont vraiment exploitables et ont été très développées.

Nos interlocuteurs étaient très intéressés par ce sujet de mémoire donc ils étaient très impliqués. Cependant bien qu’ils semblaient intéressés, nos échanges avec deux managers étaient assez brefs et moins détaillés, même si nous les incitions à développer leurs réponses.

De ce fait, afin de recueillir un maximum d’informations nous avons décidé d’interroger d’autres personnes.

### 3)Sollicitation de personnes supplémentaires pour étoffer les réponses

Comme évoqué dans la sous-partie précédente, certaines réponses n’étaient pas assez développées pour être exploitables. De ce fait nous avons préféré sollicité d’autres personnes pour compléter notre enquête.

Initialement, nous n’avions pas envisagé d’interroger les membres de la Team WIN ni le Responsable Politique Jeunes, moins disponibles du fait de leurs activités.

Cependant pour compléter certaines informations, il nous a semblé opportun de les solliciter car leurs postes comportent des missions qui sont liées à la problématique. Leurs réponses nous ont permis de finaliser l’enquête.

## **C) Les résultats et l’analyse de ces résultats**

### Une intégration des femmes dans les équipes plus ou moins réussie

Tout d’abord, en s’entretenant avec Carline Maugy qui occupe le poste de Responsable Diversité, elle nous a informé qu’au niveau d’Engie Cofely et ses filiales il y a 12000 salariés dont environ **40 femmes techniciennes**. De ce fait, au niveau de Cofely uniquement, elles représentent environ **0,3% des effectifs** (pourcentage obtenu après qu’elle ait fait un ratio).

Selon Mme MAUGY, ces femmes **ne bénéficient pas d’un plan d’accompagnement spécifique du fait de leur statut de femmes**. Le plan d’accompagnement est identique que celui d’un technicien avec un suivi et un plan de formation adapté à leurs compétences et souhaits d’évolution. En revanche, il y a des **aménagements de poste** pendant la grossesse par exemple afin qu’elle puisse réaliser leurs missions sans se mettre en danger. Il n’y a pas de plan de carrière spécifique.

Pour Jeremie Lacour, Responsable Attraction des Talents, elles bénéficient d’un accompagnement plus élargi que les hommes car certaines d’entre elles sont également suivies par Carline MAUGY du pôle Diversité et Insertion. Il semble que sur le terrain, « *elles soient à l’écoute des hommes, elles leur apportent beaucoup et* ***elles équilibrent les équipes***».

Normalement, nous devrions avoir des vestiaires hommes et des vestiaires femmes sur tous les sites. Il serait souhaitable de remédier ce problème. Selon Jeremie LACOUR, il y a eu un cas de figure où *« une alternante en reconversion professionnelle avait démarré son contrat sur un site où tout se passait très bien, puis elle a changé de site et elle s’est rendue compte qu’il n’y avait pas de vestiaires pour les femmes. Depuis sur ce site, ils ont mis en place un vestiaire dédié aux femmes*». Cette logistique devrait être prévue en amont et perdurer. A défaut, des salariés comme des femmes en reconversion professionnelle pourraient renoncer à poursuivre leurs missions et à l’avenir nous aurions des difficultés à recruter de tels profils.

Lors de notre entretien avec Emilie RIPOLL, responsable des ressources humaines à la **BL Industrie Santé Recherche** (ISR), elle nous a informé que dans cette BL on compte 350 collaborateurs dont **une technicienne qui en alternance** (Myriam AIT SERHANE) et **une autre salariée chargée d’affaires travaux.**

Selon Mme RIPOLL, « *celle chargée d’affaires est depuis très longtemps une experte technique donc elle n’a pas besoin d’accompagnement particulier*. *Elle occupe le poste* ***au même titre que les hommes****. La conductrice de travaux a eu un accompagnement dans le cadre d’une évolution de carrière mais non pas parce que c’était une femme. Elle est entrée dans l’entreprise après avoir obtenu sa licence et elle est désormais cadre* ». Quant à Myriam dont l’entretien est restitué en **annexe 5**, nous avons pu comprendre qu’elle a été encouragée à poursuivre dans l’entreprise compte tenu de ses bons résultats universitaires. Finalement, nous constatons qu’aucune de ces femmes n’a bénéficié d’un accompagnement parce qu’elles étaient une femme, mais pour répondre au mieux aux attentes du poste.

A ce jour, Carline MAUGY n’a jamais eu de retours négatifs concernant des relations professionnelles entre femmes et hommes ou des remarques rabaissantes à l’égard des femmes. Mme RIPOLL nous raconte que lorsqu’elle « *était affectée sur la BL Immobilier Premium, il y avait une alternante dont le tuteur était à l’origine plutôt réticent pour l’accueillir. Finalement, il l’a bien accompagnée*». Jusqu’à maintenant elle indique avoir eu uniquement des retours d’expériences positifs, ce qui facilite la promotion de la féminisation des métiers techniques dans l’entreprise. À la suite des entretiens menés, nous constatons que les femmes qui intègrent les équipes arrivent à s’imposer et s’affirment dans les équipes masculines.

Comme le souligne Jeremie LACOUR, *« elles sont réactives, dynamiques, innovantes et savent gérer leur stress. Elles savent établir un bon relationnel entre les clients, les responsables et leurs collègues. Toutes ces qualités doivent être valorisées et reconnues de tous* ».

Julien TABARINI, Responsable Politique Jeunes nous rapporte que les femmes qu’il a interrogées ces 6 dernières années, lui ont confirmé leur bonne intégration et pensent même avoir profité de la bienveillance des collègues masculins et aussi des clients. Ces derniers sont agréablement surpris lorsqu’il y a des **femmes techniciennes**. Elles seraient plus diplomates et aideraient à la **résolution des problèmes** en les abordant d’une autre manière que les hommes.

En interrogeant les managers, j’ai constaté qu’eux aussi jugent leurs **relations professionnelles** avec les femmes **correctes** car il n’y a pas de distinction entre les deux ce qui ne crée aucun favoritisme et crée un climat de confiance. Selon eux, une femme peut être une technicienne aussi bien qu’un homme peut être technicien**: «***Même* ***lorsqu’il faut faire des tâches qui nécessitent un effort physique, l’outillage est approprié et conçu pour permettre aux femmes et aux hommes de compenser cet éventuel manque de force ».***

Pour Anais Tanguy Morin, technicienne au sein de la BL Immobilier Premium, elle raconte qu’au début de son alternance pour le BTS, cela a été un peu difficile de trouver sa place car le manager n’était pas forcément favorable au recrutement des femmes. Il estimerait même que les femmes devraient rester au foyer. Mme TANGUY MORIN admet qu’elle a dû prouver qu’elle était aussi capable que les hommes, elle a dû taper du poing sur la table afin de se faire entendre. De ce fait, en deuxième année de BTS elle a changé d’équipe.

Nous avons pu comprendre qu’à l’origine elle travaillait seule avec lui dans l’équipe. Elle a failli abandonné son poste et ses études. Heureusement pour la préparation de sa licence tout semble s’être bien passé. Elle souligne : « *J’ai changé d’équipe, sur ce nouveau site c’était une équipe de 8 personnes. Ils étaient très bienveillants envers moi, même trop ! Ils voulaient sans cesse porter l’escabeau à ma place ou proposer leur aide pour des actions de ce genre. Finalement je leur ai fait comprendre qu’ils étaient trop protecteurs, j’étais capable d’assurer mes fonctions et qu’il fallait me laisser ma place ».*

Cependant, nous nous accordons à dire que les femmes peuvent rencontrer des obstacles qui peuvent être déstabilisants et leur faire douter de leurs capacités. C’est le cas par exemple d’Anaïs TANGUY MORIN qui a eu par le passé un manager peu compréhensif des difficultés qu’elle pouvait rencontrer**.**

**Cette dernière raconte : *« un jour, un de mes anciens managers m’ a demandé d’effectuer une tâche en électricité, alors que je n’étais pas à l’aise dans ce domaine. Il m’a donc expliqué la tâche à accomplir sur un tableau. Je n’ai pas bien compris et lorsque j’ai effectué la tâche, je me suis trompée et cela a provoqué un court-circuit. De ce fait, j’ai été mise à l’écart pour me consacrer uniquement à l’administratif* ».**

**Par ailleurs, lorsqu’elle était enceinte elle a travaillé jusqu’au septième mois. Etant donné que c’était la première fois que cette situation se présentait dans l’équipe il n’y avait pas d’Equipement de Protection Individuelle (EPI), de tenue adéquate pour les femmes enceintes. De ce fait, le préventeur lui aurait demandé de payer ses propres fournitures car il n’y en avait pas de disponible. Nous devons savoir que les tenues doivent obligatoirement être en coton donc cela devait être d’autant plus difficile de trouver une tenue confortable, qui n’irrite pas la peau.**

**Myriam AIT SERHANE, alternante technicienne au sein de la BL ISR juge ses relations professionnelles impeccables. Nous comprenons qu’elle n’a pas la moindre plainte à formuler. Elle semble avoir bénéficié d’une très bonne intégration. Selon elle, « *ils ont été très pédagogues et ont répondu à toutes [ses] questions. Ils sont très gentils et ils sont toujours volontaires pour [lui] apprendre quelque chose. Certains auraient pu être lassés de devoir former une femme, mais ici ils sont tous prêts à le faire et répondent toujours avec le sourire* ». Sur ce point elle semble très contente car il n’y aurait jamais eu d’agacement de leur part.**

**En revanche, parfois il peut y avoir quelques exceptions émanant d’autres salariés. Ainsi des femmes peuvent être victimes de remarques de la part de personnes malveillantes. Mme AIT SERHANE nous disait « *Si la remarque est faite par un client je ne donnerai pas le change* *car on doit bien se comporter devant lui*. *Néanmoins, j’en ferai part à mon responsable qui est plus à même d’en discuter avec lui. Cependant, si c’est une personne autre que le client, je ne m’abstiendrai pas de lui répondre ».***

**Nous remarquons que lorsqu’elles sont affectées sur des sites où le client est une entreprise majoritairement composée d’hommes, les femmes sont plus enclines à subir ce genre de remarques comme le soulignait Myriam.**

**En revanche, si le client est LOREAL par exemple, il y a tout de suite moins de remarques sexistes vis-à-vis des femmes car cette entreprise emploie beaucoup de femmes.**

**Le but à moyen voir long terme serait que les femmes qui exercent dans les métiers techniques aient la possibilité d’évoluer. Selon Carline MAUGY, beaucoup d’entre elles veulent évoluer mais très peu veulent continuer à évoluer vers la technique.**

**Il faudrait donc un minimum d’accompagnement pour leur proposer une évolution de carrière dans la branche choisie.**

**D’ailleurs, les résultats de l’enquête ENGIE & ME** **ont démontré que les femmes sont plus réticentes que les hommes pour ce qui concerne la mobilité et leur développement de carrière. Elles doivent tenir compte de plusieurs facteurs, notamment familiaux.**

**Les équipes de la fonction RH devraient prendre en compte les raisons qui expliquent cette réticence afin d’y remédier.**

### Le problème n’est pas la réticence à intégrer des femmes mais d’autres freins

Comme partout, il y a toujours des personnes qui sont réticentes à l’arrivée de femmes dans les équipes. **Carline MAUGY relatait qu’un jour, alors qu’une technicienne s’apprêtait à rejoindre les équipes, un responsable lui a dit *« C’est déjà compliqué tu ne vas pas quand même me coller une femme* ». Par la suite, il semble avoir regretté ces propos car il a eu une bonne expérience avec l’équipière. Les préjugés des équipes masculines et des managers sont quasiment toujours les mêmes : les femmes sont moins fortes physiquement, elles sont plus sujettes aux arrêts de travail, notamment pour les gardes d’enfants, etc….**

**Quand bien même ces remarques sont rares au sein d’ENGIE, des modules de sensibilisation des managers pour accueillir des femmes devraient être mis en place. Comme nous le verrons dans une prochaine partie, il est nécessaire de former les hommes dans ce cens pour les habituer à accueillir les femmes de manière cordiale, professionnelle et sans faire de biais inconscients.**

**Heureusement, ce problème n’est pas le plus essentiel chez ENGIE. Selon Emilie RIPOLL, RRH sur la BL ISR mais aussi Jeremie LACOUR, « *il n’y a pas de collectif d’hommes qui auraient du mal à intégrer les femmes ».* Nous savons que dans la société, il y aura toujours des hommes réticents mais ce constat n’est pas généralisé.**

**Les femmes techniciennes devraient montrer qu’elles se plaisent dans leur métier, qu’elles ont la possibilité d’évoluer. Elles doivent cependant, accepter de se faire aider quand il le faut (force physique par exemple), tout en bannissant les clichés femmes/hommes.**

**Les freins qui pourraient expliquer le peu de femmes dans les équipes, ne semblent pas être liés aux capacités physiques ou à la pénibilité du travail. Selon Julien TABARINI, les métiers ne sont pas si pénibles que ça car les équipier(e)s sur site utilisent des machines industrielles.**

**Bruno RUFFINI (manager et tuteur d’une alternante technicienne) et Arnaud CARON confirment qu’elles ont tous les outils nécessaires : « *ce métier est aussi adaptés aux hommes qu’aux femmes . Elles peuvent effectuer toutes les tâches* ». Selon Anais TANGUY MORIN les hommes peuvent rencontrer les mêmes difficultés s’ils ne respectent pas les mesures de sécurité, les gestes et postures adaptés.**

**Il faut noter que la corpulence des femmes (moins forte) peut faciliter certaines interventions. Ainsi, elles peuvent accéder à certains espaces que les hommes pourraient atteindre plus difficilement. Cette complémentarité n’est donc pas négligeable.**

L’autre raison expliquant le peu de femmes qui rejoignent les équipes seraient **les formations** vers lesquelles sont orientées ou conseillées les femmes. Il est vrai q**u’on informe très peu les filles sur les formations techniques et cela peut être une des raisons pour lesquelles les femmes s’auto-censurent. Selon Carline MAUGY, « *dans les formations d’ingénieur, il semble n’y avoir que 20% de femmes* ».**

**Lorsqu’elle intervient dans les lycées, elle remarque que sur un effectif de 30 élèves, il n’y a qu’une femme. Dès lors qu’il y a une femme dans une promotion, c’est déjà une bonne chose pour ENGIE.**

**Nous pouvons déduire que l’école ne connait pas vraiment les métiers techniques. Les parents n’aident pas les filles à penser autrement. Il y a très peu de femmes qui connaissent des techniciennes qui pourraient parler de leur métier afin de les aider à faire un choix.**

**Quand Carline MAUGY fait des interventions en classe de 3ème, et qu’elle demande si ces métiers sont aussi destinés aux filles, les garçons répondent « *ça ne va pas la tête* », et peu de filles disent qu’elles ont envie d’exercer ce type de métiers. Aujourd’hui en licence, la technicienne Myriam AIT SERHANE est dans une classe composée exclusivement d’hommes et elle est majeure de sa promotion. C’était également le cas lorsqu’elle était en BTS.**

**Elle nous indique que même si ses camarades de classe masculins sont plus performants qu’elle dans le domaine technique en raison de leur appétence pour ce domaine depuis leur plus jeune âge, grâce à son travail acharné, elle réussit à s’accrocher et à obtenir de bonnes notes. Selon elle, « *son équipe Engie [l’] « aide également à acquérir la technique*». Comme l’ont dit certaines techniciennes, elles ont été attirées par les métiers techniques car leur père exerçait un métier dans le domaine technique (l’électricité par exemple). C’est le cas d’Isabelle ANDRES, technicienne qui à l’origine n’envisageait pas de s’orienter vers la partie technique mais vers les métiers de laboratoire et qui s’est finalement réorientée vers l’électricité. Ce qui l’aurait motivé à devenir technicienne c’est le métier exercé par son entourage et son attirance pour les activités manuelles comme la plomberie.**

**Julien TABARINI rejoint Carline MAUGY sur le fait que les femmes et les jeunes en général s’auto censurent dès le plus jeune âge mais selon lui cela devrait évoluer car nous sommes dans une société beaucoup plus inclusive qui a la volonté de ne pas catégoriser les salariés selon leur genre. N’ayant pas ou très peu de connaissances dans le domaine, les conseillères d’orientation et les familles n’auraient jamais pousser les femmes à s’orienter vers des métiers techniques. Pourtant, ces femmes auraient les qualités requises pour exercer ces métiers techniques. Myriam AIT SERHANE raconte avoir été orientée vers les métiers d’art, vers la décoration et non vers les métiers techniques. Dans le cadre de son orientation post-bac, aucun CIO ne lui a parlé de ces métiers.**

**La technicienne Anais TANGUY MORIN expliquaient que sa famille a eu du mal à accepter son choix de métier. Ils considéraient ce métier comme « *pas très valorisant et mal rémunéré* ». Autrement dit : *« un sous-métier* ». Dans ce cas précis, ces propos sont décourageants. Dès le secondaire, elle s’est pourtant vers «*un BAC STI2D******option énergie environnement, puis un BTS fluide énergie environnement en alternance chez Engie puis une licence en alternance toujours chez ENGIE*». Nous comprenons que ce qui l’a motivé à devenir technicienne. Elle voulait exercer un métier physique et non administratif.**

**Ce qui lui permet d’être sur le terrain et en contact avec les clients.**

**Grâce à ce type de profils, l’enjeu serait d’effacer cette image instaurée par la société selon laquelle les métiers techniques ne peuvent être exercés que par les hommes. Cependant, il demeure très compliqué de défaire les clichés.**

**Selon Pauline GABRIEL, lorsqu’on interroge les femmes sur les freins qui expliquent leur nombre peu élevé dans les métiers techniques, certaines répondent que le milieu masculin peut faire peur. En effet, il y a des métiers techniques et manuels sur lesquels les femmes auraient parfois peur d’aller. Néanmoins, il semble que les femmes qui ont franchi le pas aient souvent le même avis : « *elles ont été bien accueillies par leurs collègues et se sentent membres à part entière de l’équipe* ». Ce qui ressort est qu’il ne faut pas avoir peur d’affronter les hommes, ce sont des humains qui ont leurs défauts et leurs qualités. Il ne devrait pas y avoir de crainte à exercer ce métier du moment que la condition physique le permet.**

**Comme le disait Myriam AIT SERHANE, il peut arriver que certaines femmes ne soient pas prises au sérieux dans ces métiers mais il faut qu’elles réussissent à rebondir et à ne pas montrer leurs faiblesses car dans ce domaine il faut savoir mettre sa susceptibilité de côté.**

**Il faudrait que dès la primaire, les jeunes aient la capacité de se dire que ce ne sont pas des métiers réservés aux hommes. Les organismes de formation semblent avoir du mal à obtenir des femmes dans leurs formations car elles sont moins attrayantes. Cela est aussi dû à la pression des parents et les préjugés de la société.**

**Comme l’a souligné Julien TABARINI, *« quand elles sont petites les filles supportent encore le poids des institutions. En grandissant, elles sont moins influençables et assument donc plus leurs choix. Elles acquièrent une certaine maturité qui leur permet de s’imposer et de prendre leurs propres décisions.***

**Nous déduisons donc qu’à 20ans, si on parle de métiers techniques à une fille de 18-20ans, elle refusera car cela ne l’intéresse peut-être pas. A 40 ans, elle pourrait avoir un autre avis, selon son parcours professionnel antérieur.**

**Par contre, encouragés par leurs parents les jeunes hommes de 18-20 ans pourraient avoir plus d’attraits pour ces métiers, mais ils seraient susceptibles de changer de voie ultérieurement.**

**L’exemple donné par Jérémie LACOUR est que « *dans le domaine des compétitions automobiles, il n’y a pas d’antécédent de femme championne de formule 1. Si cette situation était connue et répandue, de nos jours, il y aurait davantage d’appétence pour ce domaine. C’est donc une question de communication. Il faut accompagner le changement. C’est un peu comme de la discrimination positive. Il faut plus de femmes dans les métiers pour attirer les autres femmes. Par exemple, lorsque les femmes techniciennes interviennent dans les forums, elles permettent à celles qui s’intéressent aux métiers de s’identifier* à elles». Malheureusement elles sont peu nombreuses chez ENGIE.**

**Nous constatons aussi qu’il y a une forme de ségrégation professionnelle femmes/hommes au sein des métiers techniques dans la société en générale. Certaines personnes pensent encore qu’il y a des métiers propres aux hommes et d’autres propres aux femmes. Cela serait dû aux mentalités culturelles et aux préjugés. La société devrait être moins « *genrée*».**

**Il y a encore beaucoup de préjugés, d’idées préconçues dans la société française. La population ne s’est pas encore habituée à féminiser le mot « technicien ». Si nous devions illustrer ce propos, nous pourrions dire par exemple que lorsqu’on regarde certaines publicités (type CARGLASS), ce ne sont que des hommes. Il y a ce problème aussi dans le secteur mécanique et dans beaucoup d’autres. Même dans les communications, il y a peu de femmes. Dans les catalogues de jouets, on commence tout juste à voir des jeunes filles entrain de manipuler des outils par exemple. Quant à ENGIE, l’entreprise n’est absolument pas réticente à l’accueil des femmes. Cécilia DELEBECQUE estime même que si pour un même poste, nous recevons le CV d’un homme et celui d’une femme. Si les compétences sont similaires, nous recruterons probablement la femme. C’est de la discrimination positive.**

**A notre avis, elle s’orientera vers ce choix car nous n’avons que très rarement des candidatures de femmes sur des postes de techniciens. Cependant dans le passé, nous avions accueilli une alternante et une femme en reconversion professionnelle sur ces postes, mais cela c’était mal passé donc leurs contrats n’ont pas été renouvelés. Ces expériences restent une exception et ne remettent pas en cause l’efficacité des dispositifs mis en place pour attirer les femmes vers les métiers techniques.**

### L’impact des dispositifs actuellement mis en place

Des dispositifs de reconversion professionnelle comme **What’Elles** semblent être mis en place pour les femmes dont ce choix de métier n’était pas prévu au début. Myriam AIT SERHANE est justement issue de ce parcours et elle estime que cela se passe très bien pour elle chez ENGIE. Carline MAUGY explique que certaines de ces femmes n’ont pas forcément été soutenues par leur famille dans ce choix d’où la nécessité d’aller les chercher via des **dispositifs de reconversion professionnelle**. What’Elles est un dispositif qui touche des personnes éloignées de l’emploi. Les femmes qui l’intègrent peuvent échanger avec d’autres.

Les plus anciennes témoignent et répondent aux questions des autres. Ces interrogations peuvent porter sur la conciliation vie privée vie professionnelle par exemple, leurs réactions sur les remarques faites à leur encontre. Le fait qu’elles témoignent permet d’aborder des sujets sans tabous.

What’Elles est en place uniquement dans le 93. Il serait souhaitable de le généraliser sur d’autres départements. Il faudrait pour cela des **fonds de formation** également.

Nous devrions miser davantage sur la reconversion professionnelle des femmes car elles ont déjà un vécu professionnel et seront plus susceptibles de s’investir durablement dans l’entreprise. La reconversion est un bon **levier pour la féminisation.**

Le dispositif **J’apprends l’Energie** est constitué d’ambassadeurs qui vont dans les écoles primaire et tous niveaux jusqu’au secondaire pour parler des métiers de la transition énergique. Ils y vont notamment pour expliquer que les filles y ont leur place. Nous devrions être plus présents dans ce type d’évènements. Il faudrait intervenir, sensibiliser dès le plus jeune âge et en finir avec les préjugés.

Il n’y a pas beaucoup de femmes chez Engie donc ce n’est pas facile de mobiliser beaucoup de monde. La dernière femme ayant témoigné sur sa reconversion professionnelle est Myriam AIT SERHANE le **7 avril 2021** à l’occasion d’un forum. Elle a été sollicitée par Carline MAUGY.

Les équipes Diversité et Politique Jeunes se rendent sur des forums, dans les missions locales, font des présentations de l’entreprise, des représentations des métiers sur le terrain et démarchent également Pôle Emploi afin que l’organisme leur propose des profils.

Si on leur propose des profils, ils font des présélections car l’idée est d’évaluer les compétences. Le but n’est pas juste de recruter des femmes, le salaire ne pouvant pas être la seule motivation.

Ils ont également des partenariats avec des écoles, des CFA qui leur proposent parfois des profils féminins sachant qu’ils ont confiance au fonctionnement de l’entreprise, puisque qu’ils travaillent régulièrement avec ENGIE. D’ailleurs, Carline MAUGY, Responsable Diversité et Insertion explique qu’ENGIE a un partenariat avec **l’APAVE de Taverny**. De ce fait, l’entreprise a pu présenter ses métiers à 30 femmes dernièrement. Le public visé est un public en reconversion et notamment féminin. Elles n’ont pour l’instant **aucune formation technique**. La formation est sur 36 semaines dont 9 semaines en entreprise. Le financement, la mise en place, pré-sourcing et la convention de stage sont faits par le Pôle Emploi qui est contact avec ENGIE. L’objectif de la formation serait de **transmettre les bases des interventions d’un technicien CVC** (Chauffage, Ventilation, Climatisation), de les confronter aux réalités de nos métiers, de déconstruire certains clichés sur la pénibilité des métiers dits techniques dans l’espoir de les conforter dans leur projet professionnel. Les profils seraient validés selon les aspects de la personnalité et sur la base d’un test technique basique validé par l’APAVE.

Il serait souhaitable de voir si une dizaine d’entre elles reviennent vers ENGIE dans le cas où elles seraient intéressées pour faire un **stage d’immersion** d’une semaine afin de découvrir nos métiers et d’obtenir un titre professionnel équivalent baccalauréat professionnel.

Nous constatons également que nous travaillons beaucoup avec nos partenaires sociaux, en plus de ce que nous faisons avec les CFA, les lycées professionnels, les missions locales, les écoles de la seconde chance, le pôle emploi etc.

ENGIE semble travailler beaucoup avec Elles Bougent dont bon nombre de collaborateurs ont connaissance de l’existence dans l’entreprise grâce à la communication qui est faite. Les **canaux utilisés doivent être divers et variés**. D’ailleurs, beaucoup des mails ne sont pas lus car ils sont beaucoup trop nombreux.

La technicienne Anais TANGUY MORIN nous a confié qu’elle n’a jamais entendu parler des programmes Elles Bougent, What’Elles ou encore Fifty-Fifty qui est un dispositif mis en place par ENGIE et dont l’objectif est d’atteindre 50% d’hommes et 50% de femmes encadrant.e.s d’ici 2030.

Il en est de même pour Mme AIT SERHANE qui n’a jamais entendu parler d’Elles Bougent et très peu de Fifty-Fifty. Elle pense ne jamais en avoir entendu parler car l’alternance études et entreprise est très prenante.

Ce n’est pas qu’elle semble désintéressée. Il ne semble pas non plus que cela résulte d’un manque de communication car elle a déjà entendu parler de Fifty-Fifty par Carline MAUGY.

Quant à Isabelle ANDRES, elle dit en avoir vaguement entendu parler grâce à ses interventions auprès de la DGRH pour le travail qui est fait autour des femmes techniciennes. Autrement, elle indique manquer de temps pour réellement traiter ce sujet car elle a beaucoup de travail donc cela engendre du désintérêt de ma part.

En revanche, c’est bien grâce à What’Elles que Myriam AIT SERHANE a été repérée. Nous comprenons que c’est une femme qui se destinait à l’origine à être décoratrice d’intérieur mais qui a par la suite souhaitée se réorienter. Elle nous apprend qu’elle a donc repris ses études et qu’elle a été repérée par ENGIE qui est en partenariat avec What’Elles. Ceci nous laisse donc entendre que What’elles a eu son CV et l’a par la suite transmis à ENGIE qui est entré en contact avec elle. Myriam AIT SERHANE nous présente comment cela s’est ensuite déroulé : *« Ils se sont rapprochés d’elle puis elle a commencé à recevoir beaucoup d’appels de leur part afin d’avoir des entretiens menant à des propositions d’embauche. Ils l’ont beaucoup accompagnée pour faire son CV, pour la communication orale etc. Elle n’avait pas trop besoin d’aide pour la communication orale mais ceci a été extrêmement bénéfique pour les femmes qui étaient également avec elle. Ils les ont également aidées à préparer leurs entretiens. Cela leur a permis de prendre confiance en elles car ils les ont rassurées sur le fait qu’elles sont attendues sur le marché et qu’elles peuvent avoir les compétences nécessaires pour réussir. Par la suite, Myriam AIT SERHANE n’a plus eu besoin d’eux car elle était désormais en poste et à l’école* ». Néanmoins, il est fort possible que What’Elles continue de revenir vers Mme AIT SERHANE afin d’avoir des retours d’expérience. What’Elles semble bien accompagner et encourager les femmes à se lancer dans ce type de métiers.

Nous comprenons que c’est donc de cette manière qu’elle a pu intégrer la société directement en alternance car cela fait maintenant 3 ans qu’elle y est. Il apparait clairement que ce n’est pas elle qui a décidé de choisir ce métier en devenant technicienne : **l’entreprise est venue à elle.**

Comme elle nous le disait, elle ne cherchait pas forcément à s’orienter vers des postes techniques. Elle ne se demandait pas si c’était un métier de femmes ou d’hommes. Elle a toujours travaillé entourer d’hommes donc cela ne l’effrayait pas. Nous comprenons que le défi était plutôt lié au fait qu’elle n’était pas calée sur la technique et qu’elle devait faire ses preuves. Il semble apparent qu’ENGIE l’ait très bien accueilli et qu’elle ait été ravie d’avoir été reçue comme cela. Bien que cet accueil ait donc poussé l’alternante Madame AIT SERHANE à se lancer réellement dans le métier, elle nous informe qu’elle envisage à l’avenir de **s’orienter** encore **vers un autre métier moins technique**.

Il y a également le dispositif **Fifty-Fifty** dont nous parlions précédemment et qui est étroitement lié à mon sujet mais dont l’objectif est plutôt d’aller chercher des femmes encadrantes, de les attirer, de les fidéliser afin **d’atteindre un pourcentage de 50% de femmes et 50% d’hommes encadrants en 2030**. Cela ne concerne pas réellement les techniciennes même si c’est en faveur des femmes. D’ailleurs, selon Julien TABARINI, cet **objectif** sera **difficile à atteindre** d’ici 10 ans car si nous voulons avoir des managers femmes, il faudrait recruter en masse dès à présent.

Nous nous concentrons sur des profils cadres car l’atteinte de cet **objectif est difficilement réalisable pour des profils non-cadres à ce jour**. Comme nous pouvons le voir en **annexe 6**, le taux de femmes au sein d’Engie Cofely ces dernières années n’a pas dépassé la barre des 23,2%.

Comme nous le disions dans une précédente partie, au niveau d’Engie Cofely et ses filiales il y a 12000 personnes. Il y a environ 40 femmes techniciennes sur ces 12 000 personnes. De ce fait, au niveau de Cofely uniquement, elles représentent environ 0,3% des effectifs (pourcentage trouvé après qu’elle ait fait un ratio).

Il faudrait d’abord **sensibiliser les hommes sur la mixité**. L’idée serait de faire comprendre que la marque employeur est quelque chose de très important pour les clients qui souhaitent passer un contrat avec les entreprises. **Les managers devraient s’intéresser à la mixité**.

Certains clients se renseignent sur ce que nous faisons en termes de diversité, de mixité, sur le taux de jeunes recrutés, de personnes éloignées de l’emploi ou encore en reconversion professionnelle. Si nous arrivons à faire comprendre aux managers que c’est bon pour le business, ils y accorderont plus d’importance.

Il y a des clauses sociales chez les clients qui font qu’Engie doit démontrer que l’entreprise s’engage dans la Diversité et dans la mixité.

C’est notamment grâce à son **engagement** qu’ENGIE a été sélectionné pour **gagner certains sites** car l’entreprise est engagée dans l’alternance, notamment avec des publics comme les ultras marins. Des actions sont également mises en place au niveau de la **Responsabilité Sociétale Entreprise** (RSE). La RSE aiderait dans la **performance** et cela aurait un impact économique étant donné que cela permet de gagner certains contrats/sites. **ENGIE** est une **entreprise inclusive**. Tout ceci permettrait de récupérer des marchés et de se positionner face aux concurrents. **INGENIEUSE** est également un **dispositif de recrutement** et de formation en faveur des femmes et mis en place par ENGIE.

Julien TABARINI œuvre beaucoup en région Ile de France pour la féminisation des métiers techniques chez ENGIE mais dans les **provinces**, il y a encore un **travail plus important à faire concernant ce sujet.** Il avoue qu’en dehors de l’Ile de France, c’est déjà compliqué de trouver des candidats pour intégrer les équipes techniques d’ENGIE en province, alors intégrer une femme c’est encore plus compliqué. Encore faut-il qu’elles pensent à ce type de métiers et que s’il s’agit d’une alternance, qu’il y ait un CFA à proximité afin qu’elle puisse suivre les cours.

ENGIE a aussi des partenariats écoles comme celui avec le CFA AFANEM d’Alfortville qui font des présélections pour choisir des jeunes qui feront des remises à niveau afin d’avoir une chance d’obtenir un contrat d’alternance. Cette préparation apprentissage a aussi pour but de former des femmes. Le CFA est conscient de la volonté du groupe d’en recruter.

La majorité des femmes sont recrutées via l’alternance, What’Elles et des programmes de formations avec l’ Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) ou Pôle Emploi. Engie participe également aux **différents salons de recrutement** où ils **invitent les techniciennes** présentes **à participer** afin de témoigner, à l’instar des forums.

Leur participation devrait permettre aux jeunes filles qui seraient intéressées de nous rejoindre, d’avoir une femme dans le métier qui pourrait répondre à leurs questions. Finalement et malheureusement, **nous recrutons toujours plus d’hommes que de femmes**.

Malgré tout, de nouvelles solutions doivent être trouvées pour favoriser davantage la féminisation dans les métiers techniques au sein de l’entreprise Engie Solutions.

# **Préconisations**

Dans cette partie nous présenterons des préconisations afin d’attirer les femmes vers les métiers techniques d’ENGIE. Nous verrons que cela doit passer par un renforcement des partenariats école/entreprise, par une participation aux forums de l’emploi (**A**) ; une sensibilisation des managers et des équipiers sur le sujet (**B**) et une optimisation de l’arrivée et de l’intégration des femmes dans les équipes (**C**).

## **Renforcer les partenariats école/entreprise et la participation aux forums de l’emploi**

### Les acteurs qui peuvent renforcer ce dispositif

Dans le but d’attirer les femmes vers les métiers techniques, **la fonction RH** d’Engie Solutions a un rôle à jouer.

A l’heure actuelle, c’est principalement le **pôle Diversité** qui se situe au siège d’Engie Solutions à Paris la Défense qui **met en place des actions** en faveur de ce sujet. Comme présenté précédemment, c’est Carline MAUGY qui est principalement engagée sur la féminisation des métiers. A différentes occasions, elle sollicite les techniciennes actuellement présentes dans l’entreprise peu importe leur unité d’affectation mais aussi certaines **Responsables Ressources Humaines et/ou leurs adjoint(e)s, l’équipe Politique Jeunes, l’équipe Attraction des Talent**s ou encore l’**équipe staffing**.

Pour autant, l’action et le poids des Responsables Ressources Humaines, de l’équipe Politique Jeunes, de l’équipe en charge du staffing ou de l’attraction des talents est encore trop faible à ce sujet. Il faudrait qu’ils entreprennent plus d’actions afin de renforcer les partenariats école/entreprise et leur participation aux forums.

Jusqu’à présent et au vu des résultats de l’enquête que nous avons menée, c’est surtout Carline MAUGY qui pilote le sujet. Les autres membres de fonctions RH interviennent uniquement lorsqu’ils sont sollicités par cette dernière. Certes, cela peut être expliqué par le fait que cela correspond plus aux missions de Carline MAUGY que les leurs. Cependant, au vu de la proportion de femmes exerçant un métier technique, un renforcement de cette collaboration ne peut qu’aller en faveur de la féminisation des métiers.

Carline MAUGY ne devrait pas hésiter à les solliciter davantage. Il serait souhaitable que nous construisions une **stratégie d’actions** pour l’équipe Diversité et les équipes RH **en soutien de l’équipe Diversité**. Ces actions devraient permettre à moyen terme de renforcer la diversité grâce à **l’atteinte d’objectifs intégrés au plan de diversité**.

Actuellement, Carline MAUGY n’a pas mis en place de plan de forums sur lesquels nous pourrions intervenir régulièrement. **Cette année**, il semble que nous ayons participé uniquement à **deux forums** (en mars et en avril comme évoqué dans les précédentes parties) **en raison de la crise sanitaire due au COVID-19**. Habituellement, les forums ont lieu tout au long de l’année avec un pic de janvier à juin au moment où les élèves doivent faire le choix d’une orientation. Ce sujet a donc été mis en stand-by à cause de la crise actuelle. En sollicitant Carline MAUGY, j’ai pu comprendre qu’il n’y avait pas encore d’idées proposées pour rebondir sur ce manque de participation aux forums. **La participation aux forums** est **très importante** car selon Carline MAUGY qui a eu l’occasion d’en faire, c’est le type d’évènements où le nombre de femmes qui viennent s’informer est le plus important. Cela prouve que ces forums **attirent le public féminin** et qu’ils sont utiles afin d’obtenir des résultats dégageant une **hausse des femmes dans les métiers dits d’hommes**. Nous devrions donc nous attarder sur le sujet d’ici la rentrée 2021 afin de repartir sur de bonnes bases. Il faudrait relancer cette participation aux forums ou même la repenser en préconisant par exemple des **Webinars** (conférences en ligne). C’est un système qui a été très utilisé pendant la crise sanitaire. En raison de la COVID, beaucoup de modes de fonctionnement doivent être repensés car il a fallu s’adapter pendant toute la période de crise sanitaire et les modes d’actions et de sensibilisation ont changé. Les avantages et les inconvénients doivent être analysés.

Il ne semble pas que les différents membres de fonctions RH soient réfractaires à un engagement renforcé de leur part, qui irait en faveur de la féminisation des métiers techniques. Cela exclut donc tous freins et difficultés d’accomplissement de la mission.

Afin de mobiliser davantage les différents membres de la fonction RH, nous devrions mettre en place un **indicateur de diversité** qui serait pris en compte dans le **calcul de l’intéressement**. Plus les objectifs de diversité seraient atteints, plus le montant de l’intéressement augmenterait. L’intéressement étant basé sur l’atteinte des objectifs, cela motiverait les différents acteurs à entreprendre davantage en faveur de la féminisation des métiers qui est un sujet de diversité et de mixité.

En effet, les **responsables ressources humaines** sont au contact des managers sur site et c’est pourquoi elles ont rapidement connaissance des problématiques sur site, des postes vacants, du type d’équipiers présents et de leur **capacité à potentiellement intégrer des femmes aux équipes**. De ce fait, ils ont tout à fait les compétences et connaissances requises pour intervenir lors des rencontres avec les futurs talents afin de les attirer vers nos métiers.

Aujourd’hui, en ce qui concerne la RRH et les adjointes de ma Business Line d’affectation, nous savons qu’elles n’interviennent pas dans les forums ou dans les écoles. De ce fait, il faudrait qu’elles se rendent à ce type d’évènements pour r**enforcer la cohésion d’équipe de la fonction RH** à ce sujet.

Nous verrons de quelle manière cela peut se faire dans une prochaine partie.

Quant à **l’équipe Politique Jeunes**, actuellement ils interviennent dans les écoles et les forums afin de sensibiliser les jeunes. Cependant, ils ne semblent pas avoir mis en place d’actions qui viseraient spécialement à toucher des jeunes filles. L’accent est surtout mis sur le recrutement de jeunes profils sur des métiers techniques De ce fait, lorsque les jeunes viennent à leur rencontre ou qu’ils vont à la rencontre des jeunes, les aspects présentés ne sont **pas attractifs pour les filles**, ce qui restreint les possibilités d’en embaucher. Nous vous présenterons les actions qui peuvent être mis en place par ce service afin de renforcer l’attractivité de profils féminins dans la partie dédiée.

Quant aux personnes chargées du **staffing** et de l’**Attraction des Talents**, elles semblent sélectionner des profils via les annonces postées par le groupe et via LinkedIn mais cela restreint donc les chances de trouver des profils féminins pour les postes techniques. Ces équipes devraient également se rendre sur des forums et dans les écoles afin de détecter les éventuelles candidates qui pourraient être intéressées par les postes techniques. On pourrait éventuellement leur distribuer des flyers avec leurs coordonnées. Ainsi elles pourraient les recontacter en toute discrétion, se documenter sur les opportunités de collaboration.

Cela est un exemple parmi tant d’autres mais nous verrons prochainement comment leur rôle vis-à-vis des différents niveaux de formation visés peut être renforcé.

### Les formations et les niveaux scolaires visés

Une information qui est ressortie des entretiens menés avec les différents membres de la fonction RH mais aussi avec les techniciens, les techniciennes et dans les ouvrages que nous avons pu lire, est que le manque de femmes dans les métiers techniques en général est dû aux idées préconçues de la société. A savoir que **l’institution (école et famille**) orienterait **les filles** dès le plus jeune âge **vers les poupées et les métiers qualifiés de « féminins »** et les **garçons** vers les **voitures et les métiers manuels** auxquels s’apparent les **métiers techniques.** Partant de ce constat, il est évident que le public à cibler pour une réelle évolution sur le sujet n’est pas ceux qui sont déjà en poste ou sur le marché du travail. Le travail et la sensibilisation doivent commencer bien plutôt.

Actuellement, les membres de la fonction RH interviennent dans les collèges, les lycées et les universités principalement. Les forums de l’emploi eux, sont fréquentés en particulier par les étudiants, les personnes en reconversion.

Nous préconisions donc qu’ils aillent maintenant à la rencontre des plus jeunes. Nous trouvons précoce et peu utile qu’ils aillent les sensibiliser dès l’école maternelle. Nos équipes peuvent cependant commencer la **sensibilisation** vers les **élèves scolarisés en primaire** car c’est à cet âge que les idées préconçues s’installent progressivement. Selon les niveaux et ce **jusqu’à l’enseignement supérieur**, **différents programmes d’attraction et de sensibilisation** pourraient être mis en place. Plus le niveau scolaire visé est élevé, plus ils doivent être de plus en plus détaillés et explicites. Nous vous expliquerons comment dans la prochaine partie.

Concernant le type de formations visées, de l’école primaire au lycée, les interventions devraient être faites dans les **établissements publics comme privés** et **peu importe les filières** qui prédominent. Les intervenants doivent pouvoir se rendre dans une classe de seconde générale tout comme un lycée professionnel.

Il est vrai que lorsque les intervenants se rendent dans les classes, les élèves (filles comme garçons) qui s’y trouvent pensent souvent avoir choisi la voie qui leur correspond le plus à moins qu’ils aient été forcés de faire ce choix à la suite des décisions de l’institution.

Par la suite, **le témoignage** et les **échanges** qu’ils ont avec les **membres de la fonction RH** d’ENGIE pourraient les aider à percevoir le métier sur un autre angle et susciter une vocation chez eux. Du moins, ils sont susceptibles de s’y intéresser davantage.

Lors des échanges, les intervenants doivent **veiller à ne pas viser un public restreint (hommes) mais l’élargir à tous** afin que les **filles** se sentent également **concernées**.

Il serait également important que les membres de la fonction RH interviennent majoritairement dans des classes où il y a des filles car comme nous le savons, c’est la population que l’on retrouve le moins dans les métiers techniques de l’entreprise.

Les élèves devraient avoir conscience qu’ils peuvent se réorienter vers un métier qui leur plait.

Pourquoi les membres de la fonction RH n’interviendraient-ils pas auprès des jeunes qui suivent un BAC STI2D, un BTS Fluide Energie Environnement, un BAC professionnel ou un BEP en électrotechnique, pour inciter les filles à les rejoindre. Tout ceci, sans générer **d’énormes coûts.**

Ces **formations** figurent parmi les filières **les plus suivies par les techniciens d’Engie Solutions** et les **classes** semblent être **majoritairement occupés par des hommes**.

Afin de faciliter l’organisation des déplacements, il faudrait établir **un planning** avec les différents membres de fonctions RH pouvant se déplacer et les différents établissements à solliciter. Pour commencer, chacun des intervenants devrait se rendre à raison d’**une fois par semaine dans un établissement** de son choix. Il pourrait être souhaitable que chaque membre se spécialise sur la **sensibilisation d’un niveau scolaire en particulier** afin qu’il puisse **garder le même discours** lors de ses **interventions hebdomadaires**. En effet, nous ne pouvons pas nous adresser de la même manière aux élèves de primaire et aux étudiants.

La **difficulté** que nous pourrions rencontrer est la planification des interventions dans les établissements car les agendas des intervenants sont plutôt **chargés**. Il faudrait tout de même s’organiser en conséquences pour que cela ne soit pas un frein à la sensibilisation sur la féminisation des métiers techniques dans l’entreprise. Il faudrait également que les établissements prévoient des créneaux disponibles pour nous accueillir.

Quant au coût de la participation aux différents forums de l’emploi, il peut imputé à l’entreprise qui dispose de moyens financiers colossaux. C’est une dépense nécessaire aux campagnes de sensibilisation.

## **Sensibiliser davantage les managers et les équipiers sur la mixité**

### Améliorer les évènements qui ont été mis en place

Le 26 novembre 2020, il y avait un **Live Chat ENGIE Solutions dédié aux métiers techniques** au féminin. L’évènement était **entièrement digitalisé** et a été relayé sur les réseaux sociaux. Il était animé par des ambassadeurs ENGIE qui s’intéressent à la féminisation des métiers dans l’entreprise dont Carline MAUGY et Jeremie LACOUR avec qui nous avons pu avoir des entretiens. C’est d’ailleurs en participant à cet évènement que nous les avons connus et que nous avons gardé leur contact. L’**objectif** de cet évènement serait de **démystifier les préjugés et d’inciter celles qui hésitent à postuler sur les aux offres.**

En participant à cet évènement, nous avons pu voir que le **nombre de participants** était assez **faible** et de ce fait, cela n’a pas pu sensibiliser les managers ou encore les techniciens déjà présents sur la mixité dans l’entreprise. En effet, parmi les salariés d’ENGIE, nous étions **uniquement 10 à avoir répondu à l’appel**. Une des raisons est une **communication** encore très **peu efficace**. Il faudrait d’ailleurs travailler avec l’équipe communication afin de se faire accompagner sur la **transmission des informations** et la **valorisation de ce type d’évènements.** Ainsi un plusgrand nombre de personnes y participeraient. Ceci s’inscrit dans une démarche d’amélioration de la communication à ce sujet.

Il serait souhaitable également de recommander à l’équipe Attraction des Talents qui est chargée de la communication sur ce sujet, de ne pas seulement communiquer sur ce type d’évènement sur LINKEDIN comme cela a été le cas en novembre dernier. Il serait souhaitable d’**adresser une invitation à tous les managers et salariés d’ENGIE** pour qu’ils y participent également. Lors du live chat de novembre dernier, les participants étaient uniquement des membres de fonction RH ou des femmes exerçant un métier technique dans l’entreprise. Même si les techniciens et managers exercent déjà chez ENGIE, ces rencontres leur apporteront toujours un plus. Ils pourront ainsi faire de la cooptation pour attirer des profils féminins. Il est important que l’**évènement** soit **ouvert aux salariés externes à ENGIE** afin qu’un plus grand nombre puisse échanger sur le sujet. Toutes les questions sont les bienvenues et nous nous ferons un plaisir d’y répondre.

Afin d’instaurer plus de **convivialité**, nous préconisions que ce type d’évènements soit réalisé en **présentiel** si la situation le permet ou en **visioconférence** afin qu’il y ait plus de **spontanéité.** Le **risque** est que malgré tous les efforts entrepris, les salariés ne répondent pas favorablement à l’invitation et n’y participent pas en invoquant des impératifs professionnels.

Par ailleurs, nous pensons que le système de Live Chat instaure une certaine distance. Il faudrait donc que ces évènements aient lieu absolument présentiel à l’instar de formations à destination des managers.

### Organiser des formations exclusivement à destination des managers et des techniciens

Pour aller plus loin, nous préconisons d’organiser des **formations bimensuelles obligatoires** destinées aux **managers** et aux **technicien**s qui le souhaitent. Ceci s’inscrirait dans la démarche mixité d’ENGIE, toujours dans l’intérêt de développer la mixité femmes-hommes dans les équipes. Afin de mener ce projet à bien, il serait souhaitable de solliciter les responsables diversité d’ENGIE Solutions qui sont au nombre de 7 dont Carline MAUGY, mais aussi des responsables ressources humaines et leurs adjointes. Il reste à savoir vers qui nous pourrions élargir la participation. Nous peaufinerons la liste des participants prochainement autour d’une discussion. Avant de soumettre la formation aux managers, il faudra que nous proposions un projet sur le contenu de la formation. Ainsi, nous pourrons obtenir des retours critiques afin de modifier éventuellement certains modules si nécessaire. Le **but** est de faire comprendre aux managers que les **politiques et les plans d’actions** mis en place en **matière de mixité** sont non seulement **importants pour l’entreprise**, mais aussi pour la **promotion** **des femmes dans les métiers techniques**, ainsi que pour les clients pour l’image de l’entreprise. Cette démarche peut être très bénéfique à ENGIE sur tous les plans : fidélisation – attractivité – engagements….

Lors de ses formations, nous devons leur rappeler nos **objectifs** qui sont de: transformer l’image que nous donnons de nos métiers, susciter des vocations, recruter sans discriminer, lutter contre les stéréotypes et prévenir les agissements sexistes, veiller à la non-discrimination dans le développement de carrière, veiller à l’égalité de traitement à toutes les étapes faciliter l’équilibre professionnel-personnel, constituer un vivier de talents féminins.

Il faut bien leur faire comprendre que nous avons besoin de féminiser les métiers techniques également pour une **performance économique et pour la responsabilité sociétale**. Mais avant tout cela, nous préconisons de leurs présenter les chiffres clés (**annexe 6),** les engagements et les initiatives pris jusqu’à ce jour pour s’améliorer.

L’une des difficultés que nous pourrions rencontrer est qu’une nouvelle fois, les managers convoqués à cette formation qui se tiendra sur une journée, ne puissent pas se libérer.

## **Optimiser la mise en place de l’arrivée et de l’intégration des femmes**

### Investir dans les équipements nécessaires

Favoriser l’accueil des femmes sur les postes techniques est une préoccupation, mais **leur arrivée** **doit aussi être préparée** afin qu’elles se sentent attendues et qu’elles évoluent dans un bon environnement. Les conditions pour qu’elles réussissent doivent être optimales. Cela passe par de bonnes conditions de travail.

À la suite des entretiens menés avec les techniciennes ou encore avec des membres de la fonction RH, nous avons compris que tous les sites **ne disposent pas de vestiaires pour femmes**. Les clients chez qui interviennent les techniciens sont souvent surpris de voir les techniciennes rejoindre les équipes. Peu nombreux sont les managers qui plaident pour l’installation de vestiaires pour femmes lors de la conclusion des contrats. Partant de ce constat, lors des formations de sensibilisation à destination des managers présentées dans la précédente partie, nous préconisons que ce soit une **condition pour conclure un contrat avec le client**. Pour ce faire, toute la **ligne managériale** devrait suivre ce projet afin que tous les membres de l’entreprise aillent en ce sens. Le frein et les difficultés que nous pourrions rencontrer seraient que les managers et autres responsables ne soient pas prêts à perdre des contrats avec les clients sous prétexte que ces derniers ne soient pas prêts à installer des vestiaires féminins.

Nous devons quand même porter le projet car il s’inscrit dans une **démarche d’amélioration et de promotion de la mixité professionnelle**.

Nous préconisons que le responsable en charge de la négociation du contrat avec le client insiste sur ce point. Le sujet des vestiaires dédiés aux femmes est trop souvent secondaire. C’est en quelque sorte un **motif de discrimination** envers les jeunes femmes qui devraient être aussi bien équipées que les hommes.

Nous verrons avec notre **juriste d’entreprise** s’il est possible d’inclure une **clause** stipulant cette obligation dans les contrats. En présentant des exemples concrets d’incidents qu’il y a pu avoir dans le passé avec des managers qui ne souhaitaient pas intégrer de femmes à leurs équipes sous prétexte qu’il n’y avait pas de vestiaires femmes et qu’il n’y avait pas le budget pour en aménager, notre objectif est de sensibiliser clients et salariés de l’entreprise. Bien que cela représente une dépense importante, il ne faut pas hésiter à investir dans certains équipements afin d’être en mesure de créer une communauté de techniciennes.

### Créer un réseau de techniciennes afin qu’elles puissent échanger

**Les femmes techniciennes** présentes au sein d’**Engie Solutions** que nous avons pu interviewer **ne se côtoient pas ou très peu**. Certaines ont pu se rencontrer lors de forums ou d’évènements organisés par Carline MAUGY mais ne sont pas restées en contact. Nous trouvons cela assez dommage qu’elles ne gardent pas ce lien. Etant donné qu’elles sont déjà minoritaires dans l’entreprise, il faudrait qu’elles aient davantage l’opportunité d’échanger sur leur métier, leur intégration, leur équipe, leurs conditions de travail, éventuellement créer un réseau professionnel. L’**objectif** de ce réseau est qu’elles puissent **avoir le retour de chacune des femmes** et qu’elles trouvent **des axes d’amélioration à soumettre** à leur équipe/manager où à nous, membres de la fonction RH afin d’**étendre certaines pratiques**. Pour cela, ayant conscience que leur emploi du temps sont assez chargés, ce serait intéressant de créer une **communauté via les réseaux sociaux** comme **LinkedIn ou WhatsApp** par exemple. Par ce moyen, elles communiqueraient entre **techniciennes de la région Ile de France** et lorsqu’elles le souhaitent elles pourraient se rencontrer. A **moyen terme**, il serait intéressant d’intégrer des **techniciennes d’autres régions** pour élargir **la communauté**. Nous pensons que ce serait aussi un moyen d’avoir connaissances des offres de postes disponibles dans telles ou telles régions au cas où certaines souhaiteraient envisager une mobilité.

Ce genre de groupe est souvent actif dans les premiers mois puis se rompt progressivement ce qui peut représenter une difficulté pour le maintenir actif.

C’est pour cela qu’il faudrait qu’il y ait aussi dans ce groupe, **des ambassadeurs** et **membres de fonctions RH.** Notre mission serait d’animer le groupe, de solliciter les techniciennes pour participer à de nouveaux évènements, de relancer les conversations lorsque cela fait un moment que le groupe est silencieux etc. Il serait également intéressant d’**inclure** à ses groupes, les profils féminins que nous rencontrons et recevons mais qui ne font pas encore partie de l’entreprise à l’instar des **stagiaires, des élèves et étudiantes** que l’on rencontre lors des interventions dans les établissements. Ainsi, elles se sentiraient inclues dans notre démarche d’intégration et cela les inciteraient à **rejoindre l’entreprise**.

Afin de mettre en place ce réseau de techniciennes, il faudrait que chaque ambassadeur et responsables ressources humaines recensent les noms des techniciennes présentes dans leur unité d’affectation et que nous fassions une veille de ce document. Une **communication** serait faite également sur les réseaux sociaux afin d’inciter les autres régions à nous **rejoindre** dans **ce réseau**.

# **CONCLUSION**

Comme évoqué en introduction, j’ai réalisé un mémoire sur la **féminisation des métiers techniques** au sein de l’entreprise **Engie Solutions** car dès mon arrivée dans l’entreprise, j’ai remarqué que le nombre de techniciennes était très faible. En effet, il n’y a que deux techniciennes au sein de notre Business Line sur 600 collaborateurs et au niveau du Groupe elles sont également peu nombreuses. J’ai donc dû répondre à la **problématique** suivante :

De quelle manière la fonction RH peut-elle attirer les femmes vers les métiers techniques au sein de l’entreprise Engie Solutions ?

**L’enjeu** de ce sujet et de cette problématique est aussi d’œuvrer en faveur de la **marque employeur et de la mixité.**

Afin d’y répondre progressivement, j’ai articulé mon mémoire en **trois grandes parties**.

Tout d’abord, la **partie théorique** nous a permis d’introduire le sujet de la **féminisation** des métiers techniques en définissant notamment la féminisation selon différents théoriciens. Nous avons également évoqué ce que l’on entend par métiers techniques et l’origine de la répartition selon le sexe dans ce type de métiers. J’ai également détaillé ce que l’on entend par métiers techniques. J’y ai également fait un état des lieux de la féminisation dans le secteur d’activité d’Engie Solutions ainsi qu’une comparaison avec d’autres sociétés. Enfin, j’ai présenté le rôle des différentes fonctions Ressources Humaines au regard de la féminisation des métiers.

Tout d’abord, la **première partie** nous a permis d’introduire le sujet de la **féminisation** des métiers techniques. Nous avons également pu présenter ce qu’il en est de la féminisation au sein du **secteur d’activité d’ENGIE solutions** tout en faisant des **comparaisons** avec d’autres **sociétés**. Enfin, nous avons pu statuer sur le **rôle** des différentes **fonctions Ressources Humaines** de l’entreprise au regard de la féminisation des métiers.

La **deuxième partie** nous a permis de **présenter et d’exploiter les résultats** (les réponses) tirés des entretiens réalisés en physique et en visioconférence avec des membres de la fonction RH, des managers (techniciens) et des techniciennes.

Pour cela, nous avons interrogé les **3 types de profils** qui semblent les plus **pertinents** au regard de ce sujet de mémoire et qui selon moi représentent les personnes qui ont un rôle direct à jouer directement en faveur de la féminisation des métiers.

Enfin dans la **troisième partie**, tout en synthétisant la partie théorique et la partie pratique nous avons fait des préconisations sur les actions RH à entreprendre et à améliorer en faveur de la féminisation des métiers. Ces préconisations ont été contextualisées, la faisabilité a été avérée et elles représentent des réponses opérationnelles à la problématique. Dans cette dernière partie, nous avons également décrit les résultats attendus, les différentes étapes à effectuer, les éventuels coûts, l’importance du rôle des parties prenantes et des missions qu’elles doivent effectuer dans un laps de temps tout en ayant conscience des freins qu’elles peuvent rencontrer.

Les 3 grandes catégories de préconisations que nous avons évoquées sont :

* Le renforcement des partenariats école/entreprise et de la participation aux forums de l’emploi
* Une sensibilisation des managers et des équipiers sur la mixité
* L’optimisation de la mise en place de l’arrivée et de l’intégration des femmes.

À la suite de mon entretien avec Jeremie LACOUR, Responsable Attraction des Talents, il m’a été proposé de rejoindre l’équipe des ambassadeurs ENGIE qui traitent le sujet de la féminisation des métiers dans le cas où je continuerais mon parcours universitaire en alternance dans l’entreprise. J’ai accepté étant donné que je continue dans l’entreprise pour le Master. Je pourrai donc participer à la mise en œuvre de ces préconisations.

A l’issue de cette recherche, je pense que si j’avais dû continuer ce travail, je souhaiterais me poser la question inverse. A savoir : de quelle manière la fonction RH peut-elle attirer les hommes vers les métiers majoritairement occupés par des femmes et donc qualifiés de féminins. Par cette question, il s’agit de mener une réflexion sur l’inversion des positions sexuées dans le monde du travail et la remise en cause des *processus de catégorisation et de hiérarchisation que désigne le concept de genre[[31]](#footnote-31).*

Selon moi c’est une question assez intéressante à étudier. Le sujet de la féminisation est plus souvent traité que celui de la masculinisation donc ce serait intéressant de s’y attarder également afin de dresser un état des lieux de l’équilibre homme/femme.

Lors de la recherche documentaire que j’ai faite avant de commencer à rédiger son mémoire, une phrase du sociologue Erving Goffman reprise dans le livre L’inversion du genre m’a interpellée. Il disait « *C’est […] l’entrée des femmes qui amène un changement dans l’ « arrangement des sexes » alors que dans le cas de l’entrée des femmes dans les métiers masculins, tout se passe comme s’il y avait recomposition de hiérarchies sexuées et crispations […] sur des identités sexuelles traditionnelles.* »

C’est à ce moment que j’ai compris que le problème auquel se heurtent les femmes n’est pas le même que celui auquel se heurtent les hommes et il serait intéressant de se pencher là-dessus.

Nous pourrions aussi se demander : De quelle manière la fonction RH peut-elle sensibiliser les hommes à accueillir les femmes dans leurs équipes où leur arrivée est mal perçue ?

# **BIBLIOGRAPHIE**

BASTIDE I., Le recrutement réinventé : *Pourquoi et comment recruter des personnalités et non plus des profils,* France,Edition le Cherche-Midi, 2018.

BRIERE S., *Les femmes dans des professions traditionnellement masculines,* France, Edition Hermann, 2019.

* CARLIER A., et MARLIER A., « Choix de femme pour métier (dit) d’homme, quand la démarche collective soutient les possibles individuels », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, vol. numéro 110, no. 2, 2016, pp. 271-293

DIVAY S., *Variations sur le thème du genre dans les groupes professionnels,* France, Edition OCTARES, 2018.

* FAURE S. « Secteurs féminisés : la parité s’éloigne encore », *Statistiques et études,* numéro 60, 2017.
* GUICHARD-CLAUDIC Y., KERGOAT D., VILBROD A., *Inversion du genre,* EditionPresses Universitaires de Rennes, 2008.
* MALOCHET, Guillaume. « La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre », *Sociologies pratiques*, vol. 14, no. 1, 2007, pp. 91-99.

# **SITOGRAPHIE**

* APEC. Ressources Humaines. Repéré à URL : <https://www.apec.fr/tous-nos-metiers/ressources-humaines/responsable-de-la-diversite.html>
* BFM BOUSE. CAC 40 (08/03/2021) : Où sont les patronnes. Repéré à URL : <https://www.tradingsat.com/cac-40-FR0003500008/actualites/cac-40-ou-sont-les-patronnes-957375.html>
* Charte de la diversité. Page d’accueil. Repéré à URL : <https://www.charte-diversite.com/>
* CNRTL. Définition de mixité. Repéré à URL : <https://www.cnrtl.fr/lexicographie/mixit%C3%A9>
* DIPLOMEO (02/03/2021). TOP 10 des métiers où le sexe opposé est sous-représenté. Repéré à URL : <https://diplomeo.com/actualite-top_10_metiers_garcons_et_filles>
* EDENRED (23/06/2015). Le blurring brouille les cadres. Repéré à URL : <https://www.edenred.fr/magazine/votre-quotidien/ressources-humaines/le-blurring-brouille-les-cadres#:~:text=Notre%20d%C3%A9finition%20du%20blurring,appareils%20et%20de%20r%C3%A9seaux%20num%C3%A9riques>).
* EDF ENR. Energie verte. Repéré à URL : <https://www.edfenr.com/lexique/energie-verte/#:~:text=Une%20%C3%A9nergie%20propre%2C%20ou%20%C3%A9nergie,et%20consid%C3%A9r%C3%A9es%20comme%20plus%20polluantes>.
* ELLES BOUGENT (24/09/2019). Les femmes et l’énergie. Repéré à URL : <http://www.ellesbougent.com/ressources/enquetes/les-femmes-et-energie-2183/>
* ELLES BOUGENT (03/09/2019). Nos métiers se conjuguent très bien au féminin. Repéré à URL : <http://www.ellesbougent.com/marraines/temoignages/bettina-hortal-marraine-grtgaz-nos-metiers-se-conjuguent-tres-bien-au-feminin-2173/>
* ENGIE SOLUTIONS (21/01/202). Engie Solutions s’engage pour la féminisation de ses métiers et la réinsertion professionnelle. Repéré à URL : <https://www.engie-solutions.com/fr/actualites/feminisation-metiers>
* ENGIE SOLUTIONS. Page d’accueil. Repéré à URL : <https://www.engie-solutions.com/fr>
* ENGIE SOLUTIONS. Qui sommes-nous. Repéré à URL : <https://www.engie-solutions.com/fr/qui-sommes-nous>
* ENGIE SOLUTIONS (08/03/2021). 6 questions pour comprendre la place des femmes dans l’énergie. Repéré à URL : <https://www.engie-solutions.com/fr/actualites/feminisation-metiers>
* LE PARISIEN (08/10/2019). Comment féminiser ces métiers historiquement très masculins ?. Repéré à URL : <https://www.leparisien.fr/economie/business/comment-feminiser-ces-metiers-historiquement-tres-masculins-08-10-2019-8168574.php>
* LE PARISIEN (20/06/2017). Recrutement : les atouts de la diversité au féminin. Repéré à URL : <https://www.leparisien.fr/economie/emploi/recrutement-les-atouts-de-la-diversite-au-feminin-20-06-2017-7069398.php>
* LINKEDIN (14/11/2017). Comprendre ce qu’est une Business Unit. Repéré à URL : <https://fr.linkedin.com/pulse/comprendre-ce-quest-une-business-unit-laurent-faibis>
* Ministère chargé de l’égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l’égalité des chances. L’égalité professionnelle en entreprise dans la loi. Repéré à URL : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/egalite-professionnelle-dans-la-loi/>
* SELECTRA (08/03/2021). Egalité femmes-hommes : le secteur de l’énergie peut mieux faire. Repéré à URL : <https://selectra.info/energie/actualites/marche/egalite-femmes-hommes>
* YOUTUBE (04/03/2021). Voici pourquoi ENGIE est engagé pour l’égalité femmes-hommes. Repéré à URL : <https://www.youtube.com/watch?v=GFvCrq5FiwA>
* WIKIPEDIA. ENGIE SOLUTIONS. Repéré à URL : <https://fr.wikipedia.org/wiki/Engie_Solutions>

# **ANNEXES**

## **Annexe 1 : Métiers à dominance féminine, masculine ou mixte dans le Grand Est en 2014**



## **Annexe 2 : Grille de questions utilisée lors des entretiens avec les managers (techniciens)**

1. En quoi consiste votre métier ? / Quel est l’intitulé de votre poste ?
2. **Parlez-moi de votre parcours scolaire et professionnel.**
3. **Pensez-vous que votre métier soit dur pour les femmes ?**
4. **Pensez-vous avoir/Avez-vous les mêmes missions et les mêmes conditions d’exercice que les techniciennes d’Engie ?**
5. **Selon vous, quelles sont les qualités qu’une femme doit avoir pour exercer dans un métier dit d’hommes / le métier de technicienne ?**
6. **Pensez-vous qu’elles aient des avantages du fait d'être des femmes et/ou que cela les aide sur certains aspects de leur travail ?**
7. **Pensez-vous que les techniciennes d’Engie rencontrent des difficultés à exercer un métier majoritairement occupés par des hommes ?**
8. **Comment se passent vos relations professionnelles avec les techniciennes sur site?**
9. **Selon vous, est-il nécessaire de sensibiliser les techniciens à accueillir les femmes au sein de leurs équipes ? Pourquoi ?**
10. **Avez-vous déjà entendu proféré ou vous-même proféré des remarques sexistes sur une femme qui exerce un métier d’hommes ?**
11. **Pensez-vous que l’on puisse encore identifier certains métiers à des critères plus féminins ou masculins ?**
12. **Pensez-vous que les femmes devraient être plus reconnues dans ce métier dit d’hommes ?**
13. **Comment pensez- vous que les femmes pourraient être plus reconnues dans ce métier dit « d’hommes » ?**
14. **Perçoivent-elles le même salaire que les hommes ?**
15. **Avez-vous un conseil quelconque à donner à une femme qui aimerait exercer votre métier ?**

## **Annexe 3 : Grille de questions utilisée lors des entretiens avec les membres de la fonction RH**

1. **Combien de techniciennes y a-t-il au sein de la Business Line Immobilier Premium ou Business Line Sites d’Exception ou Business Line Industrie Santé *Recherche (à adapter selon la BL d’affectation de la personne interrogée)*? Au niveau d’Engie Cofely ? Au niveau du Groupe ?**
2. Comment accompagnez- vous les femmes tout au long de leur carrière ?
3. Au niveau des équipements et de la santé/sécurité, préparez-vous l’accueil des femmes ?
4. **Quels sont les freins expliquant le peu des femmes rejoignant les équipes ? Freins physiques ? Pénibilité du travail ? Collectif d’hommes qui ont du mal à les intégrer ?**
5. De quelle manière la fonction RH **peut-elle attirer les femmes vers les métiers techniques au sein de l’entreprise Engie Solutions** ?
6. Comment les dispositifs tels qu’Elles Bougent, What’Elles et/ou Fifty Fifty pourraient-ils être connus par un plus grand nombre de personnes, notamment de femmes ?
7. **Que pourriez-vous faire au niveau du sourcing pour recevoir plus de candidatures féminines sur des métiers en tension comme celui de technicien(ne) ?**
8. **Actuellement, quels sont les dispositifs de recrutement et de formation en faveur des femmes mis en place au niveau de la Business Line Immobilier Premium ou Business Line Sites d’Exception ou Business Line Industrie Santé Recherche (*à adapter selon la BL d’affectation de la personne interrogée)* ? Au niveau d’Engie Cofely ? Au niveau du groupe ?**
9. **Ne pensez-vous pas qu’un quota de femmes devrait être instauré que ce soit au niveau des postes permanents ou au niveau du nombre de stagiaires que l’on accueille ?**
10. **Que disent les Politique Mixité et Diversité du groupe au sujet de la féminisation des métiers techniques ?**
11. Comment renforcer/développer la mixité dans ces emplois de techniciens ?
12. Comment stopper cette ségrégation professionnelle homme/femme au sein des métiers techniques ?
13. Formez-vous des managers à accueillir les femmes dans leur équipe ?
14. **Pensez-vous que les techniciens soient prêts à accueillir des femmes au sein de leurs équipes ?**
15. **Avez-vous eu des remontées concernant des relations professionnelles entre techniciens et techniciennes qui se passeraient mal ou des techniciennes qui auraient reçues des remarques négatives dues à leur statut de femme ?**

## **Annexe 4 : Mail type adressé aux techniciennes afin d’obtenir un entretien**

« *Bonjour Madame,*

*Je suis Cynthia ARNOLIN, alternante RH depuis fin août sur la BL Immobilier Premium au sein d’Engie Solutions*

*Dans le cadre de ma formation, je dois réaliser un mémoire et compte tenu de ce que j’ai pu observer j’ai choisi de le faire sur : « La féminisation des métiers techniques au sein d’Engie Solutions » car je trouve qu’il y a très peu de femmes techniciennes.*

*Mes collègues m’ont encouragée à vous solliciter afin de recueillir votre témoignage concernant l’occupation de votre poste au sein d’une équipe d’hommes, l’accueil réservé depuis votre arrivée jusqu’à aujourd’hui, les contraintes de terrain que vous pouvez rencontrer, l’accompagnement dont vous bénéficiez peut-être etc.*

*C’est pourquoi je me permets de vous solliciter afin de savoir s’il serait possible d’organiser un entretien par visioconférence afin que vous répondiez à quelques-unes de mes questions (10-15 questions).*

*Je me tiens à votre disposition selon vos disponibilités.*

*Dans l’attente de votre retour, je vous souhaite une bonne journée.*

*Cordialement, Cynthia ARNOLIN*

## **Annexe 5 : Restitution de l’entretien avec la technicienne alternante Myriam AIT SERHANE de la Business Line Industrie Santé Recherche**

1. **En quoi consiste votre métier ? / Quel est l’intitulé de votre poste ?**

« *Je suis technicienne CVC sur le Site LOREAL de la BL Industrie Santé Recherche. A l’origine j’étais affectée à l’hôpital Brousse de Villejuif mais on m’a permis de me rapprocher de mon domicile. Maintenant, je travaille sur le site LOREAL qui est situé à 5 min de chez moi. Je travaille dans une grande équipe ce qui est agréable. Mon maitre d’apprentissage, M. Bruno RUFFINI est très à l’écoute , il exerce bien son rôle. Lorsque je n’ai pas compris certaines notions enseignées à l’école, il sait me les réexpliquer. C’est vraiment super. Ma crainte était d’intégrer une équipe technique mais mes collègues sont très présents pour me former. Ils le font naturellement, ils sont motivés pour m’aider. Cela ne leur a pas été imposé* ».

1. **Parlez-moi de votre parcours scolaire et professionnel.**

**« *Tout d’abord il faut savoir que j’ai 36 ans. J’ai obtenu un bac littéraire pour être être professeur d’italien. Finalement, je me suis tournée vers une école d’art afin d’être décoratrice d’intérieur. Cependant, les chantiers sur lesquels j’étais affectée n’étaient pas en adéquation avec de telles études. Pendant tout ce temps, j’ai toujours travaillé dans le tertiaire puis finalement j’ai commencé à travailler sur des chantiers où il fallait peindre etc... Quelques années plus tard j’ai souhaité donner une autre orientation à ma carrière en renonçant à être auto-entrepreneur. J’ai donc repris les études. Puis j’ai été repérée par une grosse entreprise : ENGIE qui est en partenariat avec What’Elles. Le but de What’Elles est qu’il y ait de la parité dans les métiers techniques. Je te conseille de te rapprocher d’eux car il traite de ton sujet, ils pourraient t’apporter beaucoup de réponses. Ce sont eux qui avaient transmis mon CV à ENGIE pour un contrat en alternance. Cela fait maintenant 3 ans que j’y suis. Actuellement, je suis en BTS ENERGIQUE ET FLUDIQUE*».**

1. **Pourquoi avez-vous choisi ce métier et qu'est-ce qui vous a motivé à devenir technicienne ?**

**« *Je ne l’ai pas choisi, on est venu vers moi. J’ai trouvé l’opportunité intéressante.*** ***Je ne cherchais pas forcément à m’orienter vers des postes techniques. Cela m’importait peu. Je ne me demandais pas si c’était un métier de femmes ou d’hommes. J’ai toujours travaillé entourée d’hommes. Pour moi, c’était plus un défi car j’appréhendais la technique (maths, sciences). ENGIE m’a très bien accueillie et j’étais ravie d’avoir été aussi bien reçue ».***

1. **Envisagez-vous de vous orienter vers un métier moins technique ?**

***« Oui, j’en parlais tout à l’heure. Ce poste m’a appris beaucoup de choses au niveau de la technique. Je m’épanouis dans ce que je fais. Mes tâches ne sont pas répétitives, je prends plaisir à les exécuter. Ma décision n’est pas définitive, mais après l’obtention de mon diplôme, j’envisage de poursuivre ma licence en alternance en m’orientant vers une autre branche d’activité. Je ne regrette pas mon premier choix même si j’ai eu quelques difficultés à m’adapter à certaines conditions climatiques, en travaillant à l’extérieur ».***

1. **Faites-vous partie des programmes Elles Bougent, What’Elles et/ou Fifty Fifty? En avez-vous déjà entendu parler ? Si oui, qu’en pensez-vous ? Si non, pourquoi pensez-vous n’en avoir jamais entendu parler (manque de communication, désintérêt) ?**

*« Je n’ai jamais entendu parler d’ Elles Bougent et vaguement de Fifty-Fifty. J’ai d’ailleurs RDV le 07 avril 2021 avec Carline MAUGY qui m’a contacté afin que je témoigne sur la reconversion professionnelle.* *Je pense que je n’ai pas trop entendu parler de ces dispositifs car l’alternance études et entreprise est très prenante.*

*Mon salaire d’apprentie n’est pas très élevé, donc je travaille le samedi et le dimanche dans une autre entreprise pour compléter mon salaire. Je suis très prise donc je pense que c’est la raison pour laquelle je n’en ai pas trop entendu parler.* *Ce n’est pas parce-que je ne suis pas intéressée. Il ne s’agit pas non plus d’un manque de communication car j’ai déjà entendu parler de Fifty Fifty par Carline MAUGY.*

*Concernant What’Elles, au début i**ls se sont rapprochés de moi puis j’ai commencé à recevoir beaucoup d’appels de leur part afin d’avoir des entretiens menant à des propositions d’embauche. Ils m’ont beaucoup accompagnée pour rédiger mon CV et pour la communication orale etc. Je n’éprouvais pas vraiment de besoin pour la communication orale mais ceci a été extrêmement bénéfique pour les femmes qui étaient également avec moi. Ils nous ont également aidé à préparer nos entretiens. Cela m’a donné confiance, ils me disaient « Ne vous inquiétez pas, vous n‘aurai pas beaucoup de difficulté à trouver du travail, vous avez les compétences… ». Ils étaient très rassurants. Par la suite, je n’ai plus eu besoin d’eux car j’étais désormais en poste et à l’école. Néanmoins, ils continuent de revenir vers moi afin d’avoir des retours d’expérience. Je n’ai malheureusement pas beaucoup de temps à leur accorder, j’ai un emploi de temps très chargé. En tous cas, What’Elles accompagnent* bien et encouragent les femmes à se lancer dans ce type de métier ».

1. **Comment pensez- vous que les femmes pourraient être plus reconnues dans les métiers dits « d’hommes » ?**

***« Le terme « dits d’hommes » me dérange. Cela est dû à la perception que la société a de ce type de métier. Certaines personnes ont toujours des à priori et font toujours la distinction entre des métiers pour femmes et pour hommes.***

***Sinon pour répondre à ta question, je pense qu’à la base le problème est que dès l’école, on ne pousse pas les femmes vers ce genre de cursus. Pourtant elles ont les qualités requises. Par exemple, on m’a dirigé*** ***vers les métiers d’art, vers la décoration mais pas vers les métiers techniques. Pourtant, lorsque je cherchais mon orientation, j’ai fait plusieurs CIO etc. mais on ne m’a jamais aiguillé en ce sens ».***

1. **Quelles sont les difficultés que vous rencontrez en tant que femme dans ce métier ?**

***« La technique bien sûr, car je suis entourée d’hommes qui ont eu des aptitudes dès leur plus jeune âge (réparation de voitures, mécanique etc… Moi, cela ne m’intéresse que depuis que je travaille dans ce domaine. Lors des premières réunions, le langage technique ne m’était pas familier, je ne comprenais pas trop. J’ai commencé à 33 ans et je comprends désormais tous les termes utilisés. Il faut savoir interpréter le même langage et savoir travailler dans les conditions climatiques du moment : supporter le froid (rires), c’est super important ».***

1. **Avez-vous les mêmes missions et les mêmes conditions d’exercice que les hommes ?**

***« Oui ».***

1. **Les compétences requises (physiques ou autres) sont-elles les mêmes pour les femmes et les hommes ?**

***« Oui mais il faut rester réaliste. On ne m’autorisera à faire que ce que je suis capable de faire (en tenant compte de mes aptitudes physiques et du matériel mis à ma disposition).***

***Il en est de même pour mes collègues hommes.***

1. **Connaissez-vous d’autres techniciennes chez Engie ? Echangez-vous ?**

***« Oui, Christa car elle était dans la même classe que moi et elle travaille également chez ENGIE. J’en connais une autre qui travaille chez SPIE. Elle prépare le BTS le plus difficile en électro technique. Mais peu importe la difficulté, si on est passionnée, on fait du bon travail. Elle excelle dans le métier ».***

1. **Comment se passent vos relations professionnelles avec les hommes sur les sites ? Avez-vous déjà entendu des remarques sexistes ?**

***« Avec mes collègues de chez Engie, les relations sont impeccables. Je n’ai pas la moindre plainte à formuler. J’ai eu une très bonne intégration. Ils sont très pédagogues, ils répondent à toutes mes questions, ils sont très gentils et ils sont toujours désireux de m’apprendre quelque chose. Certains auraient pu être lassés de devoir apprendre à une femme, mais ici ils répondent toujours avec le sourire. Sur ce point je suis très contente. Il n’y a jamais d’agacement de leur part ».***

***« Sur d’autres sites, les relations peuvent être moins cordiales. Avec les autres salariés sur site en revanche, on peut entendre des propos moins agréables. Si la remarque vient du client, je ne vais rien dire car on doit bien se comporter devant lui. Néanmoins, j’en ferai part à mon responsable qui lui en discutera avec lui. Cependant, si c’est une personne autre que le client je ne vais pas hésiter à lui répondre.***

***Lorsque j’étais affectée à l’hôpital Brousse, j’ai entendu des remarques odieuses. Par exemple : lorsque je remontais du sous-sol en compagnie de mes collègues après avoir terminé des travaux, nous avions droit à des interpellations telle que «Ah ça va vous avez bien profité… ». Sur le site de LOREAL où il y a des employés plus « distingués » les observations sont moins virulentes.***

1. **Percevez-vous le même salaire que les hommes ?**

***« Je ne sais pas du tout. Je perçois un salaire d’alternante calculé selon des grilles de rémunération. Lorsque j’aurai signé mon CDI je pourrai vous apporter une réponse ».***

1. **Selon vous, quelles sont les qualités qu’une femme doit avoir pour exercer dans un métier dit d’hommes ?**

***« C’est une question de passion. Si on est passionnée on peut travailler dans le domaine. Si, on n’aime pas, on ne va pas tenir. Il ne faut pas oublier qu’on ne porte pas des tenues de ville ou de soirée pour travailler mais des tenues de chantier, on se salie ».***

***Je dirais aussi qu’il faire preuve de fermeté, défendre son point de vue et ses idées.***

***En BTS, je suis dans une classe composée exclusivement d’hommes. Lorsque j’étais au BAC, la classe était composée exclusivement de femmes. En entreprise, ça ne se passait pas bien pour toutes. Beaucoup ont eu des expériences similaires à celle dont je vous ai parlé lorsque je sortais du sous-sol d’un site. Elles avaient l’impression qu’en entreprise elles étaient sous-estimées et quasiment inutiles. On avait besoin d’elles uniquement pour prendre un café ».***

***Dans ce milieu, si on montre nos faiblesses, on se fait avoir. Il faut savoir mettre sa susceptibilité de côté et faire en sorte de ne pas entendre tous les jours des remarques désobligeantes. On ne peut pas lancer des hashtags « Balance ton porc » tous les jours. Les hommes ne réalisent pas toujours l’impact psychologique que peuvent avoir leurs comportements sur leurs collègues femmes. Avec le recul maintenant, j’arrive même à rire de ce que j’ai pu entendre ».***

1. **Avez-vous des avantages du fait d'être une femme ? Cela vous aide-t-il sur certains aspects de votre travail ?**

***« Je travaille avec chef qui est très strict mais juste. Pour lui je suis une technicienne au même stade que les techniciens, mais ils n’hésitent pas à m’aider lorsqu’ils se rendent compte que l’effort physique est trop important. Cependant, je résiste afin de leur prouver que je peux le faire, que je suis comme eux, même si c’est très gentil. »***

1. **Quel conseil donneriez-vous à celles qui aimeraient suivre votre voie ?**

***« Si c’est une femme qui aime la technique : qu’elle fonce.***

***Si elle a des difficultés techniques comme moi j’en ai eues : il faut qu’elle travaille en fournissant 2 ou 3 fois plus de travail.***

***Actuellement, il n’y a que des hommes dans ma promotion et j’en suis major. Avec toute ma modestie, j’en déduis que même s’ils sont plus performants que moi sur le plan technique, je peux rivaliser avec eux grâce au travail constant que je fournis, ce qui me permet d’obtenir de très bonnes notes. De plus, cela fait la fierté de mon responsable qui m’accompagne et m’encourage dans ma formation, alors qu’il y a deux ans je ne pensais pas poursuivre celle-ci. Pour cela, il faut savoir exploiter les conseils et remarques, même s’ils ne sont pas toujours agréables à entendre. Cela aide à progresser.***

***Personnellement, je n’ai jamais de difficultés à travailler avec des hommes car ça a toujours été comme cela, j’ai toujours travaillé avec eux ».***

## **Annexe 6 : Le taux de femmes dans les recrutements d’ENGIE sur 5 ans (2015 à 2019)**



Source: interne

1. BASTIDE I., Le recrutement réinventé : *Pourquoi et comment recruter des personnalités et non plus des profils,* France,Edition le Cherche-Midi, 2018 [↑](#footnote-ref-1)
2. Propos tirés de la vidéo officielle du groupe ENGIE « *Voici pourquoi Engie est engagé pour l’égalité femmes-hommes* » [↑](#footnote-ref-2)
3. Carlier, Ariel, et Agnès Marlier. « Choix de femme pour métier (dit) d’homme, quand la démarche collective soutient les possibles individuels », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, vol. numéro 110, no. 2, 2016, pp. 271-293. [↑](#footnote-ref-3)
4. FAURE S. « Secteurs féminisés : la parité s’éloigne encore », *Statistiques et études de l’INSEE,* numéro 60, 2017 [↑](#footnote-ref-4)
5. INSEE « Tableaux de l’économie française », Figure 1 : Population en emploi selon l’âge, le sexe et le secteur d’activité en 2018, Edition 2020 [↑](#footnote-ref-5)
6. BASTIDE I., Le recrutement réinventé : *Pourquoi et comment recruter des personnalités et non plus des profils,* France,Edition le Cherche-Midi, 2018 [↑](#footnote-ref-6)
7. CHEVALIER L. « Comment féminiser ces métiers historiquement très masculins ? », Le Parisien, Economie Entreprises & Start-up, 2019 [↑](#footnote-ref-7)
8. Malochet, Guillaume. « La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre », *Sociologies pratiques*, vol. 14, no. 1, 2007, pp. 91-99. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ministère Chargé de l’égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l’égalité des chances, « L’égalité professionnelle en entreprise dans la loi », Politiques Publiques [↑](#footnote-ref-9)
10. Ministère de l’économie, des finances et de la relance, « Mixité et égalité professionnelle dans les entreprises », Enjeux. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ministère de l’économie, des finances et de la relance, « Mixité et égalité professionnelle dans les entreprises », Enjeux. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ministère de l’économie, des finances et de la relance, « Mixité et égalité professionnelle dans les entreprises », Enjeux. [↑](#footnote-ref-12)
13. Articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal [↑](#footnote-ref-13)
14. Pratiques d’égalité professionnelle en entreprise, « La mixité des métiers », ORSE, 2009 [↑](#footnote-ref-14)
15. Association Pour l’Emploi des Cadres [↑](#footnote-ref-15)
16. Malochet, Guillaume. « La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre », *Sociologies pratiques*, vol. 14, no. 1, 2007, pp. 91-99. [↑](#footnote-ref-16)
17. BREDA Thomas, « Pourquoi y a-t-il si peu de femmes en science ? »,*Regards croisés sur l'économie*, vol. 15, no. 2, 2014, pp. 99-116 [↑](#footnote-ref-17)
18. Selon le site officiel ENGIE SOLUTIONS [↑](#footnote-ref-18)
19. Pratiques d’égalité professionnelle en entreprise, « La mixité des métiers », ORSE, 2009 [↑](#footnote-ref-19)
20. DECHELOTTE C. « Egalité femmes-hommes : le secteur de l’énergie peut mieux faire » *Actualités Marche,* 2021 [↑](#footnote-ref-20)
21. Elles Bougent « Les femmes et l’énergie », Enquêtes et Chiffres-clés, 2019 [↑](#footnote-ref-21)
22. Elles Bougent « Nos métiers se conjuguent très bien au féminin », Témoignages, 2019 [↑](#footnote-ref-22)
23. Elles Bougent « Nos métiers se conjuguent très bien au féminin », Témoignages, 2019 [↑](#footnote-ref-23)
24. Elles Bougent « Nos métiers se conjuguent très bien au féminin », Témoignages, 2019 [↑](#footnote-ref-24)
25. Pratiques d’égalité professionnelle en entreprise, « La mixité des métiers », ORSE, 2009 [↑](#footnote-ref-25)
26. Selon le site officiel d’Engie Solutions [↑](#footnote-ref-26)
27. Selon le site officiel Elles Bougent [↑](#footnote-ref-27)
28. Les techniciens recrutés chez Engie étant affectés sur des sites en particulier (ex : site TOTAL, site Cœur Défense, site NATIXIS) [↑](#footnote-ref-28)
29. Selon le site officiel ENGIE : [Politique mixité | Analystes RSE | ENGIE](https://www.engie.com/engagements/egalite-mixite) [↑](#footnote-ref-29)
30. Selon le site officiel d’ENGIE [↑](#footnote-ref-30)
31. GUICHARD-CLAUDIC Y., KERGOAT D., VILBROD A. *Inversion du genre,* EditionPresses Universitaires de Rennes, 2008 [↑](#footnote-ref-31)