



Guide d'accueil "tech et sciences pour toutes" !

Accueillir une jeune femme en immersion dans les domaines techniques et scientifiques et dans un univers majoritairement masculin



www.myfutu.re

www.moidans10ans.fr

MYFUTURE

MOI DANS 10 ANS



SOMMAIRE



Introduction	03
La place des femmes dans les domaines techniques et scientifiques	05
Les bénéfices de la mixité pour une organisation	07
Les freins à l'orientation des jeunes femmes vers les métiers techniques et scientifiques	10
Les clés pour une expérience positive d'immersion	14
Les contributeur·rices	23
Références	24

02

INTRODUCTION

MOI DANS 10 ANS & MYFUTURE

Moi dans 10 ans est une association Loi 1901 dont l'objectif est d'accompagner les élèves des classes de quatrième et de troisième dans leurs premiers pas vers le monde professionnel. **Myfuture** est une entreprise sociale qui a développé une **plateforme web** ayant pour objectif de faciliter la recherche d'un stage d'observation, d'un stage d'application et d'une alternance pour les jeunes de 14 à 24 ans. Les deux structures accompagnent tant les jeunes dans leurs préparations que les professionnel·les à accueillir les jeunes et à rendre leur expérience en immersion la plus enrichissante, en construisant ensemble les meilleures conditions possibles. Moi dans 10 ans et Myfuture œuvrent pour l'**égalité des chances** dans l'orientation des jeunes. **Les deux structures s'engagent ainsi à favoriser la mixité dans différents secteurs d'activité.**

POURQUOI CE GUIDE ?

Les métiers techniques et scientifiques se concentrent principalement dans les secteurs de l'**industrie** (agroalimentaire, chimique, de transport, métallurgique, électronique...), des **énergies**, de la **construction ou encore du numérique**. Ces secteurs présentent des opportunités importantes en termes d'emploi (ingénieur·e en automatisme, responsable qualité, chef·fe de chantier, technicien·ne réseaux et télécoms...). Aujourd'hui pourtant, on déplore un déficit de **représentativité** :

- Des jeunes femmes dans les filières d'études techniques et scientifiques. Par exemple, dans les écoles d'ingénieur·es, le taux de diplômées est de 28,1 %¹ en moyenne.
- Mais aussi de femmes salariées dans ces secteurs. En 2018², seulement 28,9 % de femmes travaillaient dans l'industrie, 11,5 % dans la construction et rarement à des postes techniques et scientifiques.

¹ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur*, Paris : 2020, 44 p.
² INSEE, *Tableaux de l'économie française*, Édition 2020 [réf. du 27 février 2020].

03



MYFUTURE

MOI DANS 10 ANS

INTRODUCTION

Ces disparités trouvent une partie de leur origine dans les stéréotypes genrés liés aux métiers et aux formations. Les stéréotypes de genre³ sont des croyances sur les différences entre les femmes et les hommes sur leurs compétences, leurs attitudes psychologiques, leurs ambitions et leurs comportements. Cette vision se construit **au cours de l'enfance et de l'adolescence** au sein de l'entourage proche des jeunes (famille, ami-es), des institutions qu'ils-elles côtoient (école). Elle est aussi renforcée par les médias.

Depuis 30 ans, les pouvoirs publics mènent de nombreuses actions et ont développé différents dispositifs⁴ pour encourager les jeunes femmes à s'orienter vers les filières techniques et scientifiques. Un grand nombre d'entreprises soutiennent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Toutefois, elles ont du **mal à recruter** des jeunes femmes et à **fidéliser** des femmes salariées sur des postes techniques et scientifiques.

Le **stage d'observation en milieu professionnel de 3ème** a pour but de permettre aux collégien·nes de découvrir le fonctionnement d'une structure et d'être confronté·es aux réalités concrètes d'un métier. C'est l'occasion pour les jeunes d'en savoir plus sur un métier qui les intéresse ou qui ne les intéresse pas, mais aussi de déconstruire des préjugés. Moi dans 10 ans et Myfuture sont convaincues que le stage de 3ème a un impact dans le choix d'orientation des jeunes. Un stage réussi dans un métier technique et scientifique peut susciter des **vocations** auprès des jeunes femmes.

Ce guide, réalisé avec la contribution de différent·es expert·es a pour objectif de :

- Faire un **état des lieux de la place des femmes** dans les domaines techniques et scientifiques.
- Présenter les **bénéfices de la mixité** pour une organisation.
- Présenter les **principaux freins à l'orientation** des jeunes femmes vers les métiers techniques et scientifiques
- Fournir de **bonnes pratiques aux professionnel·les** pour accueillir une jeune femme en immersion et lui donner envie de s'orienter vers ces métiers.

³ CIP, [Kit stéréotypes](#)

⁴ EPIPHANE Dominique, [Les femmes dans les filières et les métiers « masculins » : des paroles et des actes](#), Travail, genre et sociétés, 2016/2 (n° 36), p. 161-166.

La place des femmes dans les domaines techniques et scientifiques

a/ Les jeunes femmes dans le système éducatif

À la rentrée 2018⁵ les jeunes femmes représentaient :

18,2 %

des élèves préparant des CAP de production⁶ et 12,4 % des élèves préparant des baccalauréats professionnels et BMA (brevet des métiers d'art) de la production.

27,7 %

des étudiant·es dans les formations d'ingénieur·es.

À la rentrée 2020⁷, parmi les lycéennes en terminale générale :

30,7 %

avaient choisi la spécialité Mathématiques (contre 54,5 % pour les lycéens).

0,9 %

avaient choisi la spécialité Numérique et sciences informatiques (contre 7,3 % pour les lycéens).

Bien que les métiers techniques et scientifiques soient accessibles à tout niveau de diplôme, la **présence féminine reste faible**.

b/ Les femmes salariées dans le monde du travail

Il y a des **disparités fortes dans les catégories socioprofessionnelles**.

Parmi la population féminine active en 2020⁸ :

17,9 %

occupent des postes de cadres et de professions intellectuelles supérieures (contre 22,7 % pour les hommes).

29 %

occupent des postes de professions intermédiaires (contre 23,3 % pour les hommes).

39,9 %

occupent des postes d'employées (contre 12,5 %).

7,9 %

occupent des postes d'ouvrières (contre 29,9 %).

Les **disparités** sont encore plus fortes dans **certains secteurs d'activité**.

Parmi la population féminine active en 2018⁹ :

8 %

travaillent dans le secteur de l'industrie (contre 18,3 % pour les hommes).

1,6 %

travaillent dans le secteur de la construction (contre 11,4 % pour les hommes).

87,8 %

travaillent dans le secteur tertiaire (contre 65,1 %).

05

Les femmes actives ne se tournent majoritairement **ni vers l'industrie ni vers la construction**. Parmi celles qui y travaillent, on ne les retrouve pas toutes sur des métiers purement techniques et scientifiques. Elles sont aussi présentes dans d'autres fonctions (commercial, RH, comptabilité, secrétariat...).

5 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur*. Paris : 2020. 44 p.

6 La production regroupe diverses spécialités : métallurgie, matériaux, agroalimentaire, technologies industrielles, bâtiment, mécanique, électricité, énergie.

7 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Repères et références statistiques 2021*

8 INSEE. *Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe et l'âge*. Données annuelles 2020. [réf. du 18 mars 2021].

9 INSEE. *Tableaux de l'économie française*. Édition 2020. [réf. du 27 février 2020].



MYFUTURE

MOI DANS 10 ANS

c/ Des perspectives d'emplois

Les métiers techniques et scientifiques représentent des perspectives d'emploi riches et diversifiées.

On prévoit la création de :

200 000

emplois à l'horizon 2030 dans la filière électrique¹⁰.

250 000

emplois par an et jusqu'en 2025 dans les filières industrielles (sidérurgie, aéronautique, automobile...)¹¹.

93 000

emplois dans la rénovation des bâtiments¹² d'ici à 2040 pour répondre à la Stratégie nationale bas-carbone.

De plus, on estime que **85% des emplois de 2030¹³ n'existent pas encore**. Le numérique transforme les métiers existants et va en créer de nouveaux. L'égal accès à ces opportunités pour l'ensemble de jeunes femmes et jeunes hommes est donc un enjeu essentiel.

06



“On recrute beaucoup sur des postes techniques et scientifiques dans les fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), que ce soit sur concours ou hors concours. Il faut aider les jeunes à mieux connaître la diversité des métiers et les voies d'accès pour rejoindre le service public. //”

Rachel WADOUX, Chargée de recrutement à la DINUM

¹⁰ CAP MÉTIERS. [200 000 emplois créés dans la filière électrique d'ici 2030](#). [réf. du 05 octobre 2020].

¹¹ PÔLE EMPLOI. [Les métiers de l'industrie se féminisent](#). [réf. du 06 décembre 2019].

¹² PREPACADEMY. [Le BTP : des métiers d'avenir ?](#) [réf. du 7 décembre 2020].

¹³ PÔLE EMPLOI. [85% des emplois de 2030 n'existent pas encore](#). [réf. du 17 janvier 2020].



MYFUTURE

MOI DANS 10 ANS

Les bénéfices de la mixité pour une organisation

a/ Être conforme aux droits fondamentaux

En œuvrant pour la mixité, chaque organisation répond aux **droits humains** et à sa **responsabilité sociétale**.

L'organisation :

- Est en accord avec la Déclaration universelle des droits de l'homme¹⁴ : "tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits", "sans distinction aucune notamment de race, de couleur, de genre, de langue, de religion, d'opinion politique" et "tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination".
- Applique les dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes inscrites dans le Code du travail¹⁵. Exemples : ne pas prendre en considération le genre comme critère dans ses décisions (recrutement, rémunération, formation, promotion...).
- Met en œuvre le 5ème Objectif du Développement Durable (ODD) relatif à l'égalité entre les genres, le 8ème ODD relatif au travail décent et à la croissance économique, et le 10ème ODD relatif à la réduction des inégalités. Les ODD¹⁶, adoptés en 2015 par l'ensemble des États membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU) donnent des repères d'actions d'ici à 2030, pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour toutes et tous.

b/ Construire un vivier de talents

Il y a de plus en plus de jeunes femmes diplômées des filières techniques et scientifiques. Par exemple, la proportion de diplômées ingénieures en France a triplé¹⁷ par rapport aux années 70. Ces jeunes ingénieures sont de plus en plus présentes dans l'industrie alimentaire, l'eau et l'assainissement, la construction, la production. Ce vivier de candidates est important dans un contexte où de nombreux **métiers sont en tension** et où les organisations **peinent à recruter et à fidéliser leurs salarié·es**.

En adoptant une politique de mixité dans sa gestion du personnel, l'organisation :

- Recrute davantage de candidates en s'ouvrant à la moitié des talents de la société tout en diversifiant les profils au sein des équipes.
- Ouvre des perspectives de promotion et/ou de mobilité aux collaboratrices pour les fidéliser.

Affiche en conséquence une démarche de diversité et de mixité plus attractive et attire des candidat·es sensibles aux engagements sociétaux des entreprises.

- L'organisation assure ainsi sa **viabilité à long terme** car elle a une meilleure gestion des compétences internes.

¹⁴ ONU, [La Déclaration universelle des droits de l'homme](#), [réf. du 06 octobre 2015].

¹⁵ [LEGIORANCE](#).

¹⁶ ONU, [17 objectifs pour transformer notre monde](#).

¹⁷ FEMMES INGÉNIEURES, [Observatoire des femmes ingénieurs](#) - Chiffres clefs, Paris : 2018, 7 p.



MYFUTURE

MOI DANS 10 ANS

07

“Toutes les personnes promues aujourd’hui sont des femmes. On a deux nouvelles manageuses qui accompagnent très bien les collaborateurs-ices. C’est super d’avoir ce type d’exemple dans notre entreprise. Et le fait que ce soit des femmes n’a pas été volontaire. Ça c’est fait naturellement. //”

Béatrice SANCHEZ, DRH chez Manty



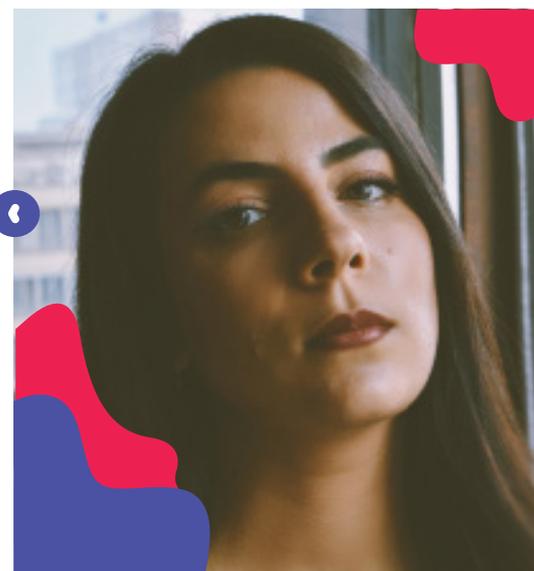
c/ Développer des produits et services davantage adaptés à ses cibles

Les produits et les services qui nous entourent au quotidien sont à l'image de la société qui les façonne et intègrent souvent des **biais de genre**. Par exemple, certaines applications vocales reconnaissent moins bien les voix féminines, la ceinture de sécurité dans les voitures est peu adaptée aux femmes enceintes... En renforçant la mixité dans ses équipes, notamment celles de développement, l'organisation va mieux **se rapprocher des usages de ses client-es**, quel que soit leur genre, et va ainsi pleinement **satisfaire leurs besoins**. Une organisation engagée en faveur de la mixité va potentiellement élargir son panel de client-es, mais aussi de fournisseur-ses et de partenaires puisqu'elle reflète la réalité sociétale. Elle améliore son attractivité et sa compétitivité.

08

“Quand on est une femme ou un homme avec des caractéristiques physiques plus fines, et qu’on porte un masque de protection, on voit que ce n’est pas adapté à notre visage. Avoir une équipe de développement mixte permet d’avoir d’autres points de vue, et donc de concevoir des produits adaptés à tout le monde. //”

Cybèle LECLAIR, UX Designer chez Thales



d/ Améliorer la performance de ses équipes

Une politique de mixité instaure un **management basé sur des compétences** (et non sur des stéréotypes de genre, préjugés, discriminations). Une telle politique évite les différences de traitement, sources de tension. La paix sociale, le sentiment d'appartenance et la motivation sont ainsi favorisés. Cette politique encourage l'organisation à porter un regard nouveau sur les règles, les processus, les méthodes et la qualité de vie au travail. Les expériences différentes des collaborateur·rices enrichissent les points de vue et favorisent la **créativité et l'innovation**. Les équipes sont plus à l'aise pour mener des projets et résoudre des problèmes complexes. Elles deviennent **plus productives**.

Différentes études¹⁸ ont montré que la mixité a un impact sur la performance :

- Le taux d'engagement des collaborateur·trices d'une équipe mixte (comptant 40 % à 60 % d'hommes et de femmes) est supérieur de 4 points à celui d'une équipe moins mixte.
- On constate un différentiel positif de 61,12 % de croissance au sein des entreprises ayant plus de 35 % de femmes dans l'effectif d'encadrement.
- Les entreprises qui ont la gouvernance la plus mixte ont un résultat opérationnel (EBIT) de 48 % supérieur à celui des entreprises n'ayant aucune femme dans leur gouvernance.



Mixité et Numérique : le défi de l'entreprise Jeu.Video

09

¹⁸ EVE, DONZEL. *Egalité professionnelle et leadership au féminin*. Paris : 2015, 96 p.

Les freins à l'orientation des jeunes femmes vers les métiers techniques et scientifiques

Les métiers techniques et scientifiques souffrent d'une **représentation stéréotypée, peu attrayante** et surtout **genrée**.

a/ Des métiers genrés et mal représentés



Les métiers de scientifiques

Lorsque des jeunes décrivent ou dessinent un-e scientifique, on tombe souvent sur la même représentation¹⁹ : un homme, d'un certain âge, seul dans un laboratoire, avec des tubes à essai, parlant avec des équations...



Le métier d'informaticien-ne

Le profil de l'informaticien²⁰ selon des étudiant-es en sciences : un homme, bon en mathématiques, avec des livres techniques, assis derrière un ordinateur toute la journée...

¹⁹ FEMMES & SCIENCES. *Les femmes et les sciences. Au-delà des idées reçues*. Paris : 2019. 40 p.
²⁰ Isabelle COLLET, « Effet de genre : le paradoxe des études d'informatique », *Tic&société* [En ligne], Vol. 5, n° 1 | 2011, mis en ligne le 05 octobre 2011.



Les métiers de la construction

L'image de ces métiers reste liée à la pénibilité et à la saleté. Or, les difficultés sont aujourd'hui bien moindres : règles de sécurité et d'hygiène renforcées, temps de travail à l'extérieur réduit par conditions météo extrêmes, mécanisations des tâches...

10



MYFUTURE
MOI DANS 10 ANS

Pour lutter contre ces idées reçues, des ressources existent pour travailler sur les représentations des métiers et favoriser la découverte concrète du travail mené. Pour cela nous proposons des [lives métiers](#) et des [interviews vidéos](#).



“Il y a des entreprises où il y a une forte proportion de femmes développeuses. Plus on aura de diversité et plus on avancera vite et dans de meilleures conditions. Il faut que tous ceux qui aiment puissent tenter leur chance. //”

Simon **ESPIGOLÉ**, Développeur chez Wenabi

“Ce ne sont pas des métiers réservés aux hommes. Dans certains métiers, c’est vraiment en train de changer. Pendant les Olympiades des métiers en Russie, là-bas, tous les juges en maintenance aéronautique étaient des femmes. //”

Julien **GENIBEL**, Mécanicien aéronautique chez Saf Industrie



Faire des études dans le numérique : témoignage de Cybèle, UX Designer

b/ Un manque de modèles féminins inspirants

Les femmes salariées ayant une carrière technique et scientifique ne sont pas toujours mises en valeur.

Pour encourager les jeunes femmes, notamment celles qui n'ont pas de réseau, à s'orienter vers les filières et métiers techniques et scientifiques, il est important qu'elles rencontrent des modèles féminins. Leurs témoignages sont importants pour illustrer les nombreuses possibilités professionnelles et pour lever les freins les poussant à s'autocensurer.

“Il est important d’avoir plus de témoignages de femmes exerçant des métiers techniques et scientifiques pour montrer aux jeunes que les femmes sont capables de faire ces métiers. C’est ça qui va inspirer les jeunes. Sinon elles vont croire que ces métiers ne sont pas accessibles.”

Cybèle LECLAIR, UX Designer chez Thales

Quelques exemples de modèles féminins français :



Camille Nassoy

Elle prépare actuellement un CAP Maintenance des Véhicules en apprentissage. Sa passion pour l'automobile lui a été transmise par son grand-père qui tenait un garage. Son maître d'apprentissage l'encourage à poursuivre ses études. Après le CAP, Camille vise un Bac Pro et un BTS dans le même secteur.

> [Son témoignage.](#)



Julie Dupaquier

Elle a obtenu un DUT Génie Mécanique et Productique. Elle est aujourd'hui Technicienne Méthode et Industrialisation chez un grand fabricant français de mobilier métallique. Ses missions : industrialisation des produits, amélioration des process de fabrication, gestion des données techniques.

> [Son témoignage.](#)



Béatrice Ramet

Après son Bac Pro Aménagement et finition du bâtiment, Béatrice a intégré l'ISCO de Grenoble où elle a obtenu le titre de Responsable Technique en Bâtiment et Travaux Public, ainsi que la Médaille Régionale de l'Apprentissage. Elle travaille aujourd'hui dans un bureau d'études techniques.

> [Son témoignage.](#)



Fatoumata Kébé

Elle a grandi à Noisy-le-Sec où elle a passé le Bac Scientifique. Elle s'est intéressée à l'espace à l'âge de 8 ans en ouvrant l'encyclopédie de son père. Après son doctorat en astronomie, elle est devenue astrophysicienne spécialisée dans les débris spatiaux.

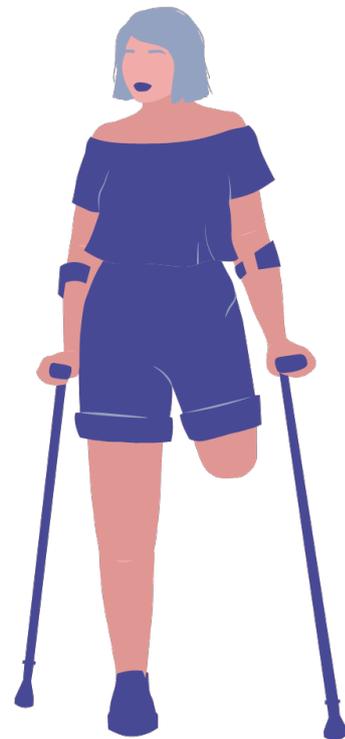
> [Son témoignage.](#)



Cybèle Leclair

Elle était passionnée par les sciences au collège et au lycée. Elle était même membre d'un club scientifique. Ayant plein d'idées de métiers dans la tête, il lui a été difficile de faire un choix. Elle a fini par intégrer une école du numérique. Aujourd'hui Cybèle travaille chez Thales en tant que UX Designer. Elle participe à différentes actions pour encourager les jeunes femmes vers les métiers techniques et scientifiques.

> [Son témoignage.](#)



Les clés pour une expérience positive d'immersion

Chaque année en France, 800 000 élèves de 3ème sont à la recherche d'un stage d'observation en milieu professionnel. C'est l'occasion de leur **faire découvrir** – notamment aux jeunes femmes – **des métiers techniques et scientifiques**. Cette expérience de vie est marquante (premier contact avec le monde du travail) et peut jouer un rôle dans leur choix d'orientation (susciter ou non des vocations vers ces métiers). Des stages de découverte professionnelle sont également réalisés par des jeunes lycéen·nes ou des jeunes sorti·es du système scolaire après la 3ème. Pour encourager au mieux les jeunes femmes vers des filières d'études techniques et scientifiques, il faut :

- Dans un premier temps, rendre plus **visibles et attractifs** les métiers, les offres de stage et leur donner envie de postuler à ces offres.
- Puis, une fois en immersion, **créer les meilleures conditions** pour que cette **expérience** soit la plus **positive** possible afin de susciter des vocations.

Voici un ensemble de bonnes pratiques pour préparer l'accueil et accueillir une jeune femme en stage. **Beaucoup de ces conseils peuvent s'appliquer aussi bien à l'accueil d'un ou d'une stagiaire, quel que soit son genre.**

a/ Les bonnes pratiques pour encourager les jeunes femmes vers des offres de stage techniques et scientifiques

Les essentielles :

- Accueillir **au moins une stagiaire de 3ème par an**, et intégrer cet objectif dans la politique de mixité de son organisation. Cela permet de créer des offres de stage et de mobiliser ses collaborateur·rices sur un sujet sociétal.
- Communiquer ses offres de stage sur des **plateformes en ligne spécifiques ou en direct aux collègues** de son territoire. Vous allez donner plus de visibilité à vos offres, encourager les jeunes femmes qui rencontreraient des freins à candidater et diversifier les profils des futures stagiaires.

LE CONSEIL DE GRÉGORI VINCENT, Chargé de relations entreprises chez Myfuture



“Les jeunes femmes auront plus envie de postuler à une offre de stage / d’alternance dans un secteur technique / scientifique si c’est écrit pour elles. Pour cela, il faut faire attention aux stéréotypes de genre qui pourraient y être véhiculés inconsciemment. N’hésitez pas à faire relire par un tiers. Vous pouvez utiliser l’écriture inclusive, mettre une photo de vos collaborateur·rices, ajouter une mention Welcome Girls”.



15

Pour aller plus loin...

- Avant la période de recherche de stage de 3ème, échanger avec des jeunes **en classe** pour faire connaître vos métiers et leur diversité, lever des barrières psychologiques et/ou sociales, et donner envie au plus grand nombre de réaliser un stage dans votre secteur d’activité. Les actions de Moi dans 10 ans.
- Mobiliser vos professionnel·les sur les lives métiers hebdomadaires organisés par Myfuture afin de présenter **à distance** leur métier et leur parcours aux jeunes.

LE CONSEIL DE CÉLINE GUILLON, Chargée de production vidéo chez Myfuture

“Notre format live métier permet aux jeunes, partout en France, d’échanger à distance avec des professionnel·les de secteurs différents (BTP, industrie, tourisme, commerce...). Cela attise leur curiosité et offre des pistes de métiers à découvrir lors d’un stage de 3ème. En participant à nos lives, les professionnel·les volontaires transmettent la passion de leurs métiers aux jeunes et renforcent leur engagement sociétal.”



- Créer des **supports de communication** (plaquettes, vidéos...) pensées pour les jeunes femmes et rendant attractifs et accessibles les métiers techniques et scientifiques de votre entreprise.
- Utiliser les **outils numériques des jeunes** (Instagram, TikTok, Twitch, YouTube) pour parler de votre entreprise, de vos métiers et de vos offres de stage.



MYFUTURE

MOI DANS 10 ANS

b/ Les bonnes pratiques pour organiser l'accueil d'une jeune femme en immersion dans les métiers techniques et scientifiques

L'accueil d'une jeune femme dans un métier majoritairement masculin doit idéalement être un **projet porté par toute l'organisation, le service et/ou l'entité**. Pour créer une véritable **synergie**, il est important d'impliquer un maximum de collaborateur·rices, avant l'arrivée de la jeune et tout au long du stage de découverte.

Les essentielles :

- Expliquer la démarche d'accueil de jeunes en **stage de découverte** à l'ensemble de l'équipe.
- Anticiper le **programme** de la semaine.
- **Préparer** des documents (dépliant, organigramme), et tout autre objet (uniforme, badge provisoire) à remettre à la stagiaire le premier jour.
- Identifier **un·e tuteur·rice** passionné·e par son métier, pédagogue, et ayant un contact facile avec des jeunes.

“Je pense que le·la tuteur·rice doit expliquer aux générations qui arrivent qu'il y a de la place pour tout le monde et qu'il faut parler plutôt de compétences, de motivations, de volonté que de genre pour un métier. //”

Laure JANNET, RRH chez Finastra



16



MYFUTURE
MOI DANS 10 ANS

Pour aller plus loin...

Préparer collectivement l'arrivée d'une stagiaire :

- ▶ Avec l'équipe, échanger sur la mixité dans votre secteur et les enjeux autour de l'accueil d' une stagiaire. Mettre à la portée de chaque salarié·e une **documentation** sur le sujet (ou partager ce guide).
- ▶ Sensibiliser l'équipe sur un langage et des **comportements inclusifs**.
- ▶ Co-construire un **programme d'immersion complet et riche** en découvertes : les activités pour découvrir et tester un métier, les personnes à rencontrer, les documents à mettre à disposition...

LE CONSEIL DE CLARA VAN DER HECHT, Co-directrice de Moi dans 10 ans



"Afin d'aider les professionnel·les à accueillir un·e jeune en immersion, de 1 à 5 jours, nous avons réalisé des guides d'accueil spécialisés, par métier et par secteur d'activité. Les organisations peuvent y trouver des conseils pour organiser l'accueil du·de la jeune ainsi qu'un planning clé en main avec différentes activités qu'il·elle peut réaliser durant son stage d'observation. Le guide d'accueil Tech et sciences pour toutes ! a vocation à compléter ces guides spécialisés."



Besoin d'aide pour préparer l'accueil ? Ecrivez-nous à martin@myfutu.re ! Nous pourrions faire parvenir des propositions de **planning clé-en-main adaptées à votre entreprise et secteur d'activité**.

- ▶ Penser à un format de **stage innovant**. Exemples : organiser un stage collectif avec plusieurs jeunes, proposer un parcours de découverte dans différents lieux / sites (si la taille de la structure le permet), permettre aux stagiaires d'être plus acteur·rices en proposant des jeux, des débats, des tests d'outils de travail, des simulations, des productions....

LE CONSEIL DE VICTOR GAEREMYNCK, Directeur Général de Myfuture

“En réponse à la crise sanitaire, nous avons mis en place plusieurs stages 100% virtuels pour découvrir différents secteurs (alimentaire, industrie, numérique, finance...). Plusieurs milliers de collégien·nes en France n'ayant pas pu faire un stage en présentiel dans une structure ont pu participer à des lives métiers, des ateliers, des conférences, et visiter des entreprises à distance. Compte-tenu de ce succès, nous avons maintenant décidé d'inscrire les formats virtuels dans la durée.”



S'appuyer sur des ressources internes :

- Se rapprocher des personnes ayant **déjà accueilli** des jeunes en stage de 3ème pour partager leur expérience et leurs conseils.
- Identifier un·e tuteur·rice sensible aux **enjeux de mixité** (role model féminin, collaborateur masculin sensible aux enjeux d'égalité femmes-hommes).
- Identifier des **modèles féminins** sur des fonctions techniques et scientifiques (tous niveaux d'études / de postes) que la jeune pourra rencontrer pour connaître leur métier et leur parcours.

ZOOM SUR... LE ROLE MODEL

Un role model est une personne dont le comportement, l'exemple, ou le succès peuvent influencer d'autres personnes, notamment plus jeunes. Une rencontre marquante avec un role model de l'entreprise peut influencer la jeune à vouloir travailler dans le même secteur plus tard, faire le même métier, viser le même niveau d'études / de fonction... Voici des conseils pour faire du·de la tuteur·rice un role model.

- Identifier un·e professionnel·le sur un poste technique / scientifique **sensible à la**
- Capable d'**entretenir une bonne relation avec la jeune** : réussir le premier contact, créer de la complicité, prendre plaisir à parler de son métier, offrir de l'écoute / des conseils pour aider la jeune à s'orienter...
- Et de **pérenniser cette relation** : relire le rapport de stage, rester en contact, renouveler l'expérience professionnelle (stage, alternance)...

18

“Ce que je conseille au-à la tuteur-riche de dire aux jeunes femmes en stage : vous pouvez définir ce que vous voulez pour votre vie et avec votre coeur. Vous pourrez changer de métier au cours de votre carrière. Il n’est pas nécessaire de faire de longues études pour accéder aux métiers techniques et scientifiques. N’hésitez pas à demander de l’aide, à contacter des personnes pour échanger sur les métiers. Ne cherchez pas à gommer votre différence qui fait votre singularité et votre force. //



Rachel WADOUX, Chargée de recrutement à la DINUM

c/ Les bonnes pratiques pour accueillir une jeune femme en immersion dans les métiers techniques et scientifiques

19

Impliquer la jeune dans le quotidien de l’équipe :

- Faciliter des **échanges privilégiés avec des collaboratrices** sur des fonctions techniques et scientifiques.
- Présenter **d’autres métiers** qui ne sont pas forcément techniques et scientifiques. L’intérêt de la stagiaire peut se porter sur un secteur à dominante masculine (industrie, numérique, BTP...) tout en souhaitant exercer des fonctions non techniques.
- Faire participer la jeune à des **réunions d’équipe** et à des réunions externes afin d’approfondir sa connaissance du métier : demander ses idées en réunion, débriefer avec elle (qu’est-ce qu’elle a compris, s’il y a des questions).
- Rendre la **science attrayante et montrer son utilité** au quotidien à travers des exemples concrets. Exemples : parler de la chimie (matières premières, opérations) et demander à la jeune les différents produits cosmétiques, d’hygiène et alimentaires qu’elle a chez elle, montrer la conception d’une carte électronique et ensuite présenter la variété de produits électroménagers au service d’une famille...



“Pour un stage de 3ème, notre ambition est d’éveiller la curiosité des jeunes sur tous les métiers existants dans notre entreprise. Certains repartent avec des envies de métiers, d’autres portent plus d’intérêt à notre secteur. //”

Laure JANNET, RRH chez Finastra

“J’ai beaucoup aimé le métier UX / UI Designer. C’est un métier qui m’a beaucoup plu, que je ne connaissais pas. Il consiste à créer des choses, choisir l’ergonomie d’un objet... Je pense que je pourrai en faire un métier plus tard. //”

Nour GHAZALA, Collégienne stagiaire à la DINUM



Encourager la jeune à pratiquer :

- Impliquer la jeune dans la **conception d’un produit** et dans les échanges **Recherche & Développement**.
- Montrer la diversité des **outils de travail** et lui permettre de les tester. Exemples : contrôler la qualité de l’eau / de l’air avec un appareil de mesure, tester le fonctionnement d’une carte électronique, modifier la recette de fabrication d’un savon et la tester, modifier la programmation d’un site internet...
- Proposer à la jeune de travailler sur un **projet / un prototype** pendant sa semaine d’immersion (qu’elle pourra présenter le dernier jour) pour découvrir par elle-même la diversité des activités et des tâches. Exemples : calculer la consommation d’eau et d’énergie de son quartier, dessiner le plan d’un bâtiment écologique, gérer la circulation d’une ligne de bus, définir les fonctionnalités d’une nouvelle application mobile...

20

Pour aller plus loin...

Aider la jeune à se projeter dans les métiers techniques et scientifiques :

- Favoriser les **rencontres avec d'autres jeunes** (lycéen·nes / étudiant·es en stage / en alternance, jeunes diplômé·es). Cela permet à la jeune de parler plus librement, d'avoir d'autres témoignages auxquels elles pourraient s'identifier, et de connaître des exemples de voies d'études.
- **Donner envie à la jeune de s'orienter** dans le domaine technique et scientifique (ascenseur social) : un travail riche et innovant, des compétences recherchées, la possibilité d'évoluer rapidement, les évolutions et les nouveaux métiers dans les prochaines années...
- Présenter les **opportunités existantes** à court terme dans votre entreprise (stages, contrats d'alternance, emplois) ainsi que les **actions permettant d'évoluer** (parcours de formation, mobilité interne, promotion).
- Si vous exercez un **métier en tension**, ne pas hésiter à rappeler les perspectives d'emploi et à dire clairement à la jeune que les femmes sont recherchées sur ces postes.
- Présenter les mesures permettant d'améliorer le **bien-être et l'équilibre vie pro / vie perso** : les actions pour améliorer les conditions de travail, le télétravail, la flexibilité des horaires de travail, la salle de sport...

LE CONSEIL DE MEGAN VIVET, Chargée de relations entreprises chez Myfuture

“Vous êtes à la recherche de contenus inspirants sur les femmes dans les métiers techniques et scientifiques ? Voici quelques exemples :

- La place des femmes dans les [métiers du BTP](#) ;
- L'historique de la place des [femmes dans le numérique](#) ;
- [Deux lycéennes](#) parlant des métiers scientifiques et techniques ;
- [Témoignage](#) d'une étudiante en classe préparatoire scientifique ;
- [Témoignage](#) : C'est quoi le métier d'ingénieur ? ;
- Une professionnelle parlant de son métier de [consultante en Cybersécurité](#) ;
- [Lives métiers](#) : des professionnel·les présentant leur métier ;
- [Fiches métiers](#) : 35 métiers scientifiques et techniques qui recrutent ;
- [Module e-learning](#) sur les métiers scientifiques et techniques ;
- [Témoignages](#) de femmes épanouies dans le secteur de l'industrie ;
- Les [stéréotypes de genre](#) expliqués par une anthropologue.



21



MYFUTURE

MOI DANS 10 ANS

Favoriser la mixité :

- Veiller à adopter un **langage sans stéréotype, une posture et un discours égalitaires**. Exemples dans une réunion : “Bonjour tout le monde”, veiller à la parité parmi les participant·es, équilibrer le temps de parole femmes / hommes, demander l’avis de la jeune.
- Valoriser les **réussites et les contributions** des collaboratrices (leur parcours dans l’entreprise, les projets menés, les distinctions obtenues...).
- Expliquer à la jeune la **politique de mixité** mise en place. Pourquoi est-ce important ? Quels sont les risques d’une organisation non mixte pour l’avenir ?
- Inclure la stagiaire dans un **échange, même informel, sur la mixité dans les métiers découverts**. Vous pouvez l’interroger pour avoir son avis sur ces points : Le métier est-il accessible autant pour un homme qu’une femme ? Que faudrait-il faire pour que ce soit plus le cas ? Selon la jeune, cela peut la valoriser, sa parole et son avis. C’est aussi l’occasion d’un échange intergénérationnel intéressant pour la structure.

“J’aimerais inviter des jeunes filles en stage de découverte pour montrer que les femmes gèrent des équipes, et qu’elles sont compétentes. Ça permettrait de motiver des jeunes filles vers des postes techniques, tout comme donner une certaine reconnaissance supplémentaire à nos équipes. ”

Béatrice SANCHEZ, DRH chez Manty



22

LES CONTRIBUTEUR-RICES

Moi dans 10 ans et Myfuture remercient les contributeurs pour leur participation à la réalisation de ce guide :



MINISTÈRE
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES,
DE LA DIVERSITÉ ET DE
L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Liberté
Égalité
Fraternité



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction interministérielle
du numérique

Rachel WADOUX, Chargée de recrutement - Référente égalité diversité



Laure JANNET, Responsable RH Europe



Beatriz SANCHEZ, Directrice des
Ressources Humaines



Cybèle LECLAIR, UX Designer

Références

23

Travaux de recherches :

- EIPHANE Dominique, Les femmes dans les filières et les métiers « masculins » : des paroles et des actes, Travail, genre et sociétés, 2016/2 (n° 36), p. 161-166.
- Isabelle COLLET, « Effet de genre : le paradoxe des études d'informatique », tic&société [En ligne], Vol. 5, n° 1 | 2011, mis en ligne le 05 octobre 2011.

Travaux de recherches :

- EVE. DONZEL. Égalité professionnelle et leadership au féminin. Paris : 2015. 86 p.
- FEMMES INGÉNIEURES. Observatoire des femmes ingénieurs - Chiffres clefs. Paris : 2018. 7 p.
- FEMMES & SCIENCES. Les femmes et les sciences... Au-delà des idées reçues. Paris : 2019. 40 p.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur. Paris : 2020. 44 p.



MYFUTURE

MOI DANS 10 ANS

Références

Articles web :

- CAP MÉTIERS. 200 000 emplois créés dans la filière électrique d'ici 2030. [réf. du 05 octobre 2020].
- PÔLE EMPLOI. Les métiers de l'industrie se féminisent. [réf. du 06 décembre 2019].
- PÔLE EMPLOI. 85% des emplois de 2030 n'existent pas encore. [réf. du 17 janvier 2020].
- PREPACADEMY. Le BTP : des métiers d'avenir ?. [réf. du 7 décembre 2020]

Autres ressources :

- CIIP. Kit stéréotypes.
- INSEE. Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe et l'âge. Données annuelles 2020. [réf. du 18 mars 2021].
- INSEE. Tableaux de l'économie française. Édition 2020. [réf. du 27 février 2020].
- LÉGIFRANCE
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. Repères et références statistiques. 2021.
- ONU. La Déclaration universelle des droits de l'homme. [réf. du 06 octobre 2015].
- ONU. 17 objectifs pour transformer notre monde.

24

