

N° 835

SÉNAT

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2015-2016

Enregistré à la Présidence du Sénat le 20 septembre 2016

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

*au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1) sur les **femmes et l'automobile : un enjeu de lutte contre la précarité, d'orientation professionnelle et de déconstruction des stéréotypes,***

Par Mmes Chantal JOUANNO et Christiane HUMMEL,

Sénatrices.

(1) Cette délégation est composée de : Mme Chantal Jouanno, *présidente*, Mmes Corinne Bouchoux, Hélène Conway-Mouret, M. Roland Courteau, Mmes Joëlle Garriaud-Maylam, Brigitte Gonthier-Maurin, M. Alain Gournac, Mmes Christiane Kammermann, Françoise Laborde, Michelle Meunier, M. Cyril Pellevat, *vice-présidents* ; M. Mathieu Darnaud, Mmes Jacky Deromedi, Danielle Michel, *secrétaires* ; Mmes Annick Billon, Maryvonne Blondin, Nicole Bonnefoy, M. Patrick Chaize, Mmes Laurence Cohen, Chantal Deseyne, M. Jean-Léonce Dupont, Mmes Anne Emery-Dumas, Dominique Estrosi Sassone, Corinne Féret, M. Alain Fouché, Mmes Catherine Génisson, Éliane Giraud, Sylvie Goy-Chavent, Christiane Hummel, Mireille Jouve, M. Marc Laménie, Mme Claudine Lepage, M. Didier Mandelli, Mmes Marie-Pierre Monier, Patricia Morhet-Richaud et M. Philippe Paul.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	7
I. POUR EN FINIR AVEC LES CLICHÉS SUR LES FEMMES AU VOLANT	11
A. L’AUTOMOBILE : UNE CONQUÊTE PROGRESSIVE ET INACHEVÉE POUR LES FEMMES.....	11
1. <i>Les débuts de l’automobile : un domaine initialement réservé aux hommes, malgré l’existence de pionnières exceptionnelles</i>	<i>11</i>
a) Des femmes d’abord cantonnées au rôle de spectatrices ou de passagères	11
b) ... Malgré des pionnières exceptionnelles	12
2. <i>Une conquête progressive et inachevée pour les femmes.....</i>	<i>14</i>
a) Une appropriation progressive au cours du XX ^e siècle... ..	14
b) ... qui n’est cependant pas synonyme d’émancipation et d’égalité	15
B. UNE INFÉRIORITÉ SUPPOSÉE DES FEMMES AU VOLANT DÉMENTIE PAR LES STATISTIQUES DE L’ACCIDENTALITÉ ROUTIÈRE ET PAR LA PRÉSENCE DE FEMMES PILOTES DANS LES COURSES AUTOMOBILES.....	16
1. <i>Des clichés porteurs d’inégalités</i>	<i>16</i>
a) Les femmes, mauvaises conductrices ?	16
b) Les femmes « objet », faire-valoir de l’automobile.....	19
2. <i>Des clichés démentis par les statistiques de l’accidentalité routière et par des femmes pilotes qui parviennent à s’imposer dans un univers encore très masculin</i>	<i>21</i>
a) Les accidents causés par les conductrices : plus nombreux mais moins graves et moins coûteux	21
(1) Les statistiques de l’accidentalité routière démontrent une conduite des femmes plus respectueuse des règles	21
(2) Des écarts de sinistralité pris en compte dans les tarifs des assurances jusqu’à une décision de la Cour de Justice de l’Union européenne de 2011	25
(3) Des différences de sinistralité qui s’expliquent par une appréhension diverse du risque.....	27
(4) Une évolution souhaitable : la nécessité de généraliser le réglage manuel en hauteur des ceintures de sécurité dans les véhicules	28
b) Les femmes pilotes dans un univers masculin : encore un effort pour atteindre l’égalité	29
(1) Des championnes de rallye	29
(2) ... qui peuvent se heurter encore à la question des sponsors.....	31
(3) La Formule 1 : un bastion qui reste à conquérir.....	32
II. PASSER À LA VITESSE SUPÉRIEURE POUR DÉVELOPPER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE DU SECTEUR AUTOMOBILE	33
A. UN SECTEUR CARACTÉRISÉ PAR UNE INSUFFISANTE MIXITÉ PROFESSIONNELLE	33
1. <i>Le secteur automobile demeure encore très largement masculin</i>	<i>33</i>
a) Des filières scientifiques et techniques traditionnellement trop peu féminisées.....	33
b) Une filière automobile offrant des perspectives variées, qui n’échappe pas à ce constat	34

2. <i>Un secteur encore peu attractif pour les jeunes femmes</i>	39
a) Des métiers méconnus, voire ignorés	39
(1) Un manque d'information sur les métiers	39
(2) ... en lien avec une réflexion insuffisante sur l'orientation professionnelle au sein du système scolaire français	39
b) Le poids des stéréotypes et des représentations	40
(1) Des stéréotypes persistants	40
(2) ... relayés par les parents, le corps enseignant ou la médecine du travail	41
(3) L'influence des représentations	42
c) La question du sexisme dans un univers très masculin	43
(1) Des carrières pensées dans une logique masculine	43
(2) Sexiste, le secteur automobile ?	44
(3) Quelles conséquences sur les parcours professionnels des femmes ?	48
3. <i>Une orientation souhaitable : mieux faire connaître aux jeunes femmes les opportunités professionnelles offertes par le secteur automobile</i>	48
a) Le rôle des associations pour informer les collégiennes et les lycéennes des opportunités professionnelles offertes par le secteur automobile	48
b) Des actions de communication à encourager	52
c) Des filières d'excellence à féminiser	53
B. UNE PRISE DE CONSCIENCE DES ATOUTS DE LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE QUI A FAVORISÉ LE DÉVELOPPEMENT DE BONNES PRATIQUES DANS LES ENTREPRISES	54
1. <i>Une prise de conscience récente des atouts économiques associés à la mixité professionnelle de la part des entreprises du secteur automobile</i>	54
a) Le lien prouvé entre la performance d'une entreprise, la création de valeur ajoutée et la féminisation des effectifs	54
b) Une découverte des constructeurs : les femmes sont aussi des clientes et des consommatrices	55
2. <i>Des efforts à encourager en faveur de la mixité dans le secteur automobile</i>	57
a) Le développement de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle	58
b) ... qui doivent être largement diffusées, notamment à travers le renforcement des réseaux en faveur de la mixité professionnelle	61
III. UN IMPÉRATIF : FAVORISER LA MOBILITÉ ET L'AUTONOMIE DES FEMMES	63
A. UN ÉCART INEXPLIQUÉ DE DIX POINTS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES À LA RÉUSSITE DU PERMIS DE CONDUIRE QUI SOULÈVE UN ENJEU D'ÉGALITÉ	63
1. <i>Un taux de réussite inférieur de dix points pour les femmes à l'épreuve pratique du permis B</i>	64
a) Des résultats inférieurs à ceux des hommes	64
b) Un écart de réussite relativement stable dans le temps mais qui tend à diminuer	65
c) Des conséquences non négligeables en matière d'intégration sociale et professionnelle, notamment en zone rurale	67
2. <i>Plusieurs interrogations sur les causes de cette situation</i>	68
a) Un intérêt limité des femmes pour la voiture ?	69
b) Les femmes seraient moins à l'aise que les hommes dans les manipulations mécaniques	69
c) Le poids des préjugés sexistes ?	70
d) L'intériorisation des stéréotypes qui induit un manque de confiance	71

B. CONTRAINTES DE MOBILITÉ ET PRÉCARITÉ : UNE PROBLÉMATIQUE QUI CONCERNE EN PARTICULIER LES FEMMES.....	73
1. <i>Les difficultés de mobilité, qui concernent plus particulièrement les femmes, sont souvent corrélées à la précarité et à l'isolement</i>	73
a) La voiture : un besoin particulièrement nécessaire pour les femmes, des coûts d'acquisition et d'entretien parfois insoutenables.....	73
(1) La voiture, un réel besoin pour les déplacements des femmes encore marqués par des assignations de sexe	73
(2) Un recours pourtant plus fréquent des femmes aux transports publics malgré les contraintes de ceux-ci	74
(3) La voiture : un coût d'acquisition et d'entretien problématique	74
b) Une aggravation de la précarité des femmes liée aux contraintes de mobilité	75
(1) Absence de mobilité et précarité : constat général	75
(2) Des difficultés spécifiques pour les femmes à la tête de familles monoparentales	77
(3) Mobilité des femmes : des difficultés aggravées par l'âge.....	78
2. <i>Un impératif : développer et renforcer des solutions de « mobilité solidaire » pour permettre aux femmes précaires de se déplacer</i>	79
a) L'action indispensable menée par les associations caritatives pour permettre aux femmes précaires de passer le permis ou d'acquérir un véhicule	80
(1) Un exemple : les aides dispensées par le <i>Secours catholique</i>	80
(2) Un concept généreux : les <i>Autos du cœur</i>	81
b) Les garages associatifs ou solidaires : des structures particulièrement adaptées aux besoins d'autonomie des femmes se heurtant à des contraintes de mobilité	82
(1) Quelle définition des garages associatifs ou solidaires ?	82
(2) Les initiatives menées par les constructeurs automobiles	84
(3) Un exemple d'action d'insertion sociale à travers la mobilité : <i>Mécanord</i>	84
(4) Un enjeu d'identification, de développement sur l'ensemble du territoire et de structuration du secteur.....	87
 IV. RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION	91
A. POUR FAVORISER LA MOBILITÉ DES FEMMES ET LUTTER CONTRE LEUR PRÉCARITÉ.....	91
B. POUR DÉVELOPPER LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR AUTOMOBILE	92
C. POUR EN FINIR AVEC LES STÉRÉOTYPES CONTRE LES FEMMES AU VOLANT.....	93
 EXAMEN EN DÉLÉGATION.....	95
 ANNEXES	107

Alors que les statistiques de l'accidentalité routière démontrent une conduite plus respectueuse des règles du code de la route de la part des femmes, **les clichés sur les femmes au volant**, héritage des débuts de l'automobile cantonnant la femme au rôle de passagère, **ont la vie dure...** Comment expliquer ce paradoxe ?

Par ailleurs, il existe actuellement un **écart de dix points entre les hommes et les femmes** dans la réussite à l'épreuve pratique du **permis de conduire**. Comprendre les raisons de cet écart persistant dans le temps et trouver des solutions pour le réduire constitue un **réel enjeu d'égalité**, alors que le permis de conduire est un élément indispensable pour l'autonomie, l'intégration professionnelle et l'insertion sociale.

En outre, en raison de l'influence des stéréotypes masculins et féminins tout au long du parcours scolaire, **l'industrie automobile**, caractérisée par une grande variété de métiers, demeure marquée par une **fématisation insuffisante**. Pourtant, ce secteur est susceptible d'offrir des perspectives de carrière intéressantes aux jeunes femmes, dans des secteurs très divers. **Comment inverser la tendance et favoriser la mixité professionnelle du secteur automobile ?**

Enfin, on constate un **lien marqué entre la précarité, qui touche plus particulièrement les femmes, et les contraintes de mobilité** qui aggravent leur fragilité économique et sociale. Dès lors, comment encourager la mobilité des femmes précaires ?

Afin de répondre à l'ensemble de ces questions qui posent de réels enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, **la délégation aux droits des femmes a souhaité réaliser une analyse approfondie des relations entre les femmes et l'automobile dans ses multiples dimensions** : l'automobile en tant qu'objet technologique et de progrès, symbole d'émancipation, l'automobile associée aux clichés sur les femmes au volant, l'automobile comme secteur industriel offrant de nombreuses perspectives professionnelles, et l'automobile comme facteur d'autonomie et de mobilité.

Elle a désigné pour ce faire **deux co-rapporteuses** : Chantal Jouanno (UDI-UC, Paris), présidente, et Christiane Hummel (LR, Var).

Pour explorer ces différents aspects du sujet, le travail de la délégation s'est articulé autour de **plusieurs auditions et tables rondes** et de nombreux entretiens et témoignages de représentants des entreprises du secteur automobile, d'associations œuvrant en faveur de la mixité professionnelle ou de la mobilité solidaire, et de jeunes femmes exerçant un métier dans le secteur automobile.

Les auditions et tables rondes ont permis d'étudier de manière approfondie les thématiques suivantes :

- la problématique de **l'accidentalité routière et des différences de comportements** entre les femmes et les hommes au volant, qui a démontré une attitude généralement plus responsable des femmes dans l'espace routier ;

- la question du **permis de conduire et de l'écart de dix points** qui subsiste entre le taux de réussite des hommes et celui des femmes à l'examen de l'épreuve pratique, qui a souligné le manque de données statistiques pour expliquer cet écart et y remédier ;

- la situation de précarité, qui s'accompagne bien souvent de **contraintes de mobilité**, lesquelles touchent en particulier les femmes à la tête de familles monoparentales. Dans ce contexte, les solutions de mobilité solidaires, tels que les garages associatifs ou solidaires, constituent des solutions adaptées aux besoins des femmes précaires ;

- la **place des femmes pilotes de course automobile** dans un univers encore très masculin. À cette occasion, les témoignages de plusieurs femmes pilotes devant la délégation ont confirmé que l'automobile n'est pas un domaine uniquement réservé aux hommes, mais qu'il faut malgré tout beaucoup de **passion**, de **courage** et de **persévérance** pour s'imposer dans ce milieu encore bien souvent empreint de stéréotypes.

Par ailleurs, ce rapport s'inscrit pleinement dans les précédentes analyses menées par la délégation aux droits des femmes, notamment s'agissant de la question des stéréotypes, abordée en particulier dans les rapports sur le sport¹, sur les manuels scolaires² et sur les jouets³, ou le **8 mars 2016** au cours de la rencontre avec des **femmes meilleures ouvrières de France (MOF)**⁴.

De façon symbolique, la délégation a adopté son rapport le 20 septembre 2016, quelques jours avant l'ouverture du *Mondial de l'Automobile*, cette manifestation d'ampleur représentant une **opportunité d'interpeller les différents acteurs du monde automobile pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes** en renforçant la mixité professionnelle dans le monde industriel et celui de la course automobile,

¹ Égalité des femmes et des hommes dans le sport : comme dans le marathon, ce sont les derniers mètres les plus difficiles, *rapport n° 650 (2010-2011) de Michèle André fait au nom de la délégation aux droits des femmes.*

² Lutter contre les stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires : faire de l'école un creuset de l'égalité, *rapport n° 645 (2013-2014) de Roland Courteau fait au nom de la délégation aux droits des femmes.*

³ Jouets : la première initiation à l'égalité, *rapport n° 183 (2014-2015) de Chantal Jouanno et Roland Courteau fait au nom de la délégation aux droits des femmes.*

⁴ Le 8 mars 2016 au Sénat, Journée internationale des droits des femmes, *rapport n° 745 (2015-2016) de Chantal Jouanno fait au nom de la Délégation aux droits des femmes.*

mais aussi en encourageant la **lutte contre des stéréotypes porteurs d'inégalités**.

Les co-rapporteuses ont développé leurs analyses autour de trois blocs thématiques :

- les **clichés associés aux femmes au volant**. Cette partie rappelle ainsi que les femmes ont été cantonnées au rôle de passagère aux débuts de l'automobile, et que leur accès à la mobilité ne s'est véritablement diffusé qu'au cours du XX^e siècle. En outre, elle montre comment les femmes ont très tôt été associées, dans la publicité, à une image de faire-valoir de l'automobile. Enfin, elle analyse les **raisons des clichés sur l'incompétence des femmes au volant**, tout en démontrant qu'ils sont **infondés au regard des statistiques de l'accidentalité routière** et de la **réussite de plusieurs femmes pilotes de rallyes** qui se sont illustrées par leur opiniâtreté et leur détermination ;

- **l'insuffisante mixité professionnelle du secteur automobile**. Cette partie analyse les raisons qui expliquent le faible nombre de jeunes femmes qui s'orientent encore vers les filières scientifiques et techniques du secteur automobile, en soulignant le **rôle important joué par différentes associations** pour informer les collégiennes et les lycéennes des **opportunités professionnelles** offertes par ce secteur. En outre, elle présente les récentes **initiatives menées par les constructeurs automobiles** pour recruter davantage de femmes et **promouvoir l'égalité professionnelle**, une telle évolution apparaissant favorable à la performance de l'entreprise et à la création de valeur ajoutée ;

- la **problématique du permis de conduire et le lien entre la précarité et les contraintes de mobilité qui concernent plus particulièrement les femmes**. Dans un premier temps, cette dernière partie tente de comprendre les raisons expliquant l'écart de réussite de dix points à l'épreuve pratique du permis de conduire entre les hommes et les femmes. Dans un second temps, elle analyse les **liens existant entre le sexe, la précarité et les difficultés de mobilité**, en présentant **l'apport des associations caritatives et des garages solidaires pour permettre aux femmes d'accéder à la mobilité ou de la conserver**, condition essentielle de leur autonomie et de leur intégration sociale et professionnelle.

Les **13 recommandations** dont ce rapport est assorti visent à répondre aux problèmes et lacunes ainsi identifiés. Il s'agit ainsi de :

- **favoriser la mobilité** des femmes et de lutter contre leur précarité ;
- **développer la mixité** et l'égalité professionnelles dans le secteur automobile ;
- **déconstruire les stéréotypes** concernant les femmes au volant.

I. POUR EN FINIR AVEC LES CLICHÉS SUR LES FEMMES AU VOLANT

Les femmes ont été cantonnées au rôle de passagère ou de faire-valoir de l'automobile dès les origines, bien que quelques pionnières se soient illustrées. L'accès des femmes à la mobilité, à travers l'obtention du permis de conduire et la possession d'une voiture, ne s'est véritablement diffusé qu'au cours du XX^e siècle.

Parallèlement, le développement de clichés sur l'incompétence des femmes au volant dès l'essor de l'automobile s'explique notamment par la crainte des hommes de voir les femmes s'émanciper et échapper à la sphère privée, dans une société alors marquée par une répartition traditionnelle des rôles dévolus aux hommes et aux femmes.

Pour autant, les statistiques de l'accidentalité routière, tout comme la présence de plus en plus visible de femmes pilotes de rallye s'illustrant dans des courses automobiles par leur grande persévérance, démentent ces idées reçues.

A. L'AUTOMOBILE : UNE CONQUÊTE PROGRESSIVE ET INACHEVÉE POUR LES FEMMES

1. Les débuts de l'automobile : un domaine initialement réservé aux hommes, malgré l'existence de pionnières exceptionnelles

a) Des femmes d'abord cantonnées au rôle de spectatrices ou de passagères

Le premier véhicule automobile fonctionnel a été inventé en 1769 par Nicolas Joseph Cugnot mais il faut attendre la deuxième moitié du XIX^e siècle et les progrès liés à la révolution industrielle pour que les véhicules personnels se développent et prennent le nom d'automobile.

L'usage de l'automobile est marqué à ses débuts par son caractère très sélectif, puisqu'il concerne un cercle de passionnés, composé d'ingénieurs et d'inventeurs pour la grande majorité issus de la haute société. En effet, en raison des coûts engagés et **des connaissances techniques requises, ce loisir ne peut naturellement être réservé qu'à une élite** composée d'aristocrates et de bourgeois.

On constate néanmoins un **engouement pour l'automobile comme sport**, au début du XX^e siècle, à la Belle Époque, en lien avec le développement des courses.

« *La vogue de l'automobile, en ce début de XX^e siècle, précède la ferveur des Français pour l'aéronautique. Depuis les dernières années du XIX^e siècle, se tient à Paris un salon de l'auto, où l'on dénombre des centaines d'exposants. Des courses comme Paris-Berlin, Paris-Madrid, et même Pékin-Paris sont suivies*

avec une passion neuve ; les records de vitesse tombent régulièrement : dès 1906, l'Américain Marriott dépassait les 200 kilomètres à l'heure. Les accidents de la route se multiplient, ce qui n'empêche pas la vente : à la fin de 1908, le parc automobile français n'était pas loin de 40 000 véhicules »¹.

Dans ce contexte, **très rares sont les femmes qui ont accès à l'automobile à cette période, et plus encore en tant que conductrices.**

Elles sont plutôt cantonnées à un **rôle de spectatrices et de passagères**, épouses d'ingénieurs ou d'aristocrates, accompagnant leur mari à l'occasion des manifestations sportives.

Les observateurs de l'époque pointent par ailleurs la contradiction entre la coquetterie des femmes et le caractère salissant de l'automobile, comme pour marquer une **frontière infranchissable entre ces deux univers** :

« Qui peindra la tête de nos jolies chauffeuses, après une si longue route. La tête bandée de caoutchouc, les yeux vitrés et sous les indispensables voilettes, bouchées de poussière détremnée par la buée, un visage terni, couleur de terre, où la sueur dégouline en fines rigoles roses² ».

Autre élément révélateur de la volonté d'exclure les femmes du monde automobile, une **polémique durable a eu lieu sur le genre du substantif « automobile »** : masculin entre 1905 et 1920, et féminin seulement après 1920 sur prescription de l'Académie Française.

Les femmes ont donc été placées dès l'origine dans un rapport de passivité, voire d'infériorité à l'égard de l'automobile.

b) ... Malgré des pionnières exceptionnelles

En dépit de la prégnance des hommes dans le monde automobile, dans une société encore marquée par une répartition très traditionnelle des rôles masculins et féminins, **plusieurs femmes se sont illustrées comme pionnières à la Belle Époque**, soit en tant **qu'industrielles du monde automobile**, soit en tant que **conductrices ou pilotes** : Louise Sarazin, devenue l'épouse d'Émile Levassor, la duchesse d'Uzès, Camille du Gast et la Baronne Hélène Zuylen Von Nyevelt.

Si chacune de ces pionnières présentait des caractéristiques exceptionnelles, elles avaient en commun d'appartenir à l'élite sociale et d'être jeunes, riches et libres.

¹ Michel Winock, Les derniers feux de la Belle Époque. Chronique culturelle d'une avant-guerre 1913-1914, Seuil l'Histoire.

² Jules Grandjouan, lors du Paris-Berlin de 1901, in La course automobile « Paris-Berlin » de 1901 et sa transcription graphique dans les dessins du Rire de Jean-Claude Gardes, cité dans Les femmes et l'automobile à la Belle Époque (1898-1922). À partir de l'hebdomadaire La Vie au Grand Air. Mémoire de master 1, mention management des événements et des loisirs sportifs, présenté par Céline Cauvin, sous la direction de M. Jean-Pierre Blay, Université Paris X Nanterre, UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

Plusieurs femmes pionnières dans la conquête de l'automobile

Louise Sarazin : c'est en 1885, deux ans avant sa mort, qu'Édouard Sarazin dépose en France le brevet du moteur à pétrole Daimler, le seul fonctionnant convenablement. Louise Sarazin, sa veuve, eut à prendre en charge les affaires de son époux, représentant en France de Daimler, au décès de celui-ci.

Elle écrivit à Gottlich Daimler : « *Vous aurez désormais à prendre un nouveau représentant, mais comme je suis au courant de ce qui s'est passé jusqu'à présent, consultez-moi, je reste à votre disposition tant que vous n'aurez pas remplacé mon mari* ».

Réceptif à sa proposition, Daimler lui accorda alors la gestion de ses affaires en France. Elle parvint à le convaincre de commercialiser le moteur dont elle possédait le brevet exclusif. C'est la filiale Panhard-Levassor qui intégra alors ce type de moteur à sa production en 1888, là encore grâce à un travail de persuasion de Louise Sarazin, qui épousa Émile Levassor en 1890.

Comme l'écrit l'historien Alexandre Buisseret : « *Femme exceptionnelle et remarquable que cette Louise Levassor réussissant à s'imposer dans un univers doublement masculin, celui des affaires et de la technique mécanique. Grâce à elle, l'automobile nouvelle allait pouvoir naître* ».

Marie-Adrienne de Rochechouart de Mortemart, duchesse d'Uzès (1847-1933) : militante des droits des femmes, elle fut la première femme à obtenir le permis de conduire en 1898, ainsi que le releva le journal *La Vie au Grand Air* : « *La duchesse d'Uzès brevetée ! Mon Dieu oui, et conducteur d'automobile encore ! Voilà une nouvelle véridique qui étonnera bien des gens : c'est par une belle matinée de ces derniers temps qu'elle a satisfait aux formalités d'usage (...). Cette dernière, qui avait revêtu pour la circonstance un costume, ma foi très simple (...) tenait en main la barre de direction, qu'elle manœuvrait très sagement* ».

En 1926, elle fonda l'Automobile club Féminin de France (A.C.F.F), équivalent féminin de l'Automobile Club de France (ACF), lequel n'admettait que très rarement les femmes comme membres, et restreignait également leur présence physique dans ses locaux¹. L'A.C.F.F est l'aboutissement de la passion de la duchesse d'Uzès pour l'automobile et de son engagement politique en faveur de l'égalité des sexes.

En ce qui concerne l'ACF, on peut noter que la **baronne Hélène de Zuylen de Nyevelt (1863-1947)**, en tant qu'épouse du premier président du club, eut un accès privilégié au monde de l'automobile. Ce privilège lui permit de participer à des courses qui lui auraient été sans cela interdites : « *Chauffeuse émérite (pourrait-il en être autrement quand on est la femme du président de l'ACF), la baronne (...) n'en est pas à ses débuts en course (...); elle a pris part il y a trois ans et avec succès, à la course Paris-Amsterdam*² ».

¹ Interrogé par écrit sur la place actuelle des femmes au sein de l'Automobile Club de France, Robert Panhard, son président, a indiqué en réponse à la lettre que lui avait adressée Chantal Jouanno, co-rapporteuse, que « l'Automobile Club de France, malgré sa dénomination, n'a plus d'activités automobiles proprement dites depuis de nombreuses années », lesdites activités ayant été reprises par deux fédérations. Il a donc considéré qu'il n'avait pas à répondre aux questions de la délégation sur ce sujet.

² *La Vie au Grand Air*, 30 juin 1901, cité par Céline Cauvin, op. cit.

Camille Desinge, dite Camille du Gast (1868-1942) est, après la duchesse d'Uzès, le second visage de l'automobilisme féminin à la Belle Époque. Adeptes de nombreux sports comme le ski, l'équitation, l'escrime ou le parachutisme, elle se passionne dès leur apparition pour les sports mécaniques, et en particulier l'automobile : « *C'est par curiosité que j'ai commencé à faire de l'automobile et c'est par goût que j'ai continué* ».

Elle fut la première française à devenir pilote de course professionnelle, en 1901. Elle participa à plusieurs rallyes internationaux au cours desquels elle s'illustra : Paris-Berlin en 1901, Paris-Vienne en 1902, Paris-Madrid en 1903. Grâce à sa pugnacité et son audace, elle parvint à entrer dans le cercle très fermé de l'ACF le 1^{er} décembre 1904 et **devint ainsi l'unique représentante officielle des femmes dans ce milieu**, ce qui lui valut les honneurs de *L'Auto*, le journal de l'ACF : « *D'aucuns croient à une simple fantaisie de sportswoman, grande était leur erreur et ils peuvent s'en convaincre en voyant avec quel brio, quelle science et quel sang-froid Mme du Gast sut atteindre des vitesses dignes de nos plus célèbres rois du volant* ».

Source : Alexandre Buisseret : Les femmes et l'automobile à la Belle Époque, in *Revue Le Mouvement social*, n° 192, juillet-septembre 2000. Les Éditions de l'Atelier/Éditions ouvrières.

2. Une conquête progressive et inachevée pour les femmes

a) Une appropriation progressive au cours du XX^e siècle...

Plusieurs travaux sociologiques se sont intéressés à la **diffusion de l'automobile auprès des femmes**, notamment à travers le permis de conduire. Par exemple, selon le sociologue Yoann Demoli, **l'universalisation de l'automobile a d'abord été masculine**, et que la diffusion du permis de conduire auprès des femmes a connu une **logique verticale**.

Son analyse confirme que les femmes qui ont en premier lieu obtenu le permis sont d'abord des privilégiées qui, pour conduire, ont souvent été des femmes exceptionnelles, prêtes à défier les préjugés de leur époque et de leur classe sociale, ou bien liées à des hommes ayant une place spécifique dans l'histoire de l'automobile.

De façon plus générale, ce sont avant tout les femmes les plus diplômées qui ont eu accès de façon massive au permis de conduire.

La Grande Guerre constitue un tournant historique pour les pays occidentaux dans la diffusion du permis de conduire auprès des femmes. « *En France, comme aux États-Unis ou en Angleterre, les femmes ont été appelées à pratiquer la conduite ; des femmes, souvent issues des classes supérieures (...) ont ainsi été sollicitées pour être mécaniciennes, conductrices d'ambulances, de tracteurs, d'autobus et de taxi*¹ ».

¹ Yoann Demoli, Les femmes prennent le volant. Les logiques sociales de la diffusion du permis, de l'accès au volant et de l'usage de l'automobile auprès des femmes au cours du XX^e siècle, *Revue Travail, Genre et Société*, 2014, p.119-140.

Mais la diffusion du permis demeure marginale en France pendant la première moitié du XX^e siècle, et **ce n'est qu'après 1945 que l'on assistera à une certaine massification du permis de conduire**. Entre la fin de la Seconde guerre mondiale et les années 1960, la proportion de femmes parmi les nouveaux titulaires du permis de conduire passe ainsi de 5 % à 30 %. Malgré tout, en 1967, les femmes ne sont encore que 22 % à conduire, soit trois fois moins que les hommes. **Il faut attendre 1981 pour qu'une femme sur deux détienne le permis de conduire, et 2007 pour que cela soit le cas de près de 75 % d'entre elles**.

En outre, selon le sociologue Yoann Demoli, **la diffusion du permis de conduire auprès des femmes a connu une logique non linéaire**. Ce sont ainsi certaines générations de femmes qui ont connu un accès privilégié et exceptionnel à l'apprentissage de la conduite, et plus particulièrement les femmes issues du *baby-boom*.

Il explique enfin que l'accès des femmes à l'automobile ne s'est véritablement répandu qu'à travers la banalisation d'un second véhicule au sein des couples, dans les années 1980. Il s'agit donc d'un **phénomène tardif**.

Comme il le résume dans son article précité, « *Que les femmes accèdent à l'automobilité est un constat indéniable. Toutefois, cette diffusion se fait tardivement, et alors même que les femmes sont à même de conduire, elles accèdent à l'automobilité d'abord – et longtemps – par le rôle de passagères. L'accès massif des femmes au volant est une réalité plus tardive que l'âge d'or de la civilisation automobile ; la banalisation de l'automobile citée par ses observateurs contemporains est en fait une diffusion masculine qui précède, de près de deux décennies, la massification de l'automobile auprès des femmes. Cet accès des femmes au volant se fait avant tout via les femmes actives et trouve une accélération dans les années 1980, amenant, dans les années 2000, à une convergence encore imparfaite. L'universalisation de la révolution automobile que les travaux situent au début des Trente glorieuses (...) est en réalité une universalisation masculine*¹».

b) ... qui n'est cependant pas synonyme d'émancipation et d'égalité

Au-delà de ce constat, le sociologue a souhaité comprendre comment a évolué l'intensité de l'usage de l'automobile selon les sexes et comment le fait d'être homme ou femme influence les déterminants traditionnels de l'usage de l'automobile. À cet égard, il insiste sur le fait que **le progrès matériel lié à l'accès des femmes à la voiture ne s'est pas nécessairement traduit par un progrès social**.

En effet, **il n'y a selon lui pas de convergence entre les usages que font de l'automobile les hommes et les femmes**. Si ces dernières roulent de plus en plus et se rapprochent ainsi des comportements des hommes, **leurs**

¹ Yoann Demoli, Les femmes prennent le volant. Les logiques sociales de la diffusion du permis, de l'accès au volant et de l'usage de l'automobile auprès des femmes au cours du XX^e siècle, *Revue Travail, Genre et Société*, 2014, p.119-140.

trajets demeurent spécifiques, tant dans leur durée et distance que dans les motifs qui y président. De même, la possession d'une voiture par un ménage ne signifie pas un partage égal de la conduite.

Ainsi, l'analyse développée met en évidence le fait que **les trajets des femmes sont plus courts, plus segmentés et plus fréquents, et que le travail domestique y joue un rôle prépondérant.** Dès lors la voiture, plutôt qu'un véhicule d'émancipation, a au contraire pour conséquence **d'étendre l'espace domestique.**

Au cours de la table ronde du 26 mai 2016 sur l'accidentalité routière et les différences de comportements entre les hommes et les femmes au volant, Marie-Axelle Granié, directrice de recherche à l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), soulignait ainsi que les différences de mobilité en fonction du sexe sont « *une répercussion des différences sexuées des tâches domestiques¹* ».

Le sociologue Yoann Demoli distingue donc une « *certaine logique de la contrainte dans les trajets automobiles des femmes* », estimant qu'il « *est probable que les femmes se consacrent aux trajets les plus contraints ; il ne s'agirait pas tant d'une culture de la proximité que d'une **mobilité contrainte**, caractérisée par des **trajets moins libres que ceux des hommes**. La mobilité des femmes serait enserrée davantage que celle des hommes dans les trois contraintes (...) professionnelles, scolaires et consommatoires²* ».

B. UNE INFÉRIORITÉ SUPPOSÉE DES FEMMES AU VOLANT DÉMENTIE PAR LES STATISTIQUES DE L'ACCIDENTALITÉ ROUTIÈRE ET PAR LA PRÉSENCE DE FEMMES PILOTES DANS LES COURSES AUTOMOBILES

1. Des clichés porteurs d'inégalités

a) Les femmes, mauvaises conductrices ?

Le **stéréotype** de la femme mauvaise conductrice est **aussi ancien que les pionnières de la conduite automobile.**

Dès les origines ont ainsi émergé des clichés sexistes véhiculant l'idée d'une incompétence des femmes au volant, comme si le fait de conduire était incompatible avec le fait d'appartenir au « sexe faible ».

Selon l'historien Alexandre Buisseret, « *les opposants aux femmes conductrices avançaient **trois sources d'infériorité** : une déficience physique, intellectuelle et une instabilité émotionnelle* ». Par exemple, pour ce qui est de la faiblesse physique, « *la femme est présentée comme inapte physiquement à la*

¹ Compte-rendu de la table ronde du 26 mai 2016 sur l'accidentalité routière et les différences de comportements entre les hommes et les femmes au volant.

² Yoann Demoli, *op. cit.*

conduite de l'automobile : le démarrage au cric, la direction rude, le passage des vitesses sont présentés comme autant d'obstacles musculaires pour les femmes¹ ».

L'historien cite également des propos révélateurs tenus en 1906 par l'homme de lettres Gaston Labadie-Lagrave, sur une prétendue dangerosité de la femme conductrice : « *Les imperfections naturelles des femmes les rendront toujours inaptés à conduire² »*, ou encore « *« Au lieu de regarder devant elle si la route est libre, elle s'égarera dans une rêverie sans fin. (...) Il est trop tard pour éviter la catastrophe... sa main droite se trompe de levier et ses pieds, empêtrés dans le pli de sa robe, ne retrouvent pas la pédale qui interrompt la transmission du pouvoir moteur... En résumé, il est très probable que l'art de conduire un (sic) automobile ne deviendra jamais un métier de femme³ »*.

C'est ainsi que le stéréotype a fini par être proverbialisé, pour devenir « *Femme au volant, mort au tournant* ».

Vers une évolution des clichés sur les femmes mauvaises conductrices ?

Si les clichés et les idées reçues ont la vie dure, on constate néanmoins une évolution favorable. Ainsi, l'enquête *OpinionWay* pour MMA en partenariat avec Europe 1 sur les comportements des hommes et des femmes au volant, réalisée en ligne du 10 au 17 juin 2016 auprès de 1 001 personnes, et publiée le 12 juillet 2016, révèle que **83 % des hommes se sentent en confiance lorsqu'ils sont passagers d'une femme**, et que 76 % des femmes déclarent se sentir en confiance en tant que passagère lorsqu'un homme conduit.

L'étude souligne également que **les femmes se montrent plus sévères envers elles-mêmes que les hommes, puisqu'elles s'attribuent une note moyenne de 7,5/10, alors que les hommes s'évaluent à une moyenne de 7,7/10**. Le sondage révèle par ailleurs une plus grande prudence des femmes, puisque 55 % des hommes déclarent avoir eu un accident en conduisant, contre 37 % des femmes interrogées. Enfin, le pourcentage de femmes et d'hommes reconnaissant faire preuve d'incivilités au volant est identique (49 %).

Source : communiqué de presse MMA du 12 juillet 2016

La **publicité relaie parfois des clichés comparables** sur l'ignorance ou la maladresse des femmes, qui ne sauraient pas se garer correctement. Par exemple, une agence de location a créé des affiches où des femmes se garent entre deux places ou même au fond d'une piscine.

Or, lorsque la **mobilité des femmes est critiquée, c'est bien souvent pour que celles-ci restent à leur place, dans le domicile, sous peine d'une « remise en cause du système social familial et patriarcal⁴»**.

¹ Alexandre Buisseret : Les femmes et l'automobile à la Belle Époque, in *Revue Le Mouvement social*, n° 192, juillet-septembre 2000. Les Éditions de l'Atelier /Éditions ouvrières.

² G. Labadie-Lagrave, *Les annales*, 1906, cité par Alexandre Buisseret, *op. cit.*

³ G. Labadie-Lagrave, *Les annales*, 1906, cité par Alexandre Buisseret, *op. cit.*

⁴ Alexandre Buisseret : Les femmes et l'automobile à la Belle Époque, in *Revue Le Mouvement social*, n°192, juillet-septembre 2000. Les Éditions de l'Atelier /Éditions ouvrières.

Comme l'analyse l'historien Alexandre Buisseret, « *la société masculine se sent agressée par les femmes qui ont osé transcender leur condition pour prendre le volant. En effet, **une femme sur une automobile représente symboliquement un danger**. C'est une femme qui n'est plus sous le contrôle d'un homme et donc de la société, c'est une femme qui échappe au cercle familial, et donc à un des fondements présumés de la société¹* ».

C'est aussi ce que soulignait Marie-Axelle Granié, directrice de recherche à l'IFSTTAR, au cours de la table ronde du 26 mai 2016 sur l'accidentalité routière et les différences de comportements entre les hommes et les femmes au volant, à propos du cliché tenace de la mauvaise conductrice : « *l'explication, à mon avis, est que ce stéréotype et cette image négative de la femme au volant visaient à maintenir les femmes au foyer, alors que l'automobile aurait pu être un moyen de favoriser la liberté et l'autonomie des femmes. Poser d'emblée les femmes comme incapables de conduire permettait de les garder au foyer et de maintenir la domination des hommes sur l'espace extérieur²*».

La chercheuse a également mis en exergue une différence de résultats sur Internet, selon que l'on effectue une recherche en associant « femmes et voitures » ou « hommes et voitures », révélatrice des perceptions respectives des femmes et des hommes au volant : « *Sur Google, j'ai trouvé 175 000 résultats associés à la recherche d'image « Femme au volant », avec des photos relevant à la fois du conducteur moyen et de préjugés à l'égard des femmes au volant. Pour la recherche d'image « Homme au volant », on ne trouve que 95 400 résultats, très centrés sur l'homme cadre moyen supérieur au volant, ou des photographies issues de films, avec George Clooney notamment* ».

Ainsi le développement de ces clichés depuis l'essor de l'automobile peut-il s'expliquer par la **crainte des hommes de voir les femmes s'émanciper et échapper à la sphère privée** par le biais de l'automobile, qui symbolise à ses débuts le désir de vitesse, de réduction des espaces et la connaissance de nouveaux horizons : **derrière les critiques et les résistances exprimées envers la mobilité des femmes, se cachent en réalité les réticences plus profondes suscitées par l'émancipation des femmes**.

Le sociologue Yoann Demoli souligne à cet égard que « *l'appropriation de la bicyclette ou de l'automobile ont essuyé successivement des critiques. Christopher Thompson (...) note que dès le XIX^e siècle des arguments à la fois moraux et médicaux décourageaient la pratique du vélo pour les femmes. Tantôt, la bicyclette est taxée de risques de stérilité, tantôt de risques de lubricité, montrant combien la place naturelle de la femme serait celle de la sphère domestique, dont l'éloignement brouille alors les rôles sociaux traditionnels. De telles critiques sont aussi formulées contre l'accès des femmes à l'automobile. S'y ajoutent d'autres arguments qui revêtent une critique de l'ordre des compétences*

¹ Alexandre Buisseret, *op. cit.*

² Compte-rendu de la table ronde du 26 mai 2016 sur l'accidentalité routière et les différences de comportements entre les hommes et les femmes au volant.

techniques. Michel Berger analyse le stéréotype de la femme en piètre conductrice comme un moyen de garder les femmes à leur place – en limitant leur liberté et en les protégeant de l'influence de la société (...)¹ ».

Les mêmes types de raisonnement sont aujourd'hui à l'œuvre dans certains pays où il est interdit aux femmes de conduire. Par exemple, dans son ouvrage *Islamistan*, la journaliste Claude Guibal évoque le cas d'une jeune saoudienne qui « *brave l'interdit* » pour « *quelques minutes de liberté frondeuse* », après avoir passé son permis de conduire à l'étranger.

Claude Guibal rappelle le sort de quarante-sept saoudiennes qui avaient « *tenté de défier le pouvoir en prenant le volant* », et qui ont été arrêtées à la suite d'une « *fatwa émise par le grand mufti du royaume, pour qui la conduite des femmes ne pouvait mener qu'à la mixité et au chaos social²* ».

b) Les femmes « objet », faire-valoir de l'automobile

Si des doutes ont dès l'origine été émis par les hommes à l'égard des aptitudes des femmes en matière de conduite, celles-ci **ont été très tôt identifiées à la voiture elle-même dans la publicité**, devenant des femmes « objet » passives jouant le rôle de faire-valoir de l'automobile, dont les plus emblématiques ont longtemps été les hôtesse des salons automobiles.

Ainsi, à la Belle Époque, Citroën disait déjà que « *sur les affiches publicitaires, la femme n'est qu'un objet décoratif, dont l'élégance est comparée à la beauté de la carrosserie³* ».

Interrogé sur cette question au cours de son audition du 13 septembre 2016 devant la délégation, Jean-Claude Girot, commissaire général du *Mondial de l'Automobile*, a rappelé que l'image de belles femmes élégantes avait toujours été associée à l'automobile depuis la création du salon de l'automobile à Paris, au début du XX^e siècle.

Il a par ailleurs indiqué que, si les constructeurs recourent à des hôtesse qui ressemblent à des mannequins au moment des journées ouvertes à la presse, ils font davantage appel, lorsque le salon est ouvert au public, à des équipes mixtes dont la mission est de renseigner les visiteurs – potentiels clients – sur la qualité, le prix et les options des voitures, ce qui implique un mode de sélection différent.

Pour sa part, la publicité moderne use et abuse des images stéréotypées des femmes. Les exemples sont particulièrement nombreux, comme en atteste l'encadré ci-après.

¹ Yoann Demoli, Les femmes prennent le volant. Les logiques sociales de la diffusion du permis, de l'accès au volant et de l'usage de l'automobile auprès des femmes au cours du XX^e siècle, *Revue Travail, Genre et Société*, 2014, p.119-140.

² Claude Guibal : *Islamistan. Visages du radicalisme*, éditions Stock, 2016.

³ Céline Cauvin, *op. cit.*

Femmes et publicité automobile : dévalorisation et hypersexualisation

« Reflet des relations entre les sexes, la publicité automobile semble plutôt un marqueur de l'identité masculine. C'est tout particulièrement le cas des publicités pour « grosses berlines ». Elles confèrent aux femmes un rôle peu gratifiant, quand ces dernières ne sont pas tout simplement reléguées au statut d'objet. Incompétentes, elles ne parviennent guère à s'approprier les subtilités d'un objet technique « trop complexe ». En résulte, très souvent, un message peu valorisant et ainsi, par un effet miroir inversé, une glorification de « l'homme ».

Les spots pour « grosses berlines » comparent explicitement la femme et la voiture, celle-ci étant généralement considérée comme un substitut de « qualité supérieure » à la première. La comparaison entre les formes d'une femme et les courbes d'une carrosserie reflète toutes sortes de fantasmes masculins, soit que le mannequin choisi ne corresponde pas aux canons esthétiques traditionnels et semble en outre « gâcher » la splendeur de la voiture, soit que la publicité assimile la femme à un objet sexuel (Mazda), soit que le message effectue un rapprochement entre la suspension avant et la poitrine féminine (Nissan)¹.

S'adressant aux hommes, dans une recherche de proximité et de connivence, les publicités de voiture emploient un registre machiste, l'utilisation des clichés les plus éculés.

Ainsi, digne descendante d'Ève, la femme est représentée comme un être cupide attiré par tout objet symbole de pouvoir. Cette caricature est manifeste dans la publicité pour Audi, dont le slogan est restée dans les mémoires : « Il a la voiture, il aura la femme ».

Dans un autre registre, l'incompétence des femmes est stigmatisée, tant sur le plan manuel qu'intellectuel. Par exemple, une publicité de Mercedes ne se prive pas de recourir au stéréotype de la « blonde écervelée » pour la comparer à une voiture.

Le dénigrement des femmes semble si « évident » que la publicité automobile en vient parfois à tourner en dérision ses propres codes. Ainsi, un certain nombre de publicités de voitures se jouent des stéréotypes et des stigmates produits autour de la femme depuis des décennies. C'est souvent le cas de voitures citadines qui, au contraire des grosses berlines, ciblent autant les femmes que les hommes ».

Source : Jean Robin, Le livre noir de l'automobile, éditions Tatamis, 2016.

Sur la question de la publicité, la délégation note avec intérêt que les missions du Conseil supérieur de l'Audiovisuel (CSA) en matière de lutte contre le sexisme à la télévision et à la radio ont été étendues au champ de la publicité par l'article 44 B (nouveau) du projet de loi « Égalité et citoyenneté » transmis par l'Assemblée nationale au Sénat le 7 juillet 2016.

Cet article prévoit en effet que le CSA « *veille notamment à l'image des femmes qui apparaît dans [les] émissions publicitaires* ». C'est une avancée dont on peut se féliciter.

¹ La pertinence de ces comparaisons quant à l'objectif de vente laisse perplexe. En tout état de cause, ce type de publicité ne semble pas excusable au nom de l'humour, singulièrement absent du message...

Dans la logique de cette disposition, la délégation recommande au CSA mais aussi à l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP) une vigilance particulière à l'égard des publicités télévisées et des affiches publicitaires relatives au secteur automobile, afin de prévenir les messages sexistes.

Une recommandation sera formulée en ce sens.

2. Des clichés démentis par les statistiques de l'accidentalité routière et par des femmes pilotes qui parviennent à s'imposer dans un univers encore très masculin

a) Les accidents causés par les conductrices : plus nombreux mais moins graves et moins coûteux

(1) Les statistiques de l'accidentalité routière démontrent une conduite des femmes plus respectueuse des règles

Les clichés sexistes associés à l'inaptitude des femmes en matière de conduite sont largement démentis par les statistiques de l'accidentalité routière.

Au cours de la table ronde sur l'accidentalité routière et les différences de comportements au volant, organisée par la délégation le 26 mai 2016, Manuelle Salathé, secrétaire générale de l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière (ONISR), a présenté les principales statistiques en ce domaine.

En France, **75 % des personnes tuées ou gravement blessées sont des hommes**. Cette proportion est de 76 % au niveau européen.

Par ailleurs, **les hommes sont également majoritaires parmi les blessés**. Les victimes en tant que passagers se répartissent à égalité entre hommes et femmes. Enfin, la mortalité des piétons est plus forte chez les hommes. En revanche, les piétons blessés se répartissent entre hommes et femmes de manière comparable.

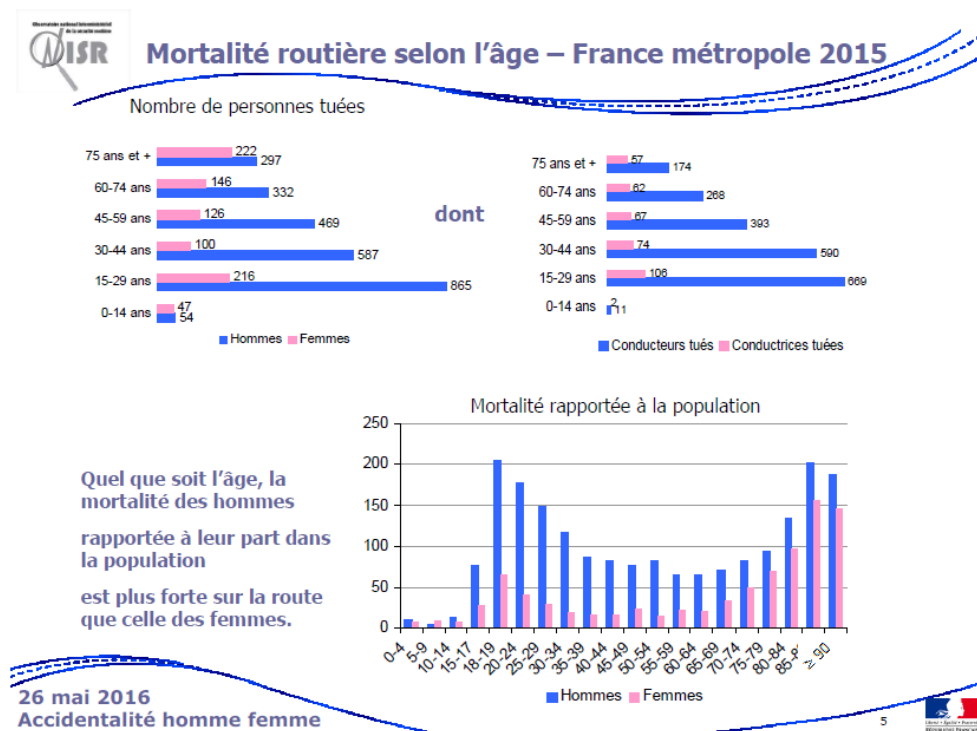
Les victimes de la route en France métropolitaine (2015)

En pourcentage (%)

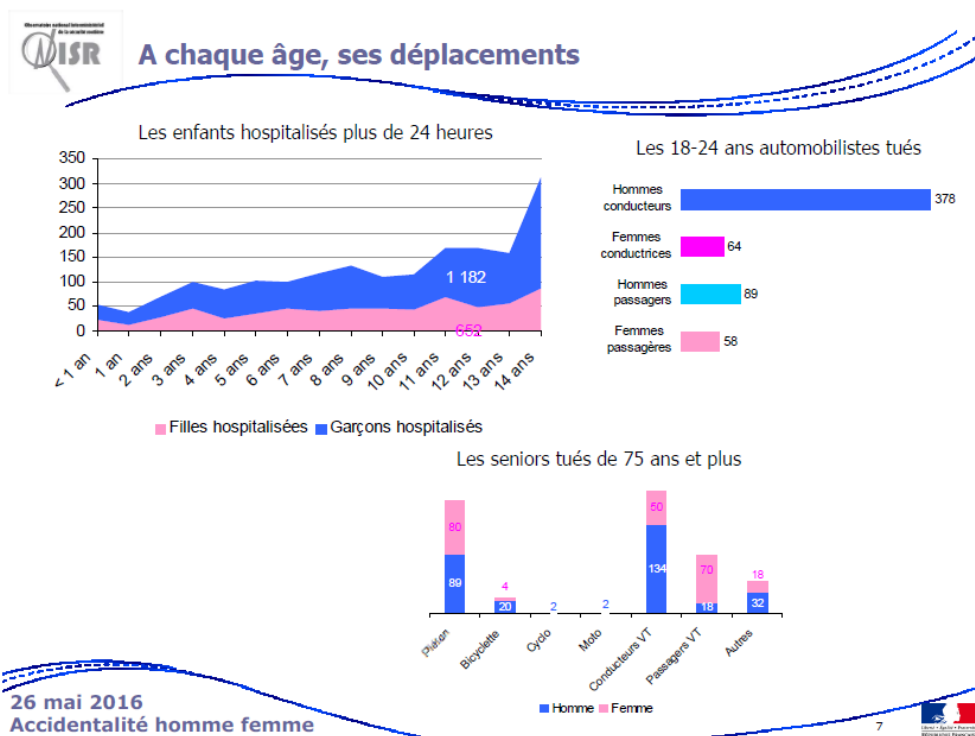
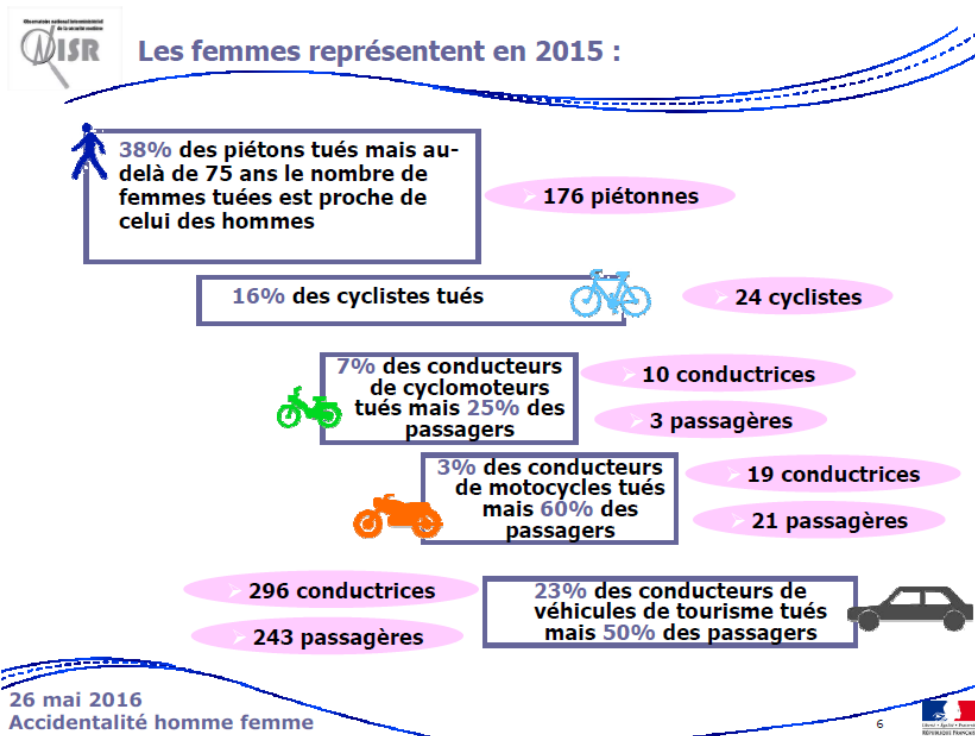
	Tués	Blessés hospitalisés plus de 24 h	Blessés légers	Total blessés
Conducteurs hommes	85 %	79 %	73 %	75 %
Passagers hommes	49 %	50 %	48 %	48 %
Piétons hommes	62 %	53 %	51 %	52 %
Total	75 %	70 %	65 %	67 %

Source : ONISR

Les graphiques ci-après, élaborés et communiqués à la délégation par l'ONISR, présentent de manière très complète les **statistiques de la mortalité routière selon l'âge et le sexe** des personnes :



Source : ONISR



Ces écarts statistiques reflètent également **des différences de comportements entre hommes et femmes**. Ainsi, dans les accidents mortels, les hommes représentent :

- 82,5 % des auteurs présumés ;
- 92 % des conducteurs alcoolisés impliqués ;
- et 91 % des conducteurs contrôlés positifs aux stupéfiants.

Le tableau ci-après présente les causes d'accidents relevées en fonction du sexe.

Auteurs présumés d'accidents mortels – causes relevées en multifactoriel sur 18 mois

4 236 hommes	883 femmes
21 % de 18-24 ans	18 % de 18-24 ans
15 % de 65 ans et +	25 % de 65 ans et +
Vitesse : 34 % des cas	Vitesse : 22 % des cas
Dépassement dangereux : 4 % des cas	Dépassement dangereux : 2 % des cas
Alcool : 23 % des cas	Alcool : 10 % des cas
Stupéfiants : 10 % des cas	Stupéfiants : 4 % des cas
Non -respect des priorités : 12 % des cas	Non-respect des priorités : 19 % des cas
Inattention : 8 % des cas	Inattention : 11 % des cas

Source : Fichier des auteurs présumés d'accidents mortels 2014-15, données fournies à la délégation par l'ONISR

Enfin, **en ce qui concerne les infractions routières, les femmes représentent en 2015 32 % des points retirés et 14 % des permis invalidés**. De surcroît, d'après le ministère de la justice (chiffres 2013), la part des femmes dans les délits liés à la sécurité routière est de 9,4 % (contre 10,6 % pour l'ensemble des délits).

Elles représentent donc :

- 4,5 % des conduites sous l'emprise de stupéfiants ;
- 6 % des personnes conduisant malgré le retrait de leur permis ;
- 10 % des conduites en état alcoolique. À cet égard, il convient de noter une **évolution à la hausse**, puisque cette proportion était de 6 % en 2000.

Ainsi, si les femmes conduisent actuellement moins sous l'emprise de l'alcool que les hommes, on pourrait toutefois constater une tendance à l'augmentation dans les années à venir. En effet, **depuis plusieurs années, dans ce domaine, les comportements masculins et féminins tendent à se rapprocher.**

(2) Des écarts de sinistralité pris en compte dans les tarifs des assurances jusqu'à une décision de la Cour de Justice de l'Union européenne de 2011

Les assureurs prenaient en compte les différences d'accidentalité routière entre hommes et femmes dans la fixation de leurs tarifs en favorisant les femmes, jusqu'à une décision de la Cour de Justice de l'Union européenne de 2011.

Ainsi que l'a indiqué Stéphane Penet, directeur des assurances de biens et de responsabilité de la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA), au cours de la table ronde du 26 mai 2016, « *en plaçant l'ensemble des assurés automobiles à un niveau 100, nous constatons que les femmes se trouvent à une fréquence d'accidents (matériel et corporel) de 104 et les hommes à une fréquence de 98. Les femmes auraient donc un peu plus d'accidents que les hommes. Sur l'axe du coût moyen en revanche, les hommes se situent à 106 et les femmes à 91. Au total, là où la sinistralité générale se situe à 100, celle des hommes se situe à 108 et celle des femmes à 95. Cet écart significatif s'explique essentiellement par une gravité d'accident très faible et, de ce fait, un coût moyen plus faible chez les femmes.*

Par ailleurs, il est intéressant de croiser l'ancienneté du permis et le genre : les écarts sont alors beaucoup plus importants. Dans le comportement des assurés vus par les assureurs automobiles, la courbe d'expérience est extrêmement forte dans les neuf années suivant l'obtention du permis de conduire (...). Les jeunes conducteurs de moins de deux ans de permis ont une sinistralité 4,5 fois plus élevée que la moyenne française et les jeunes conductrices ont une sinistralité deux fois plus élevée que la moyenne française. C'est ici que nous trouvons, en tant qu'assureurs, la principale différence en matière de sinistralité. Au-delà de neuf ans de permis, on retrouve une sinistralité parfaitement comparable entre les hommes et les femmes.»

**La décision de la Cour de justice de l'union européenne (CJUE)
du 1^{er} mars 2011 : éléments d'explication**

La décision de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) du 1^{er} mars 2011 est issue d'un renvoi préjudiciel¹ de la Cour constitutionnelle de Belgique.

En effet, la CJUE a été saisie par la juridiction belge dans le cadre d'une procédure engagée par l'association de consommateurs *Test-Achats ASBL* contre une loi belge du 21 décembre 2007, qui a transposé la directive 2004/113².

Cette directive « *met en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services* », notamment son article 5 paragraphe 2, qui **autorise les assureurs à opérer une « distinction directe proportionnelle, sur la base de l'appartenance sexuelle, pour la fixation des primes et des prestations d'assurance lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises »**.

Dans sa décision du 1^{er} mars 2011, la Cour répondait ainsi à la question de **savoir s'il était compatible avec les droits fondamentaux** garantis dans l'Union européenne de **prendre le sexe de l'assuré en considération** en tant que **facteur de risque** lors de l'élaboration des **contrats d'assurance**.

Les conclusions de l'avocate générale, Julianne Kokott, peuvent se résumer selon les grandes étapes suivantes :

- la directive 2004/113, notamment l'article 5, vise à supprimer toute discrimination dans le domaine des assurances ;

- une **inégalité de traitement directe fondée sur le sexe n'est licite** que lorsqu'il peut être constaté avec certitude qu'il existe entre les hommes et les femmes des **différences pertinentes rendant une telle inégalité de traitement nécessaire** ;

- or, de **nombreux facteurs jouent un rôle important pour l'appréciation des risques d'assurance**, comme des éléments économiques et sociaux, ainsi que les habitudes de vie de chacun, par exemple la nature et l'intensité de l'activité professionnelle, l'environnement familial et social, les habitudes alimentaires, la consommation de denrées d'agrément ou de drogues, les activités de loisirs, la pratique du sport ;

- s'il est facile d'opérer une distinction en fonction du sexe parmi les produits d'assurance, il est bien **plus complexe d'appréhender et d'évaluer correctement des éléments économiques et sociaux, ainsi que les habitudes de vie des assurés**.

La Cour de justice a suivi et repris l'analyse de l'avocate générale, en ajoutant le constat que le but de la directive est d'appliquer la règle des primes et prestations unisexes, **l'article 5 paragraphe 2 ne pouvant être considéré que comme une dérogation**.

¹ Le renvoi préjudiciel est la procédure qui permet à une juridiction nationale d'interroger la Cour de justice de l'Union européenne sur l'interprétation ou la validité du droit communautaire dans le cadre d'un litige dont cette juridiction est saisie. Le renvoi préjudiciel offre ainsi le moyen de garantir la sécurité juridique par une application uniforme du droit de l'Union européenne.

² Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services.

Elle a ainsi estimé que **le fait que les États membres puissent conserver sans limitation cette dérogation était contraire à l'objectif d'égalité de traitement** entre hommes et femmes poursuivi par la directive. En conséquence, elle a considéré que les dispositions dérogatoires de l'article 5 paragraphe 2 devaient être invalidées à compter du 21 décembre 2012.

Pour le représentant de la Fédération française des sociétés d'assurance, cette décision a constitué une **remise en cause de la pratique de segmentation**, au cœur du métier de l'assurance, qui relève d'une **tarification du risque que représente chaque assuré, et qui permet à chacun de payer le risque qu'il représente réellement**.

Stéphane Pénét, directeur des assurances de biens et de responsabilité de la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA), a indiqué que cette décision s'était traduite par une **hausse des tarifs applicables aux jeunes conductrices**, les principales différences de sinistralité entre hommes et femmes s'observant chez les conducteurs novices.

La délégation regrette cette évolution qui a pénalisé les jeunes conductrices.

(3) Des différences de sinistralité qui s'expliquent par une appréhension diverse du risque

Des études menées notamment par l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR) tendent à expliquer la différence d'accidentalité routière entre les hommes et les femmes par des **déterminants psychosociaux impliquant en particulier une appréhension diverse du risque** selon que l'on est un garçon ou une fille.

Marie-Axelle Granié, directrice de recherche à l'IFSTTAR, expliquait ainsi au cours de la table ronde du 26 mai 2016 que *« les études (...) démontrent très clairement que les hommes sont plus susceptibles de prendre davantage de risques que les femmes, quel que soit le type de prise de risque (...) Le constat général est que la différence de fréquence d'infractions entre hommes et femmes est la principale variable explicative de ces différences de sexe dans les accidents routiers (...) La prise de risque au volant est un stéréotype masculin, c'est-à-dire un comportement typiquement attendu des hommes. La masculinité entraîne la prise de risque dans le sport, dans la consommation de substances, dans les comportements antisociaux, dans les comportements à risque accidentel dès l'enfance, dans la conduite, mais aussi dans les comportements des piétons.*

La féminité, dans sa dimension de prise en charge d'autrui, entraîne plus de recherche de soutien social lors de la traversée de rue, moins de violation des règles en tant que conducteur, un certain rejet de l'infraction et une représentation plus

morale des règles routières. Les femmes respectent la règle routière parce que, ce faisant, elles protègent autrui de leur propre comportement¹».

Compte tenu des différences avérées de comportement entre les hommes et les femmes au volant et de l'enjeu de santé publique attaché à la sécurité routière, **la délégation recommande d'insérer dans les campagnes de sécurité routière des messages relatifs aux différences d'accidentalité routière entre hommes et femmes, afin de contribuer à faire disparaître les clichés relatifs aux femmes mauvaises conductrices et de valoriser leur attitude plus respectueuse du code de la route.**

Une recommandation sera formulée en ce sens.

- (4) Une évolution souhaitable : la nécessité de généraliser le réglage manuel en hauteur des ceintures de sécurité dans les véhicules

Dès la réunion de la délégation du 1^{er} octobre 2015, au cours de laquelle a été validé le thème du présent rapport, notre collègue Laurence Cohen relevait **l'inadaptation des ceintures de sécurité à la morphologie de certaines femmes**. « *Il y a des voitures où les ceintures de sécurité nous étranglent* », faisait-elle observer.

Il est en effet **indispensable**, pour des raisons de confort, mais surtout **de sécurité, que la ceinture puisse passer sous la clavicule** – et qu'elle ne soit pas trop proche du cou ou de la trachée (risque d'étranglement).

Or, un mauvais réglage de la hauteur de la ceinture en cas de collision réduit son efficacité. Ce sujet concerne donc directement la sécurité.

Actuellement, bien que les véhicules motorisés soient très réglementés en ce qui concerne leurs équipements, lesquels doivent être testés avant toute homologation, **la réglementation² n'impose pas de système de réglage manuel en hauteur du point d'ancrage de la ceinture de sécurité.**

Ce dispositif de réglage, quand il existe, **permet d'adapter au mieux la position de la ceinture, quelle que soit la taille de l'occupant**, par exemple une femme plus petite que la moyenne, soit actuellement 1,62 m.

¹ Compte-rendu de la table ronde du 26 mai 2016 sur l'accidentalité routière et les différences de comportements entre les hommes et les femmes au volant.

² Directive du Conseil du 18 décembre 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux ancrages des ceintures de sécurité des véhicules à moteur (76/115/CEE) et Règlement n° 14 de la Commission économique pour l'Europe des Nations-Unies (CEE-ONU) – Prescriptions uniformes relatives à l'homologation des véhicules en ce qui concerne les ancrages de ceintures de sécurité, les systèmes d'ancrage ISOFIX, les ancrages pour fixation supérieure ISOFIX et les positions i-Size [2015/1406], 19 août 2015.

Dans ces conditions, la délégation souhaite qu'un **dispositif de réglage manuel en hauteur de la ceinture de sécurité soit généralisé** à tous les véhicules, **y compris aux modèles les plus économiques**, tant aux places avant qu'aux places latérales arrière.

Une recommandation sera formulée en ce sens.

Pour garantir sa bonne utilisation, il serait par ailleurs opportun **qu'un tel système fasse l'objet d'un guide d'utilisation compréhensible** par les utilisateurs.

b) Les femmes pilotes dans un univers masculin : encore un effort pour atteindre l'égalité

(1) Des championnes de rallye ...

Démentant les clichés sexistes, la capacité des femmes à maîtriser un véhicule dans le cadre des courses automobiles a été démontrée à plusieurs reprises par l'existence de pilotes femmes, en France comme dans d'autres pays.

On pense en particulier à la belge **Gilberte Thirion (1928-2008)**, qui se distingua par une carrière automobile certes brève, puisqu'elle exerça sur une durée de cinq ans, mais auréolée d'exploits. Elle remporta notamment, en 1956, à bord de sa *Dauphine*, avec sa copilote Nadège Ferrier, le premier tour de Corse.

On pense aussi à **Michèle Mouton et à sa copilote italienne** qui, en 1981, remportèrent le rallye de San Remo, ce qui en fit les premières femmes à gagner un championnat du monde des Rallyes.

Plus récemment, le cas atypique et hors du commun de **quatre jeunes femmes palestiniennes**, décrit dans un article de 2014¹, est digne d'intérêt. Ces jeunes femmes, qui se font appeler les « *Speed Sisters* », pratiquent la course automobile, qui « *est une passion, un sport puissant au goût de liberté* ».

En outre, les co-rapporteuses souhaitent mettre en valeur le **parcours d'Inès Taittinger**, entendue par la délégation le 13 septembre 2016 avec **Chantal le Creurer**, éditrice de magazines et ancienne pilote de rallyes. Inès Taittinger a participé pour la première fois, en juin 2016, aux *24 Heures du Mans* et était l'une des deux femmes de la 84^{ème} édition de la plus grande course d'endurance au monde, avec la Danoise Christina Nielsen².

Elle était également entendue avec **Mélanie Astles**, pilote de voltige aérienne, par ailleurs passionnée de sport automobile.

¹ Mona, Noor, Betty, Marah... Femmes pilotes en Palestine, *Aude Marcovitch, Paris-Match du 7 au 14 mai 2014*.

² Organisées par l'Automobile club de l'Ouest, les 24 Heures du Mans accueillent des femmes sur le circuit depuis 1930.

Ces témoignages conjoints ont permis à la délégation de mieux appréhender la place des femmes dans les sports extrêmes et les difficultés auxquelles elles se heurtent pour accomplir leur rêve.

Inès Taittinger et Mélanie Astles ont mis en avant **la passion et la détermination qu'il faut avoir pour s'imposer dans un univers très masculin**, même si le fait d'être une femme peut représenter selon elles un atout, notamment au niveau médiatique.

Mélanie Astles a ainsi indiqué que le **traitement médiatique** dont elle a bénéficié en devenant la première femme pilote au sein de la *Red Bull Air Race*¹ lui a **permis de franchir un cap lui donnant la possibilité de se consacrer à plein temps à sa passion**.

Inès Taittinger a souligné que **le fait d'être une femme dans un monde d'hommes permet plus facilement « d'attirer la lumière sur soi »**. **Mais cet avantage a parfois des effets pervers**. Elle a par exemple évoqué la crevaison dont elle a été victime aux *24 heures du Mans*, qui l'a contrainte à abandonner la course. Cet incident semble avoir motivé certaines mises en cause de ses compétences. Pourtant, aucun pilote homme n'a selon elle été accusé d'incompétence en cas de crevaison.

Malgré tout, **les médias spécialisés demeurent encore assez fermés quant à la mixité de la course automobile**. Chantal le Creurer a par exemple rappelé que les journalistes femmes couvrant ce sport et réalisant des essais de véhicules sont encore très rares.

En outre, Dominique Serra, fondatrice du *Rallye des Gazelles*, déplore **la difficulté pour les femmes à s'imposer médiatiquement dans le sport en général, et spécifiquement dans le sport automobile**. Selon elle, les clichés y sont encore très tenaces, les hommes étant très attachés à leurs prérogatives et ayant tendance à dénigrer les femmes pilotes en contestant leur qualité de sportives.

Il est pourtant regrettable qu'une initiative comme le Rallye des gazelles soit méconnue. En effet, cette course existe depuis près de trente ans. Elle rassemble chaque année au mois de mars environ 300 femmes amateurs de tous les horizons sociaux, de plusieurs générations (l'âge des participantes est compris entre 20 et 70 ans) et de 15 nationalités diverses. Ce rallye présente enfin la particularité de détenir la certification environnementale ISO 14001.

À ce titre, dans le cadre de la 22^{ème} conférence des parties pour le climat (COP 22) présidée par le Maroc, le Rallye a mis en place un partenariat avec le ministère de l'environnement marocain.

¹ Championnat international de course aérienne.

Le Rallye des Gazelles

« Le Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc est le **seul rallye-raid hors-piste 100 % féminin au monde**.

Unique en son genre et depuis 1990, il rassemble chaque année plus de 320 femmes de 18 à 65 ans et de plus de 15 nationalités différentes dans le désert marocain.

Il développe depuis sa naissance une **autre vision de la compétition automobile** : pas de vitesse, pas de GPS, mais une navigation à l'ancienne, uniquement en hors-piste pour un retour aux sources de l'aventure.

Sans autre sélection que leur détermination, quel que soit leur âge ou leur milieu, leur nationalité ou leur expérience, les participantes de ce rallye viennent vivre aux commandes d'un 4x4, d'un *Crossover*, d'un Quad, d'un camion, d'une moto, une compétition unique :

- où les vraies valeurs de tolérance, de solidarité, de persévérance se partagent ;
- où le respect du pays traversé est une priorité grâce aux actions de l'association du Rallye, *Cœur de Gazelles* ;
- où le respect de l'environnement est assuré. Le *Rallye Aïcha des Gazelles* est ainsi le seul rallye-raid au monde à être certifié norme ISO 14001.

S'il est un retour aux sources de l'aventure, il est aussi, de par son système, à la pointe de la technologie, avec une sécurité assurée par satellite.

Une autre vision pour le monde automobile !

C'est ce que nous prônons depuis des années en ayant conçu un événement où le plaisir de conduire sans la vitesse existe, et où gagner en faisant le moins de kilomètres permet de respecter les engagements environnementaux fixés ».

Source : site internet du Rallye Aïcha des Gazelles.

(2) ... qui peuvent se heurter encore à la question des sponsors

On ne peut évoquer les obstacles rencontrés par les femmes dans le milieu de la course automobile, sans aborder la question des sponsors.

Au cours de leur audition, le mardi 13 septembre 2016, devant la délégation, Mélanie Astles, pilote de voltige aérienne, et Inès Taittinger, pilote de course, ont toutes deux évoqué les **entraves rencontrées pour trouver des sponsors et le temps considérable qu'elles ont consacré à cette recherche**.

Mélanie Astles a ainsi indiqué que la recherche de sponsors lui permettant notamment de financer l'achat d'un avion a été le **principal problème auquel elle a dû faire face depuis le début de sa carrière sportive**, d'autant plus qu'elle venait d'un milieu modeste. Il lui a fallu pas moins de cinq ans pour y parvenir.

Inès Taittinger a également évoqué les **efforts déployés pour trouver des partenaires et le nombre important de refus qu'elle a essuyés**. Toutefois, selon elle, le problème vient davantage des préjugés relatifs au monde de l'automobile qu'au fait d'être une femme.

Cette situation les a contraintes à **développer des stratégies de contournement** pour pouvoir s'entraîner et participer à des courses.

Mélanie Astles explique par exemple avoir dû mobiliser d'autres méthodes de préparation, physique et mentale, que des entraînements à bord, et estime avoir ainsi « 2 000 heures de voltige dans sa tête ».

Pour sa part, Séverine Jean, carreleur, meilleur ouvrier de France¹, ancienne employée dans une entreprise de démolition automobile, et pilote de motocross, estime que **les sponsors font preuve d'un certain sexisme** : « *les femmes pilotes se heurtent à la difficulté de trouver des sponsors, car ils estiment qu'elles ne constituent pas un bon investissement. Ils raisonnent de façon binaire : la rentabilité de l'investissement (une femme n'est pas considérée comme rentable du point de vue physique et moral), et le souci lié à la maternité. Cela crée encore plus de barrières. On entre ainsi dans un cercle vicieux : les femmes ne s'orientent déjà pas naturellement vers ce type de sports, mais ne sont pas non plus aidées ou incitées à le faire, puisqu'elles rencontrent davantage de difficultés que les hommes pour pratiquer ces sports*² ».

Le **difficile accès aux sponsors** peut donc aussi expliquer que les femmes soient réticentes à s'investir dans les sports tels que la course automobile.

(3) La Formule 1 : un bastion qui reste à conquérir

Si les femmes pilotes de rallye tendent à être plus nombreuses et à s'affirmer, les femmes pilotes de Formule 1 demeurent encore une exception, notamment celles qui accèdent au plus haut niveau.

Un article de mars 2015 du site d'information *francetvinfo*³ analysait ainsi **pourquoi les femmes n'arrivent pas à percer en Formule 1**, à la suite de la déclaration de Bernie Ecclestone, homme d'affaires britannique très influent dans le monde de la Formule 1 (F1), indiquant son souhait de créer un championnat du monde exclusivement féminin.

L'article rappelle ainsi que, depuis la création du championnat du monde dans les années 1950, seules cinq femmes y ont participé.

¹ Séverine Jean était présente au Sénat le 8 mars 2016, au cours de la rencontre avec des meilleures ouvrières de France. Voir le rapport : Le 8 mars 2016 au Sénat, Journée internationale des droits des femmes, rapport n° 745 (2015-2016) de Chantal Jouanno fait au nom de la Délégation aux droits des femmes.

² Compte rendu de l'entretien avec Séverine Jean, carreleur, meilleur ouvrier de France, ancienne employée dans une entreprise de démolition automobile.

³ *www.france.tvinfo.fr* : Pourquoi les femmes n'arrivent pas à percer en Formule 1, 31 mars 2015, Pierre Godon.

« De Maria Teresa de Filippis, qui courait en 1959 sur la voiture qui avait vu Fangio être sacré champion du monde un an plus tôt, jusqu'à Giovanna Amati, sur la plus mauvaise voiture Brabhal de l'histoire de l'écurie en 1992, aucune femme n'a eu sa chance dans une Top team. Ces mauvaises expériences ont ancré l'idée que les femmes étaient incapables de rivaliser avec les hommes en F1 (...) ».

Ce même article souligne que les rares pilotes recrutées l'ont été pour de mauvaises raisons – par exemple pour des motifs liés à des **préoccupations de communication** –, que les pilotes masculins ne les acceptent pas, qu'elles sont considérées comme moins résistantes, et que les patrons d'écuries ne veulent pas des pilotes compétentes mais des tops modèles. En bref, « *les seules femmes admises sur la grille de départ sont les « grid girls », ces jeunes femmes, souvent blondes, aux jambes interminables revêtues d'une tenue courte et bariolée aux couleurs d'un sponsor*¹ ».

II. PASSER À LA VITESSE SUPÉRIEURE POUR DÉVELOPPER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE DU SECTEUR AUTOMOBILE

Le secteur automobile se caractérise par une grande variété de métiers et offre donc de nombreuses opportunités professionnelles. Pour autant, il demeure encore marqué par la rareté des femmes y occupant des postes scientifiques ou techniques.

Il s'agit essentiellement d'un problème de faible attractivité auprès des jeunes femmes, car les industriels se sont récemment aperçus de l'intérêt de la mixité, mettant en œuvre de bonnes pratiques qui gagneraient à être diffusées le plus largement possible.

La clé pour attirer davantage de femmes dans ce secteur demeure donc la communication auprès des collégiennes, des lycéennes et des apprenties, ainsi que l'émergence de femmes « modèles » susceptibles de susciter des émules auprès des jeunes filles qui réfléchissent à leur orientation.

A. UN SECTEUR CARACTÉRISÉ PAR UNE INSUFFISANTE MIXITÉ PROFESSIONNELLE

1. Le secteur automobile demeure encore très largement masculin

a) *Des filières scientifiques et techniques traditionnellement trop peu féminisées*

En France, dans l'enseignement secondaire, la présence des filles varie en terminale selon la série : 79 % en littéraire (série L), 60,7 %

¹ www.france.tvinfo.fr : Pourquoi les femmes n'arrivent pas à percer en formule 1, 31 mars 2015, Pierre Godon.

en sciences économiques et sociales (série ES) et 45,5 % en sciences (série S). Le constat est le même s'agissant des séries technologiques, où la proportion de filles oscille entre 6,5 % et 91,9 %.

De même, après le baccalauréat, **dans l'enseignement supérieur, la part des femmes demeure très contrastée en fonction des disciplines universitaires.** Elles sont largement majoritaires en langues, lettres et arts, sciences du langage, sciences humaines et sociales, droit et sciences politiques, administration économique et sociale, sciences de la nature et de la vie, médecine, odontologie et pharmacie.

Dans les écoles de commerce, de gestion et de comptabilité, on constate une parité.

En revanche, les femmes sont minoritaires en sciences fondamentales et applications ainsi qu'en sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS).

Comme l'indique l'association *Femmes et sciences* dans les réponses écrites transmises au questionnaire de la délégation, « *selon les disciplines, mais partout en Europe, la proportion de femmes dans les métiers scientifiques et techniques est inférieure à 30 %, pouvant tomber à 10 % dans certaines filières comme les mathématiques et le numérique* ».

Ce constat est corroboré par l'Association *Elles bougent* : « *alors qu'en terminale S, on atteint quasiment la parité entre les filles et les garçons, les filles ne représentent plus qu'une proportion de 10 % des élèves en filières techniques de l'enseignement supérieur. Les filles qui souhaitent faire des sciences se tournent très majoritairement vers le domaine médical ou paramédical ou les études de vétérinaire, ce qui correspond à la fonction care¹* ».

Enfin, comme le souligne l'universitaire Christine Fontanini, spécialiste des sciences de l'éducation, dans un ouvrage récent, « *en sciences, le déficit des femmes dans les études supérieures s'observe globalement dans la plupart des pays d'Europe d'occidentale et d'Amérique du Nord. Actuellement, les formations d'ingénieurs (universitaires ou non) connaissent le taux de féminisation le plus faible de l'enseignement supérieur, puisqu'il est de 27 %²* ».

b) *Une filière automobile offrant des perspectives variées, qui n'échappe pas à ce constat*

Les débouchés proposés par la filière automobile sont extrêmement diversifiés :

¹ *Compte rendu de l'audition des représentantes de l'association Elles bougent, le 21 juin 2016.*

² *Christine Fontanini : Orientation et parcours des filles et des garçons dans l'enseignement supérieur, éditions Mont-Saint-Aignan : Presses universitaires de Rouen et du Havre (PURH), 2016.*

- **constructeurs automobiles** (usines de voiture, fonction *design*, conception, production et vente de véhicules et, de façon plus marginale, les activités liées à la course automobile) ;

- **réseaux de distribution** et succursales de vente (marché de l'occasion et marché des véhicules neufs) ;

- **filières de commercialisation** des importateurs ;

- **métiers de l'équipement**¹ ;

- enfin, au bout de la chaîne, il faut inclure les **fournisseurs de services** comme les banques, Cetelem, les assureurs ou les assistants (TOM-TOM, GPS...).

L'Association nationale pour la formation automobile (ANFA), qui regroupe plusieurs de ces métiers, illustre clairement le nombre et la diversité de ceux-ci : commerce automobile, réparation automobile, commerce de détail d'équipements automobiles (hors démolisseurs), commerce de détail de carburants en magasin spécialisé, commerce et réparation de cycles et de motocycles, contrôle technique automobile, écoles de conduite, location (courte et longue durée), démolisseurs-recycleurs, parcs de stationnements.

Compte tenu des nombreuses **potentialités d'emploi offertes par ce secteur**, il est **regrettable que la filière automobile se caractérise, comme d'autres filières scientifiques et techniques, par une faible féminisation**. C'est le cas quel que soit le champ retenu, avec une **proportion de femmes largement inférieure à 40 %**².

On en fait le constat au niveau de l'enseignement professionnel, puisque dans les filières « moteurs et mécanique automobile », on compte 98,2 % de garçons³.

C'est ce que confirme le témoignage de Léa Garigue, peintre en carrosserie décor, meilleur apprenti de France, qui indiquait à la délégation que dans son lycée professionnel, « *tous secteurs confondus, sur plus de 600 élèves, nous n'étions que 14 filles pour 600 garçons. En carrosserie, j'étais la seule fille*⁴ ».

¹ Fournisseurs des constructeurs qui fournissent les pièces détachées associées à la conception d'un véhicule, comme les moteurs ou les tableaux de bord.

² Rappelons que la mixité des métiers existe quand le genre minoritaire est présent dans une proportion d'au moins 40 %.

³ Données issues du document Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés, édition 2016, l'essentiel, ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes.

⁴ Compte rendu de l'entretien avec Léa Garigue, meilleur apprenti de France, peintre en carrosserie décor.

En ce qui concerne l'industrie automobile, d'après les données transmises par l'association *Women and Vehicles in Europe (WAVE)*, les femmes y représentent en moyenne 25 % des salariés, alors que près d'un automobiliste sur deux est une femme.

L'encadré ci-après détaille la proportion de femmes au sein des principaux constructeurs et équipementiers de l'industrie automobile française.

Chiffres des effectifs par entreprise (2015)

Groupe PSA (automobile, France, Europe et hors Europe) : 82 % d'hommes, 18 % de femmes

Renault (effectif mondial) : 81 % d'hommes, 19 % de femmes

Faurecia (Monde) : 72 % d'hommes, 28 % de femmes (mais en France, 77 % contre 23 %)

Michelin (Monde) : 83 % d'hommes, 17 % de femmes

Valeo : 67 % d'hommes, 33 % de femmes

Source : chiffres communiqués par l'association WAVE. Données à fin décembre 2015, issues des rapports annuels 2015 des entreprises concernées

L'association *Femmes et sciences* a par ailleurs communiqué des données relatives à la féminisation des différents secteurs d'activité du groupe PSA, retranscrites dans l'encadré ci-après.

Quelques données sur les constructeurs : l'exemple de PSA - taux de féminisation des filières (ingénieurs et ETAM¹) en %

Emboutissage et ferrage : 3 %

Conception et maintenance bâtiment infrastructures : 6 %

Mécanique : 7 %

Montage : 7 %

Maintenance et réparation automobile : 8 %

Peinture : 8 %

Électricité Électronique : 10 %

Style : 12 %

Conception véhicule : 12 %

Qualité : 14 %

Management de programmes projets : 16 %

Achats : 22 %

¹ Employés, techniciens et agents de maîtrise.

Systèmes d'information : 23 %
Programmation et logistique : 24 %
Commerce marketing : 28 %
Secrétariat général : 36 %
Gestion coûts finances : 42 %
CGC produits financiers : 44 %
Communication : 62 %
Ressources humaines : 64 %

Source : données transmises par l'association Femmes et sciences

Pour ce qui est du domaine automobile, tous métiers confondus, Florence Lagarde, vice-présidente de l'association WAVE, estime que des avancées sont perceptibles: « Il y a huit ans, on comptait 8 % de femmes dans l'automobile tous secteurs confondus, contre un pourcentage supérieur à 10 % aujourd'hui¹ ».

Enfin, le rapport de l'Association nationale pour la formation automobile (ANFA) regroupe des données très complètes sur la proportion et la place des femmes dans la **branche des services de l'automobile**².

- En 2013³, 22,8 % des salariés de la branche des services de l'automobile sont des femmes⁴ ;

- la part des femmes dans la branche des services de l'automobile est presque deux fois plus faible que dans l'ensemble du secteur du commerce où 52 % des salariés sont des femmes ;

- concernant les catégories socio-professionnelles des salariés, les hommes occupent principalement des postes d'ouvriers qualifiés (40 %) tandis que 70 % de femmes occupent des postes d'employés ;

- de plus, si la part des femmes parmi les salariés est de 22,8 % en moyenne pour la branche des services de l'automobile, cette répartition est variable selon les activités : la part des femmes salariées est pratiquement de 50 % dans le commerce de détail de carburants ou l'enseignement de la conduite ;

- en revanche, elles sont peu nombreuses (moins de 18 %) dans le commerce ou la réparation de véhicules utilitaires et industriels ou dans le contrôle technique automobile.

¹ Compte rendu de l'audition des représentantes de l'association WAVE, le 11 mai 2016.

² Données sociales de la branche des services de l'automobile, édition 2014.

³ Dernière année connue.

⁴ Cette proportion était de 23,1 % en 2011, de 22,3 % en 2012.

**Proportion de femmes parmi les salariés de la branche des services
de l'automobile selon l'activité principale**

Secteur d'activité	% de femmes
Commerce automobile	19,2 %
Réparation automobile	18,2 %
Commerce de détail d'équipements automobiles (hors démolisseurs)	17,4 %
Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	49,2 %
Commerce et réparation de cycles et de motocycles	18,5 %
Contrôle technique automobile	15,9 %
Écoles de conduite	48,6 %
Location courte durée	37,5 %
Location longue durée	41,7 %
Démolisseurs-recycleurs	17,7 %
Parcs de stationnement	32,0 %
Total	22,8 %

Source : Données sociales de la branche des services de l'automobile, édition 2014

Il faut également noter que 24,7 % des femmes salariées dans la branche ont plus de 50 ans, contre 19,9 % dans l'ensemble du commerce.

Par ailleurs, dans la branche des services de l'automobile, les salariés masculins sont majoritairement des ouvriers qualifiés occupant des postes techniques : mécaniciens, carrossiers, peintres... **Les femmes, quant à elles, sont pour près des trois quarts affectées à des postes administratifs** : secrétaires, employées comptables ou financiers ou encore vendeuses non spécialisées, ce qui rejoint des constats opérés dans bien d'autres secteurs économiques.

Parmi les 59 255 salariés de la branche dont la formation a été prise en charge par l'ANFA en 2013, 13,7 % sont des femmes et 86,3 % sont des hommes.

En 2013, sur 100 salariés embauchés, 72 % étaient des hommes, taux en hausse par rapport à l'année précédente.

En conséquence, près de 81 % de la masse salariale provient des salariés masculins.

Enfin, en 2013, le **salaires moyen annuel de la branche** est estimé à 26 686 euros bruts, avec des **inégalités entre hommes et femmes particulièrement fortes** : 27 415 euros pour les hommes contre 23 576 euros pour les femmes.

2. Un secteur encore peu attractif pour les jeunes femmes

a) Des métiers méconnus, voire ignorés

(1) Un manque d'information sur les métiers...

Parmi les facteurs pouvant expliquer le faible nombre de femmes attirées par le secteur automobile, il convient de mentionner en premier lieu le **manque d'information**.

La diversité des métiers de l'automobile et les perspectives de carrière qu'ils offrent sont en effet largement méconnus voire ignorés, comme en atteste le témoignage d'Aurore Vieillard, qui a ouvert sa propre entreprise de carrosserie, la « Carrosserie couchoise » :

*« Je pense que la **mauvaise connaissance des métiers** y est pour quelque chose, malgré quelques initiatives d'orientation telles que le « carrefour des métiers au féminin ».*

Les jeunes vont voir ce qu'ils connaissent dans les forums des métiers, sans chercher à découvrir d'autres domaines. Ils s'intéressent la plupart du temps à la gendarmerie, à la coiffure, à l'esthétique...

*Pourquoi ne pas envisager des journées portes ouvertes dans des concessions ou des garages, pour permettre aux jeunes de **découvrir les différents métiers du secteur automobile**, qui sont très **nombreux et variés**, mais qui restent **globalement méconnus** ?¹ »*

Ce ressenti fait écho au constat dressé devant votre co-rapporteuse Chantal Jouanno, le 21 juin 2016, par Marie-Sophie Pawlak, présidente de l'association *Elles bougent* : *« Je pense que le problème principal se situe au niveau de l'orientation scolaire et tient à un **manque d'information et à une méconnaissance totale des métiers industriels** ».*

(2) ... en lien avec une réflexion insuffisante sur l'orientation professionnelle au sein du système scolaire français

Ce manque d'information provient notamment de **plusieurs lacunes au niveau du système scolaire français en matière d'orientation professionnelle**. Ce constat a d'ailleurs été mis en avant dans le rapport de la mission d'information sur l'orientation scolaire de la commission de la culture du Sénat, présidée par Jacques-Bernard-Magner (Socialiste et

¹ Compte rendu de l'audition d'Aurore Vieillard, gérante de la « Carrosserie couchoise », le 11 mai 2016.

² Compte rendu de l'audition des représentantes de l'association *Elles bougent*, le 21 juin 2016.

républicain, Puy-de-Dôme) et dont le rapporteur était Guy-Dominique Kennel (Les Républicains, Bas-Rhin)¹.

Les représentantes de l'association *Elles bougent* ont notamment, au cours de leur audition, regretté **l'absence d'une plage dédiée, dans l'emploi du temps scolaire, à l'orientation professionnelle** et souligné la nécessité de **repenser l'orientation en termes de métier et pas de formation**, afin de permettre aux lycéens de mieux comprendre la réalité du monde professionnel : « *En France, nous ne sommes pas performants en matière d'orientation, à la différence des pays anglo-saxons qui prévoient très tôt dans le système scolaire une réflexion approfondie et un temps dédié à l'orientation professionnelle, dans le cadre de l'emploi du temps des élèves. (...) Seul le stage de troisième permet de s'y préparer, mais si le stage lui a plu, le jeune ne cherchera pas à découvrir d'autres filières (...) Il faut penser l'orientation en termes de métier et pas de formation. Beaucoup de métiers sont, dans le cadre actuel, ignorés alors qu'ils sont passionnants et offrent des rémunérations de niveau élevé*² ».

L'association propose à cet égard **de mettre en place au collège/lycée un module « projet professionnel » solide, suivi sur plusieurs années**. Il s'agit de renforcer les modules dédiés au choix de l'orientation dans les emplois du temps des élèves, avec des heures réparties de manière stable et régulière sur toute l'année, pour leur permettre de construire et formaliser un ou plusieurs projets, avec un suivi exigeant.

b) Le poids des stéréotypes et des représentations

(1) Des stéréotypes persistants

Au-delà de la méconnaissance des métiers, c'est aussi le **poids des stéréotypes et des représentations qui explique la faible proportion de jeunes femmes s'orientant vers les professions de l'industrie automobile**. Ces mécanismes expliquent plus généralement le peu de mixité caractérisant les autres filières scientifiques et techniques.

Cette dimension, bien connue de la délégation, est bien appréhendée dans l'ouvrage précité de l'universitaire Christine Fontanini sur l'orientation et les parcours des filles et des garçons dans l'enseignement supérieur³.

La spécialiste des sciences de l'éducation explique que « *les choix d'orientation scolaire et professionnelle différenciés selon les filles et les garçons persistent et conditionnent les professions exercées par les hommes et les femmes. Les trajectoires scolaires et professionnelles différentes selon le sexe sont liées aux stéréotypes de sexe qui jalonnent les parcours scolaires : la socialisation familiale et scolaire, les relations entre pairs ou encore les médias, et qui limitent le champ des possibles, notamment des filles* ».

¹ Une orientation réussie pour tous les élèves, rapport n° 737 (2015-2016) fait au nom de la commission de la culture et de l'éducation, 29 juin 2016.

² Compte rendu de l'audition des représentantes de l'association *Elles bougent*, le 21 juin 2016.

³ Christine Fontanini, *op. cit.*

Dans ce mécanisme de reproduction, il faut prendre en compte, selon cette analyse, l'influence des « *représentations des professions à travers des personnes-types qui les exercent, constituant des prototypes* ». En effet, « *lorsqu'un élève réfléchit à son orientation, il tend à chercher une congruence ou un processus d'appariement entre « ses représentations de soi » et les « prototypes ». Or, la majorité des formations et des professions sont considérées comme plutôt féminines ou masculines parce qu'elles sont occupées majoritairement par des femmes ou des hommes mais aussi parce qu'elles correspondent à des centres d'intérêt et des aptitudes jugés comme convenant davantage à l'un ou l'autre sexe¹ (...)* ».

(2) ... relayés par les parents, le corps enseignant ou la médecine du travail

Or, ces stéréotypes, qui déterminent les choix des jeunes, sont parfois relayés par les parents et le corps enseignant ainsi que par les médecins du travail, comme en attestent différents témoignages recueillis par la délégation, notamment auprès de deux jeunes femmes qui étaient présentes au Sénat le 8 mars, à l'initiative de votre co-rapporteuse Christiane Hummel, dans le cadre d'une rencontre avec des femmes meilleures ouvrières de France (MOF)².

S'agissant du rôle des parents, Aurore Vieillard, gérante de la « Carrosserie couchoise », estime que « *la réaction des parents compte aussi. Ils sont généralement réticents à ce que leur fille exerce un métier manuel³* ». De même, Léa Garigue, peintre en carrosserie décor, meilleur apprenti de France, fait état du soutien de sa mère et des réticences initiales de son père qui a fini toutefois par adhérer à son projet professionnel.

Séverine Jean, carreleur, meilleur ouvrier de France, ancienne employée dans une entreprise de démolition automobile, a dû « *[se] battre avec les femmes de [sa] famille pour aller contre le poids de la tradition* » : « *Dans ma famille, la tradition veut que les femmes aient deux choix : soit la comptabilité de l'entreprise familiale, soit l'éducation des enfants en étant mère au foyer. En conséquence, quand j'ai fait le choix d'intégrer l'entreprise familiale du côté de l'action, je me suis heurtée à la réaction des femmes de ma famille qui transmettent leur propre conditionnement⁴* ».

¹ Christine Fontanini, *op. cit.*

² Voir le rapport : Le 8 mars 2016 au Sénat, Journée internationale des droits des femmes, rapport n° 745 (2015-2016) de Chantal Jouanno fait au nom de la Délégation aux droits des femmes.

³ Compte rendu de l'audition d'Aurore Vieillard, gérante de la « Carrosserie couchoise ».

⁴ Compte rendu de l'entretien avec Séverine Jean, carreleur, meilleur ouvrier de France, ancienne employée dans une entreprise de démolition automobile.

Sur la base de ce constat, l'association *Elles bougent* recommande **d'associer davantage les parents à des initiatives liées à l'orientation**, afin qu'ils aient une meilleur aperçu des métiers d'ingénieurs et de techniciens et qu'ils soient en capacité d'échanger en connaissance de cause avec leurs enfants.

S'agissant du corps professoral, Léa Garigue a évoqué les obstacles susceptibles de venir des enseignants. En outre, Aurore Vieillard estime que beaucoup de professeurs des lycées professionnels enseignent depuis très longtemps sans jamais avoir actualisé leur formation en la confrontant à la réalité de métiers nécessairement très évolutifs.

Tous ces témoignages viennent corroborer l'analyse de l'universitaire Christine Fontanini, selon laquelle **les filles doivent surmonter de nombreux obstacles pour obtenir certains diplômes de l'enseignement supérieur** : « *Quand les filles accèdent à des classes préparatoires scientifiques à dominante mathématiques-physique, elles sont confrontées – comme souvent dans l'enseignement secondaire – à des professeur(e)s qui considèrent que les mathématiques ne sont pas une discipline « féminine » et que ces préparations ne seraient pas faciles pour elles (...). En STS et IUT industriels, les étudiantes peuvent également être confrontées à des enseignant(e)s qui doutent de leurs compétences dans les disciplines techniques, pouvant les amener à avoir moins confiance en elles¹* ».

Enfin, Aurore Vieillard a estimé que certains médecins du travail avaient tenté de la dissuader d'exercer le métier qu'elle avait choisi, convaincus que les professions liées à la mécanique n'étaient pas adaptées aux jeunes femmes, notamment dans la perspective d'une future maternité.

Bien que ces comportements soient motivés par des préoccupations sanitaires, liées notamment à une éventuelle grossesse, une sensibilisation de cette profession aux stéréotypes de genre pourrait sans doute s'avérer utile.

(3) L'influence des représentations

Enfin, au-delà des stéréotypes, **il ne faut pas négliger non plus le poids des représentations associées aux métiers techniques**, en particulier ceux de l'industrie automobile, comme l'ont souligné plusieurs des interlocuteurs de la délégation.

Ainsi Aurore Vieillard, gérante de la « Carrosserie couchoise », estime-t-elle que « *les adolescentes peuvent appréhender ces métiers comme susceptibles de nier leur féminité (on porte un bleu de travail) et caractérisés par des conditions physiques pas forcément très confortables (on a froid l'hiver et chaud l'été)²* ».

¹ Christine Fontanini, *op. cit.*

² Compte rendu de l'audition d'Aurore Vieillard, gérante de la « Carrosserie couchoise », le 11 mai 2016.

De même, pour Marie-Sophie Pawlak, présidente de l'association *Elles bougent* : « *Trop souvent encore, le monde industriel est présenté selon des clichés qui font qu'il n'est pas possible pour une jeune fille de se projeter dans une telle carrière, perçue comme non féminine. Les publicités mettent toujours en avant les tenues avec casque ou bleu de travail...*

Or, il faut faire très attention aux représentations et aux images. La question de l'habit, loin d'être anecdotique, est très importante. Il faut casser le stéréotype des métiers où l'on porte des casques et des bleus de travail, et **montrer que les femmes ingénieures et techniciennes demeurent féminines**. De la même façon, il est important que les jeunes filles puissent se rendre dans les entreprises pour casser les représentations stéréotypées des usines, telles qu'elles existaient au XIX^e siècle, et que l'on peut encore trouver dans certains manuels scolaires¹ ».

c) *La question du sexisme dans un univers très masculin*

(1) *Des carrières pensées dans une logique masculine*

Un autre facteur pouvant expliquer le peu d'attrait du secteur automobile pour les jeunes filles tient à la façon essentiellement « masculine » dont sont présentés ces métiers.

Sylvaine Turck-Chièze, présidente de l'association *Femmes et sciences* a insisté sur le fait que **les filles et les garçons ne se projettent pas de la même façon dans leur futur professionnel et qu'il faut dès lors utiliser ce levier pour rendre les carrières scientifiques et techniques attractives pour les jeunes filles**. Celles-ci en effet se projettent dans ce qu'elles connaissent, en général l'enseignement et les disciplines du soin et de la santé, le *care*, où les femmes sont très largement surreprésentées, aux dépens de filières professionnelles plus prometteuses.

À cet égard, l'universitaire Christine Fontanini, spécialiste des sciences de l'éducation, cite une étude selon laquelle « le souhait de « travailler dans un domaine qui les passionne » est largement et majoritairement partagé par les filles (85 %) et les garçons (78 %). En revanche, les filles recherchent plus du « temps pour la vie de famille » (19 %) et à « être utiles aux autres (19 %) que les garçons (respectivement 13 et 9 %), ces derniers étant davantage attirés par le fait de « bien gagner leur vie » (56 %) et « d'avoir du temps libre pour faire autre chose (14 %) que les filles (respectivement 37 % et 7 %) (Lemaire, 2005)² ».

Or, comme l'a souligné Jean-Luc Chabanne, secrétaire général du Comité d'organisation du concours « Un des meilleurs ouvriers de France » et des expositions du travail (COET), présent au cours de la rencontre du 8 mars au Sénat avec des femmes meilleurs ouvriers de France (MOF), « *la société française en général présente une vision très masculine*

¹ *Compte rendu de l'audition des représentantes de l'association Elles bougent, le 21 juin 2016.*

² *Christine Fontanini, op. cit.*

des métiers et des carrières. Actuellement, le modèle du parcours professionnel est tracé par les hommes, pour les hommes, du point de vue des hommes¹ ».

Il est dès lors très difficile pour les femmes de s'y reconnaître et, *a fortiori*, pour des jeunes femmes en quête de leur orientation, de s'y projeter.

On retrouve une analyse similaire dans l'ouvrage précité de la spécialiste des sciences de l'éducation Christine Fontanini. Selon elle, les femmes travaillant dans des secteurs à majorité masculine sont « *confrontées à la dominance des codes et modèles managériaux calqués sur des normes dites masculines : investissement professionnel sans limite, mobilité et disponibilité, stéréotypes de comportements imprégnés de compétitivité, voire d'agressivité (...). Le surinvestissement professionnel demandé dans ces professions rend complexe pour les femmes la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale dans un contexte de partage très inégal des tâches entre les pères et les mères dans la sphère domestique² ».*

(2) Sexiste, le secteur automobile ?

Enfin, les jeunes femmes redoutent également d'être confrontées au sexisme d'un univers encore très masculin.

C'est notamment ce que révèle une enquête réalisée par CSA pour l'association *Elles bougent*, publiée en février 2016³, dans sa partie relative à la question des discriminations.

Les réponses de l'Enquête *Elles bougent* aux questions relatives aux discriminations et au sexisme

À la question « *De manière générale, pensez-vous que les femmes peuvent encore être victimes de discrimination dans le monde professionnel* », 93 % des ingénieures et 87 % des étudiantes répondent oui.

De même, à la question « *De manière générale, dans le monde du travail, est-ce que tu penses qu'on peut encore rencontrer des problèmes juste parce qu'on est une femme* », 89 % des élèves filles répondent positivement.

Autrement dit, **quel que soit leur âge, les femmes pensent que les discriminations sont toujours présentes dans le monde du travail.**

De même, **6 femmes sur 10 pensent avoir déjà été discriminées, ou anticipent qu'elles le seront.**

Ainsi, à la question « *Pensez-vous vous-même avoir déjà été victime de discrimination dans le monde du travail parce que vous êtes une femme* », 61 % des ingénieures répondent oui.

¹ Compte rendu de l'entretien avec Jean-Luc Chabanne, secrétaire général du COET.

² Christine Fontanini, *op. cit.*

³ Les femmes, l'industrie, la technologie et l'innovation, étude CSA pour Elles bougent, février 2016. Les réponses ont été recueillies auprès de 1 074 femmes ingénieures, 469 étudiantes et 449 collégiens et lycéens, dont 268 jeunes filles.

Dans le même esprit, à la question « *Quand vous pensez à l'avenir, pensez-vous que vous pourrez être victime de discrimination parce que vous êtes une femme quand vous travaillerez en entreprise ?* », 56 % des étudiantes répondent positivement. De plus, à la question « *Et toi-même, quand tu travailleras plus tard, est-ce que tu penses que tu pourrais rencontrer des problèmes juste parce que tu es une fille ?* », 67 % des élèves filles répondent oui.

Le tableau ci-après présente les types de discriminations vécues ou redoutées par les femmes interrogées dans le cadre de cette enquête.

Type de discrimination	Ingénieures - discriminations vécues	Étudiantes - discriminations anticipées
Une moindre reconnaissance de votre travail par rapport à vos collègues masculins	52 %	49 %
Des remarques sexistes répétées, un manque de respect dû au fait que vous soyez une femme	52 %	68 %
Une carrière freinée à la suite d'un congé maternité	44 %	75 %
Le refus d'une augmentation/Une rémunération inférieure à celle de collègues masculins à poste équivalent	35 %	56 %
Le refus d'une promotion/Un niveau de poste inférieur à celui de collègues masculins à expérience équivalente	26 %	46 %
Autre	12 %	4 %

Enfin, à la question « *Et de manière générale, avez-vous déjà entendu des remarques sexistes à votre encontre ou à l'encontre de quelqu'un de votre entourage, que ce soit dans votre école, dans le monde professionnel ou ailleurs ?* », on constate que **le sexisme ordinaire est fortement ressenti par les étudiantes, puisque 72 % d'entre elles répondent positivement.**

On observe qu'il existe un **écart entre les appréhensions des plus jeunes et le vécu heureusement moins pessimiste des femmes ingénieures en activité**, en termes de salaires et de promotions. La perception plus sombre des étudiantes tient sans doute à un problème d'attractivité, d'où l'enjeu de la communication sur les opportunités offertes par le secteur automobile pour les jeunes femmes.

Pour autant, plusieurs exemples sont révélateurs d'un sexisme ambiant dans le secteur automobile, comme le révèlent les témoignages concordants de l'ensemble des jeunes femmes entendues par la délégation, reproduits dans l'encadré ci-après.

Témoignages relatifs au sexisme dans le milieu automobile

Aurore Vieillard, gérante de la « Carrosserie couchoise » : « *J'ai rencontré des difficultés pour effectuer mon apprentissage, car aucun patron ne voulait me prendre dans son garage. En outre, j'ai également eu du problème à trouver du travail, en lien avec les préjugés sexistes. J'ai donc rencontré les difficultés habituelles d'une jeune fille réussissant dans une filière typiquement masculine, n'échappant ni aux préjugés ni aux stéréotypes, mais j'ai surmonté tout cela grâce à ma force de caractère¹* ».

Léa Garigue, peintre en carrosserie décor, meilleur apprenti de France : « *La plus grosse difficulté à me faire accepter, je l'ai rencontrée dans les garages. Les chefs d'atelier ont peur de recruter des jeunes filles, surtout des adolescentes de quinze ans, âge des premiers stages. À cette occasion, j'ai subi beaucoup de réflexions sexistes (les filles sont trop fragiles, pas assez fortes physiquement et moralement, elles perturberaient les collègues masculins...). En conséquence, je n'ai jamais pu faire d'apprentissage, faute de trouver un atelier/garage volontaire pour m'accueillir. Les gens qui réagissent ainsi sont des personnes qui n'ont jamais travaillé avec des femmes. Mais je travaille actuellement avec un chef d'atelier qui a l'habitude de travailler avec des hommes et des femmes, et tout se passe très bien. Je ne rencontre aucun problème. En outre, j'ai déjà été refusée à des salons ou des foires dédiées à l'automobile ou à la moto pour exposer mes œuvres. Je n'ai jamais reçu de réponse à mes candidatures, contrairement à mes amis masculins²* ».

Séverine Jean, carreleur, meilleur ouvrier de France, ancienne employée dans une entreprise de démolition automobile : « *Je n'ai pas non plus été épargnée par les remarques sexistes dans mon travail³* ».

De surcroît, **l'inadaptation des locaux** est bien souvent invoquée pour justifier que le secteur demeure masculin. Ce prétexte bien connu, classiquement allégué dans d'autres milieux, confirme, au-delà des obstacles psychologiques liés à la persistance des clichés et stéréotypes, que des **difficultés matérielles peuvent expliquer la faible attractivité des métiers du secteur automobile** pour les jeunes femmes.

¹ Compte rendu de l'audition d'Aurore Vieillard, gérante de la « Carrosserie couchoise », le 11 mai 2016.

² Compte rendu de l'entretien avec Léa Garigue, peintre en carrosserie décor, meilleur apprenti de France.

³ Compte rendu de l'entretien avec Séverine Jean, carreleur, meilleur ouvrier de France, ancienne employée dans une entreprise de démolition automobile.

Celles qui ont été entendues par la délégation ont toutes mis en exergue **l'inadaptation des lycées professionnels ou des centres de formation des apprentis (CFA) pour les accueillir**¹.

Ainsi, très souvent, **ces locaux ne comportent pas de vestiaires féminins**. Par exemple, Aurore Vieillard, gérante de la « Carrosserie couchoise », estime que, « *au vu de [son] expérience, (...) les lycées professionnels ne sont pas équipés pour accueillir des filles dans certaines filières (par exemple, absence d'internat et de vestiaire pour les filles en CFA auto)*² ».

De même, Léa Garigue, peintre en carrosserie décor, meilleur apprenti de France, explique que, « *en tant que fille suivant un cursus considéré comme masculin, je me suis heurtée à des problèmes matériels. En effet, peu de lycées professionnels offrant des formations dites « masculines » sont adaptés pour bien accueillir des filles. Ils n'ont pas de vestiaire ou de toilettes pour les filles par exemple. C'est pareil dans les petites concessions automobiles*³. »

De surcroît, la question des vestiaires dédiés aux femmes est **loin d'être anodine** dans les concessions automobiles ou les garages, puisqu'il apparaît que **de nombreux patrons semblent s'abriter derrière ce prétexte pour éviter d'accueillir de jeunes apprenties ou d'embaucher de jeunes femmes**.

Enfin, il convient de noter ici que la problématique liée aux conditions d'accueil des jeunes filles s'étend également aux **places d'internat dans les classes préparatoires**. Ainsi, l'universitaire Christine Fontanini rappelle que « *les internats ont été conçus à une époque où il n'y avait pratiquement que des préparateurs masculins. À l'heure actuelle, 42 % des élèves en préparation sont des filles et seulement 36 % des places en internat au niveau national leur sont proposées* », ce qui s'apparente à une « *discrimination fondée sur le sexe*⁴ ».

Soucieuse que ce type de difficultés matérielles ne mène pas à discriminer les jeunes femmes, **la délégation demande que les lycées professionnels et les centres de formation des apprentis (CFA) spécialisés dans des filières considérées comme masculines soient systématiquement équipés pour faciliter l'accueil des jeunes filles dans ces filières**.

Une recommandation sera formulée en ce sens.

¹ La rencontre du 8 mars 2016 au Sénat avec des femmes meilleurs ouvriers de France et meilleurs apprentis de France avait déjà permis de mettre en évidence une relative inadaptation de certaines formations aux élèves de sexe féminin, qu'il s'agisse des activités sportives proposées ou des locaux.

² Compte rendu de l'audition de Mme Aurore Vieillard, gérante de la « Carrosserie couchoise ».

³ Compte rendu de l'entretien avec Léa Garigue, peintre en carrosserie décor, meilleur apprenti de France.

⁴ Christine Fontanini, *op. cit.*

(3) Quelles conséquences sur les parcours professionnels des femmes ?

Les préjugés tenaces dans le milieu automobile ont bien souvent pour conséquence de cantonner les femmes à certains métiers et de les empêcher d'accéder aux postes de responsabilité.

Florence Lagarde, vice-présidente de l'association WAVE, dénonce ainsi « *un double plafond de verre vertical, qui les empêche de progresser dans la hiérarchie de l'entreprise, et transversal, qui les cantonne à certains métiers (communication, marketing, ressources humaines....)*¹ ».

Ainsi, les données les plus récentes relatives au « top 100 » des entreprises de l'industrie automobile (constructeurs et équipementiers) montrent qu'il reste de gros progrès à faire pour « fissurer » le plafond de verre. C'est tout l'enjeu des actions en faveur de la féminisation et de l'égalité professionnelle menées par les grandes entreprises de l'industrie automobile (cf. *infra*).

Palmarès de la féminisation des entreprises du secteur automobile, septembre 2015 – les 100 premiers cadres/dirigeants dans l'entreprise selon l'ordre hiérarchique

Valeo : 20 %

Renault : 17 %

Plastic Omnium : 10 %

PSA Peugeot Citroën : 8 %

Michelin : 8 %

Faurecia : 7 %

Source : données transmises par l'association WAVE

3. Une orientation souhaitable : mieux faire connaître aux jeunes femmes les opportunités professionnelles offertes par le secteur automobile

a) Le rôle des associations pour informer les collégiennes et les lycéennes des opportunités professionnelles offertes par le secteur automobile

Le rôle des associations œuvrant en faveur de la féminisation des filières scientifiques est **fondamental pour permettre aux jeunes femmes de découvrir des métiers** vers lesquelles elles ne se tournent pas spontanément, mais qui sont en réalité susceptibles de leur offrir des perspectives de carrière enrichissantes et épanouissantes.

La délégation souhaite plus particulièrement présenter deux de ces associations et rendre hommage à leur travail.

¹ *Compte rendu de l'audition des représentantes de l'association WAVE, le 11 mai 2016.*

Elles bougent

Créée en 2005, l'association d'intérêt général *Elles bougent* est un **réseau de femmes ingénieures et techniciennes**, qui a pour objectif **d'informer et de sensibiliser les jeunes filles sur les métiers scientifiques et techniques**, et de partager et échanger les expériences au sein d'un réseau multipartenaires.

L'association est présidée par Marie-Sophie Pawlak, responsable du Département Partenariats Entreprises à l'ESSEC.

Parrainée par plusieurs ministères, dont celui en charge des droits des femmes, elle regroupe des établissements d'enseignement supérieur, des fédérations, des entreprises partenaires (industriels et équipementiers des secteurs de l'automobile, de l'aérospatial, du ferroviaire, du maritime, de l'énergie), ainsi que des marraines.

Elle est parrainée par un **président d'honneur** – actuellement Bruno Guillemet, directeur des ressources humaines du groupe Valeo – et son conseil d'administration est constitué d'écoles et d'entreprises partenaires.

Elle définit ses missions autour de **quatre axes** principaux :

- regrouper au sein de l'association collégiennes, lycéennes, étudiantes, ingénieures et techniciennes pour échanger et **susciter des vocations** ;

- **compléter l'information des jeunes** par des actions concrètes et conviviales en matière d'orientation et de projet professionnels ;

- **attirer un plus grand nombre d'étudiantes vers les formations de technicienne et d'ingénieure** et, à terme, les orienter vers les secteurs peu féminisés ;

- créer une **communauté de femmes ingénieures et techniciennes** pour établir une synergie et un dialogue entre les différents membres.

Comme l'a indiqué Marie-Sophie Pawlak au cours de son audition par votre co-rapporteuse Chantal Jouanno le 21 juin 2016 : « *Nous voulons **casser les stéréotypes sur les métiers techniques et scientifiques**, en interpellant les lycéennes et les étudiantes, en les informant sur ces filières techniques et scientifiques présentées par des modèles de femmes déjà en poste. Pour cela, nous nous appuyons sur un **réseau de marraines**¹ ».*

Femmes et sciences

À la suite de ses travaux sur la désaffection des filles pour les filières scientifiques, Huguette Delavault a fondé en 2000 l'association *Femmes et Sciences* avec Françoise Cyrot-Lackmann, Claudine Hermann, Françoise Gaspard, Colette Kreder et l'association *Femmes et mathématiques*. Sylvaine Turck-Chièze est désormais la présidente de l'association.

Femmes et sciences a pour missions de :

- **promouvoir l'image de la science chez les femmes** et l'image des femmes dans les sciences, et inciter les jeunes filles à s'engager dans des carrières scientifiques et techniques ;

- **renforcer le statut des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques** et améliorer leurs conditions et leurs perspectives de carrière ;

¹ *Compte rendu de l'audition des représentantes de l'association Elles bougent, le 21 juin 2016.*

- **regrouper les femmes scientifiques**, universitaires ou non, des secteurs publics ou privés, et leur offrir un lieu de rencontre pluridisciplinaire ;

- **développer les connaissances** sur la situation des femmes dans les carrières et études scientifiques et techniques.

L'association regroupe **200 membres**, femmes et hommes, scientifiques ou non, qui partagent les mêmes objectifs.

10 personnes morales, associations, institutions ou grandes écoles sont membres de *Femmes et sciences* :

- l'association *Femmes et mathématiques*, membre fondateur ;

- l'association *Femmes ingénieurs* ;

- l'association pour la parité dans les métiers scientifiques et techniques (APMST) ;

- la Conférence des Grandes Écoles (CGE) ;

- les anciens élèves de l'ESIEA (école d'ingénieurs en sciences et technologies du numérique) ;

- l'École normale supérieure de Cachan (ENS Cachan) ;

- l'École normale supérieure de Rennes (ENS Rennes) ;

- l'École Polytechnique ;

- Grenoble INP (Institut polytechnique de Grenoble) ;

- l'École supérieure de Physique et de Chimie Industrielle de la Ville de Paris (ESPCI) ;

- les Mines ParisTech.

Enfin, *Femmes et Sciences* est membre de la plateforme européenne des femmes scientifiques (EPWS).

Le message principal de l'association porte sur la **dénonciation des stéréotypes et représentations sexistes**, ainsi que sur l'absence de femmes dans les structures de décisions ou les travaux scientifiques.

En 2014, *Femmes et sciences* a été récompensée pour son action en recevant le trophée d'Or de l'égalité de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), catégorie associations et organismes publics.

Source : documents de communication et site Internet des associations Elles bougent et Femmes et sciences

Pour atteindre leurs objectifs, les deux associations ont mis en place différents outils et actions.

Par exemple, *Femmes et sciences* organise un **colloque annuel**, généralement en partenariat avec la Mission pour la place des femmes au Centre national de la recherche scientifique (CNRS), pour faire le point sur les avancées, en France et en Europe, dans le domaine des actions menées contre les stéréotypes subis par les femmes et les jeunes filles dans leur

orientation et pour valoriser les carrières scientifiques et techniques des femmes.

L'association participe aussi à **différents comités régionaux, nationaux et européens** pour accroître la visibilité des femmes scientifiques, ainsi qu'à divers jurys de prix scientifiques, tel le Prix Irène Joliot-Curie.

Elle mène également des **actions envers les pouvoirs publics**, telles que des campagnes d'information ou de sensibilisation, assorties de propositions.

Elle organise ou **participe enfin à des salons étudiants, des journées portes ouvertes ou des forums métiers**, notamment le forum *Elles bougent* – réseaux et carrières au féminin. Il s'agit d'un forum de recrutement annuel dédié aux étudiantes d'écoles d'ingénieur(e)s et de filières universitaires scientifiques et techniques, dans le but de les aider à développer leurs talents et à créer leurs propres réseaux, afin qu'elles disposent du maximum d'atouts dans leur début de carrière.

En outre, dans le domaine de l'automobile, *Elles bougent* **accueille au moment du Mondial de l'Automobile une centaine de jeunes filles pour leur faire découvrir par équipe les produits et métiers de cette industrie.**

En conséquence, afin de répondre à la problématique du manque d'information sur les métiers de l'automobile, la délégation recommande, dans la lignée des actions menées par *Elles bougent* et *Femmes et sciences*, **le développement, à destination des collégiennes et des lycéennes, de « forums métiers » spécifiquement dédiés au secteur automobile et de journées portes ouvertes dans toutes les entreprises du secteur**, notamment les concessions et les garages, afin de renforcer leur connaissance de la diversité des métiers existant dans ce domaine et des perspectives d'avenir et de carrière qu'ils leur offrent.

Une recommandation sera formulée en ce sens.

Par ailleurs, *Elles bougent* organise ses **actions de communication autour d'un réseau de plus de 3 000 marraines** (ingénieures, techniciennes dans les entreprises partenaires, mais aussi étudiantes en fin de cycle dans les établissements partenaires), pour permettre aux jeunes élèves d'échanger avec des marraines et de visiter des sites industriels.

Elle organise tout au long de l'année des **rencontres chez les entreprises partenaires**, ainsi que des rencontres multipartenaires à plus grande échelle sous forme de forum, de rallye par équipe, d'ateliers métiers.

Le **réseau des marraines permet aux jeunes élèves d'échanger avec des femmes faisant carrière dans le domaine scientifique** – par exemple l'industrie automobile – et qui peuvent faire office de modèle et d'exemple.

C'est également ce que recommande Élisabeth Young, présidente de l'association *WAVE* : « *Il faut communiquer auprès des femmes déjà actives ou qui entrent sur le marché de l'emploi, pour les encourager à rejoindre le secteur*

automobile : elles apportent de la richesse et de la performance économique, ainsi que l'a démontré une étude. Il faut leur prouver, à travers des exemples ou des modèles de femmes ayant réussi dans ce secteur, qu'elles auront la possibilité de faire carrière dans un secteur intéressant, caractérisé par une grande variété de métiers. Il faut également dédramatiser les clichés sexistes associés à ces métiers¹ ».

**Une initiative originale pour tordre le cou aux préjugés :
un garage 100 % féminin**

Fin 2007, un concessionnaire, Hervé Malige, a eu l'idée de lancer un garage n'employant que des femmes au Crès (Hérault). Les 14 mécaniciennes recrutées ont suivi pendant deux ans une formation à toutes les techniques de l'automobile (mécanique, carrosserie...). Selon Hervé Malige, « cette expérience a permis de créer un électrochoc et de faire voler en éclats un mur, celui des préjugés. Depuis, le nombre de filles inscrites dans des filières de mécanique a augmenté de 8 % dans l'académie».

Source : LADEPECHE.fr, article du 18 janvier 2008 : Un garage 100 % mécaniciennes².

b) Des actions de communication à encourager

Les témoignages recueillis par la délégation mettent en avant le **besoin d'information et de communication sur la féminisation du secteur automobile**, afin que les jeunes filles ne se sentent pas isolées et prennent conscience qu'il leur est possible de réussir leur carrière dans un univers majoritairement masculin, y compris lorsqu'on est une femme.

Il en va ainsi de Séverine Jean, carreleur, meilleur ouvrier de France, ancienne employée dans une entreprise de démolition automobile : « À l'époque où j'ai choisi d'exercer dans la démolition automobile, cela m'aurait beaucoup aidée de voir un spot publicitaire avec des femmes modèles, pour me montrer que je n'étais pas une exception, une anormalité³ ».

À cet égard, une étude de l'économiste Chantal Duchène intitulée « Transport et parité des sexes » datant de 2011 évoque une initiative intéressante menée pour mieux faire connaître les métiers du transport aux femmes : « Pour promouvoir la place des femmes dans les métiers du transport, en France, l'association Femmes en mouvement, les transports au féminin a, en liaison avec le secrétariat aux droits des femmes, réalisé une vidéo intitulée « Le transport public, un métier de femmes ! » qui a été utilisée par le ministère de

¹ Compte rendu de l'audition des représentantes de l'association WAVE, le 11 mai 2016.

² Des aléas de lancement et des erreurs d'appréciation économique de la part de son fondateur ont entraîné la radiation de l'entreprise en 2012.

³ Compte rendu de l'entretien avec Séverine Jean, carreleur, meilleur ouvrier de France, ancienne employée dans une entreprise de démolition automobile.

l'Éducation nationale et le ministère de l'Emploi pour faire connaître les métiers du transport (conduite, contrôle mais aussi mécanique) aux jeunes femmes¹ ».

c) Des filières d'excellence à féminiser

L'enjeu de la féminisation du secteur automobile concerne également les filières d'excellence incarnées par le concours « Un des meilleurs ouvriers de France » (MOF).

Comme l'a mis en exergue le rapport de la délégation aux droits des femmes sur la journée du 8 mars au Sénat², ces filières sont encore très peu féminisées, qu'il s'agisse des meilleurs apprentis de France, des meilleurs ouvriers de France, ou des compagnons³.

Ainsi, en ce qui concerne le 25^{ème} concours d'un des Meilleurs ouvriers de France (2013-2015), on relève 532 femmes inscrites sur 2 587 candidats (20,6 %), 160 femmes qualifiées sur 762 qualifiés (21 %) et 53 « Meilleures ouvrières de France » désignées, soit 23,6 % de femmes sur un total de 225 MOF.

En tant que secrétaire du COET, Jean-Luc Chabanne a indiqué avoir l'intention de rencontrer les présidents des 238 filières métiers qui y sont représentées et de leur faire part de sa volonté d'ouvrir davantage les classes du concours « d'un des Meilleurs ouvriers de France » aux femmes. Il constate ainsi que, lors du dernier concours, *« dans l'industrie, y compris dans l'industrie automobile (carrosserie, mécanique), il n'y avait aucune femme. Le COET mène donc en ce moment, à mon initiative, un gros travail sur la carrosserie, la peinture, le covering, métiers qui font appel à la créativité⁴ ».*

Au demeurant, la délégation estime que cette évolution ne peut pas passer par la création de nouvelles épreuves adaptées au profil de l'emploi féminin. Cela s'apparenterait à un tour de passe-passe pour féminiser le concours sans pour autant favoriser la mixité des filières les plus masculines. Pour favoriser l'égalité professionnelle dans les filières d'excellence, il faut **mener là encore un travail en profondeur pour encourager l'orientation des jeunes filles vers des métiers non typiquement féminins.**

S'inspirant des actions menées par les associations et par le COET, **la délégation souhaite que des actions de communication spécifiques soient dédiées à la problématique de la féminisation du secteur automobile**, en partenariat avec les directions des ressources humaines des entreprises, les lycées professionnels et les centres de formation des apprentis (CFA). Ces actions de communication pourraient prendre la forme de courts

¹ Transport et parité des sexes, *étude du Forum International des transports de l'OCDE*, Chantal Duchène, 2011.

² Le 8 mars 2016 au Sénat, Journée internationale des droits des femmes, *rapport n° 745 (2015-2016) de Chantal Jouanno fait au nom de la Délégation aux droits des femmes.*

³ Actuellement, les jeunes femmes ne peuvent prétendre devenir compagnon de l'Union compagnonnique, mais une réflexion est en cours sur ce sujet.

⁴ *Compte rendu de l'entretien avec Jean-Luc Chabanne, secrétaire général du COET.*

programmes télévisés ou vidéos en ligne, ainsi que de campagnes d'affichage dans les collèges et les lycées.

Une recommandation sera formulée en ce sens.

B. UNE PRISE DE CONSCIENCE DES ATOUTS DE LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE QUI A FAVORISÉ LE DÉVELOPPEMENT DE BONNES PRATIQUES DANS LES ENTREPRISES

1. Une prise de conscience récente des atouts économiques associés à la mixité professionnelle de la part des entreprises du secteur automobile

Les entreprises du secteur automobile, notamment les constructeurs et les équipementiers, ont peu à peu pris **conscience de l'intérêt de développer la mixité professionnelle**, celle-ci représentant un véritable atout pour l'entreprise du point de vue économique.

a) Le lien prouvé entre la performance d'une entreprise, la création de valeur ajoutée et la féminisation des effectifs

Plusieurs études démontrent que **les femmes apportent de la richesse et de la performance économique dans une entreprise**, ce qui plaide pour davantage de mixité professionnelle, dans un secteur où les femmes sont encore loin d'atteindre la proportion de 40 % qui constitue le seuil en matière de mixité des métiers (*cf. supra*).

Au cours de l'audition des représentantes de l'association WAVE, le 11 mai 2016, devant la délégation, Florence Lagarde, vice-présidente, a notamment cité une étude menée par le cabinet McKinsey¹ : « *une étude récente du cabinet McKinsey démontre que là où il y a plus de femmes, la performance commerciale s'accroît dans le réseau. On constate ainsi une meilleure performance financière des entreprises qui comptent plus d'un tiers de femmes dans leur comité de direction*² ».

De plus, Élisabeth Young, présidente de l'association, a cité une expérience menée par Dacia qui a démontré que les femmes sont créatrices de valeur ajoutée : « **Dacia a recruté des vendeuses, menant une politique de parité. Il s'avère que les performances ont été très bonnes et qu'il y a eu un retour très positif en termes de satisfaction client** ». Elle estime ainsi que « *La mixité permet (...) de refléter le marché. En outre, dans une équipe, cela favorise la discussion et l'échange. Les positions changent, les équilibres se font plus naturellement. Dans le cas contraire, on fonctionne en vase clos, il n'y a pas*

¹ Voir l'étude Women Matter 2013 : Gender diversity in top management : moving corporate culture, moving boundaries, McKinsey&Company, novembre 2013.

² Compte rendu de l'audition des représentantes de l'association WAVE, le 11 mai 2016.

d'ouverture d'esprit. Les femmes apportent ainsi un équilibre dans la prise de décision¹ ».

De la même manière, les représentants des groupes Valeo et Michelin ont mis en avant **l'enjeu de performance économique associé à la mixité de leur entreprise, pour des raisons de représentativité et de cohésion interne** : « *Derrière cette question de l'équilibre hommes/femmes, il y a aussi bien sûr de réels enjeux de business. Ainsi, les femmes aspirent de plus en plus à se voir confier des responsabilités, et l'entreprise se doit de répondre à cette attente. Nous sommes également observés, sur ces enjeux, par nos actionnaires ou par les agences de notation. Cela ne peut donc être absent de nos préoccupations (...)* De façon plus générale, un groupe comme Valeo a intérêt à avoir une population représentative de la société et de ses clients (...) Les vertus de la diversité et de la mixité prônées par Valeo sont saluées en interne aussi bien par les femmes que par les hommes. Cela contribue à créer une meilleure ambiance, mais aussi à développer la créativité et l'innovation². »

De même, le développement de la mixité est qualifié comme « *un véritable enjeu de performance pour une entreprise comme Michelin³* ».

b) Une découverte des constructeurs : les femmes sont aussi des clientes et des consommatrices

Un autre enjeu pour les entreprises du secteur automobile est leur nécessaire adaptation au fait que les femmes sont désormais aussi des clientes et des consommatrices actives, et non plus seulement des femmes passagères passives comme aux débuts de l'automobile.

C'est bien ce qu'ont mis en exergue les représentantes de l'association WAVE : « *La mixité apporte également de l'équilibre, une dimension importante à prendre en compte lorsque l'on sait **qu'une femme sur deux participe à la décision d'achat du véhicule**. Les femmes sont aussi des consommatrices et il faut que les entreprises automobiles s'adaptent à cette réalité pour être en phase avec les attentes des consommateurs/trices. Il est donc impératif pour elles de prendre en compte le point de vue féminin⁴.* »

En outre, selon une étude réalisée par l'Observatoire Cetelem de l'automobile en 2014, les femmes sont plus attachées à leur voiture que les hommes. En effet, à la question « *pourriez-vous imaginer ne jamais posséder de voiture de toute votre vie ?* », 90 % des sondées répondent non, contre 81 % des hommes.

¹ Compte rendu de l'audition des représentantes de l'association WAVE, le 11 mai 2016.

² Compte rendu de l'entretien avec Bruno Guillemet, directeur des ressources humaines du groupe Valeo, et Catherine Delhaye, directeur éthique et conformité, chargée des programmes de diversité au sein du groupe Valeo.

³ Compte rendu de l'entretien avec Charles Fiessinger, manager chargé de la diversité au sein du groupe Michelin, et de Martine Bourcy-Reiss, responsable des relations sociales du groupe Michelin.

⁴ Compte rendu de l'audition des représentantes de l'association WAVE, le 11 mai 2016.

De même, les études auprès des consommateurs ont révélé que la décision d'achat d'un monospace était déterminée à 30 % par les enfants et à 40 % par les femmes.

Dès lors, **les constructeurs ont pris conscience de ce nouvel enjeu marketing et forment leurs vendeurs pour tenir compte des souhaits des consommatrices**. Ils sont aussi soucieux de recruter davantage de femmes dans leurs équipes dans cette perspective.

Certains constructeurs, en particulier Renault, mènent à cet égard un travail très subtil pour identifier les attentes spécifiques des femmes et cibler leur message en direction de la clientèle féminine.

L'entreprise française s'est ainsi dotée d'une **équipe paritaire pour dessiner la Renault Captur**, modèle dont les ventes ont connu un grand succès. De même, c'est une équipe largement féminisée qui pilote le projet du *Nouveau Scenic*. Enfin, l'intérieur de la *Nouvelle Espace* a été en grande partie dessiné par une femme.

Les efforts menés en ce domaine par Renault ont d'ailleurs été récompensés, puisque **l'association Women and Vehicles in Europe (WAVE) a décerné son trophée de Femme de l'année 2016 à Agneta Dhalgren, directrice du design de la gamme M1 (Megane, Scenic)**.

Il faut aussi noter que l'évolution de l'industrie automobile pour s'adapter aux exigences de la clientèle féminine est l'un des thèmes les plus fréquemment abordés par la presse spécialisée lorsqu'on évoque le sujet « femmes et voitures ».

Cette prise de conscience de l'influence des femmes consommatrices s'est aussi traduite dans la publicité, puisqu'on a pu assister, dans certains cas, à **un renversement des valeurs**, les constructeurs choisissant parfois d'axer leur campagne sur le point de vue féminin.

On peut citer à cet égard le spot pour le monospace *Ford Galaxy*, dont le message était que « *Ford n'oublie pas que la moitié des hommes sont des femmes* ». Dans la même veine, on évoquera la publicité pour la *Peugeot 106*, qui promettait que les hommes allaient être « *fous de la voiture de leur femme* ».

Enfin, ce passage d'une représentation de la femme passive et passagère vers celle d'une femme active et actrice se traduit aussi par une **évolution du recrutement des hôtesses du Mondial de l'Automobile**, puisqu'il y a désormais également des « hôtes » et que les exigences vestimentaires, préconisant notamment de porter de hauts talons, ont évolué dans une logique plus confortable et plus pratique.

En outre, selon Jean-Claude Girot, commissaire général du *Mondial de l'Automobile*, entendu par la délégation le 13 septembre 2016, beaucoup d'hôtes et d'hôtes suivent également une formation de vendeur pour répondre aux questions des visiteurs et contribuer à la fonction commerciale. **La délégation salue cette tendance à l'évolution de leur rôle, tout en souhaitant qu'elle soit renforcée et amplifiée.**

Elle soutient donc, dans le cadre des salons automobiles, le **recrutement à parité d'hôtes et d'hôtes**, ainsi que le port de **tenues vestimentaires qui ne réduisent pas la femme à un rôle de faire-valoir de l'automobile.**

Une recommandation sera formulée en ce sens.

2. Des efforts à encourager en faveur de la mixité dans le secteur automobile

Les entreprises du secteur automobile ont largement intégré les **atouts inhérents à la mixité professionnelle** et l'enjeu associé à leur féminisation.

Par exemple, **chez Peugeot, la proportion globale de femmes est passée de 17,6 % en 1999 à 22 % aujourd'hui** grâce à un recrutement d'environ 30 % de femmes lors des embauches de personnes âgées de moins de 30 ans, alors qu'il était de 11 % en 1999¹.

On constate par ailleurs un mouvement plus marqué, mais récent, pour atteindre cet objectif, à travers la mise en place **d'actions volontaristes en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelles**, notamment chez les constructeurs et les équipementiers.

En effet, jusqu'en 2015, la problématique de la mixité était reléguée au second plan, derrière les enjeux économiques et financiers, l'industrie automobile subissant de plein fouet les effets de la crise économique de 2008. Mais, selon les témoignages concordants recueillis par la délégation auprès de plusieurs entreprises du secteur, **depuis 2015, on constate que les recrutements repartent et que la mixité devient une priorité de ressources humaines de ces groupes.**

Le développement de la mixité passe à la fois par un **renforcement de l'équilibre homme/femme du point de vue quantitatif**, au niveau du recrutement, **mais aussi qualitatif**, en favorisant la promotion des femmes au sein de l'entreprise.

¹ Source : association Femmes et sciences.

a) *Le développement de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle ...*

La délégation souhaite ici présenter les **mesures prises par les constructeurs automobiles et les équipementiers pour renforcer la mixité et l'égalité professionnelles** au sein de l'industrie automobile. Beaucoup de celles-ci constituent en effet des actions prometteuses qui méritent d'être connues et diffusées.

S'agissant des constructeurs, il faut noter que le groupe PSA Peugeot-Citroën est un membre fondateur de l'association *Elles bougent*, et que Renault est partenaire de l'association *Femmes et sciences*. Ces deux entreprises sont également des sponsors de l'association *WAVE*.

Les représentantes de cette dernière ont mis en exergue une **mesure d'égalité salariale mise en place par Renault** : l'entreprise maintient les hausses de salaire annuelles quand les femmes sont en congé maternité et, lorsqu'elles partent en congé maternité, elles ont l'opportunité de revenir sur un nouveau poste. La délégation ne peut que soutenir ce type d'initiatives et souhaiter leur large diffusion.

Pour sa part, l'association *Femmes et sciences* a présenté les **mesures mises en place par le groupe PSA Peugeot-Citroën**. Celui-ci s'étant structuré en vingt filières de compétences et 110 métiers, une « **ambassadrice** » est nommée depuis 2015 pour chaque filière afin de **porter spécifiquement les enjeux de féminisation** et d'accès aux postes clés de celle-ci.

Le groupe a notamment pour objectif de renforcer la féminisation des filières de formation et d'apprentissage. **En 2015, les jeunes filles représentaient 30 % de leurs apprentis et 30 % de leurs stagiaires.**

Il souhaite également exercer une **vigilance toute particulière sur la non-discrimination à l'embauche**, ce qui se traduit par le **respect d'une proportion de recrutement féminin au moins égale à la proportion de candidatures féminines reçues par filière.**

Enfin, le groupe s'est fixé des **objectifs volontaristes s'agissant de la féminisation du top management**. En 2015, la proportion de femmes y était de 12 %, contre moins de 4 % en 2013, date à laquelle a été lancée une politique active en faveur de la mixité. Leur objectif est d'atteindre 20 % de femmes dirigeantes à l'horizon 2020, soit une proportion équivalente à celles des femmes cadres de l'entreprise. Un réseau s'est d'ailleurs constitué - « *Women Engaged for PSA* » (*WEP*) - qui contribue, quant à lui, à démontrer la valeur ajoutée de la mixité pour l'entreprise et à augmenter la part des femmes aux postes clés.

S'agissant des équipementiers, la délégation note avec intérêt que, dans le cadre du nouvel accord d'entreprise¹ portant sur le développement de la mixité et de l'égalité du 12 janvier 2016 qui court sur une période de trois ans, le groupe Michelin s'est fixé un objectif cible de 20 % de femmes dans les effectifs (contre 17,1 % aujourd'hui), et de un tiers de femmes cadres (contre un quart actuellement).

Comme l'ont indiqué les représentants du groupe à la délégation, cinq leviers ont été identifiés pour atteindre ces objectifs :

1) **féminiser le recrutement** : cela passe notamment par une formation des recruteurs à la non-discrimination, et par une féminisation des équipes de recrutement, une évolution des critères de sélection et l'élargissement du profil des futurs embauchés à des profils de « middle carrière », pour éviter de n'embaucher que de jeunes diplômés ;

2) **analyser les freins et leviers à la féminisation**, à travers des efforts pour améliorer l'ergonomie des postes, les locaux, les gammes de vêtements pour femmes dans les ateliers, et ce afin de rendre l'environnement industriel plus accessible et attractif aux femmes qui postulent. En outre, Michelin mène une **féminisation des managers de premier niveau**, dits « responsables d'îlots », pour permettre un encadrement des femmes agents de production par des femmes managers ;

3) « **aérer** » les carrières : sur ce point, l'avancée la plus importante est la signature d'un partenariat avec l'Institut national d'études démographiques (INED) pour vérifier s'il existe des écarts importants de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;

4) **accompagner les femmes dans leur carrière** : Michelin propose des offres de *mentoring* et de *coaching* destinées en particulier aux femmes identifiées comme particulièrement prometteuses. L'idée est également de valoriser le parcours de « femmes modèles » au sein du groupe de manière à susciter des vocations et montrer aux autres femmes qu'il est possible d'accéder à un poste à responsabilité quand on est une femme ;

5) **piloter le progrès**, à travers la mise en place de nombreux **indicateurs de suivi** et la réalisation d'audits internes à intervalles réguliers.

Plus généralement, les représentants du groupe Michelin ont indiqué la volonté du groupe de **nouer dans la durée un partenariat plus fort avec l'ensemble des délégations régionales et départementales aux droits des femmes**, par exemple dans le cadre des **contrats de mixité**.

¹ Cet accord couvre le périmètre MPFM (Manufacture française des pneumatiques Michelin), société principale du groupe qui compte 20 000 personnes réparties sur 16 sites de production.

Le contrat de mixité

Instauré par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011¹, le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois, par l'adoption de mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion ou d'amélioration des conditions de travail.

À ce titre, il ouvre droit à des aides financières de l'État².

Source : ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes

Enfin, le groupe Valeo mène également des actions performantes pour renforcer la mixité et l'égalité professionnelles.

Les questions d'égalité professionnelle y sont suivies au sein d'un comité stratégique en faveur de la diversité, créé en 2013, structuré autour de quatre thèmes, dont la mixité hommes/femmes.

Le groupe affiche à cet égard l'ambition de **passer de 33 % de femmes dans l'entreprise aujourd'hui à 40 % d'ici dix ans**. De même, il souhaite augmenter significativement la proportion actuelle de 23 % de femmes cadres et ingénieurs à ce même horizon. Enfin, il souhaite **passer de 12 % à 20 % de femmes dirigeantes à la même échéance**. Dans les trois cas, les représentants du groupe ont indiqué leur volonté d'atteindre 50 % des cibles en cinq ans.

De surcroît, Valeo mène également des actions en matière de recrutement, en sensibilisant les recruteurs aux qualités des candidatures féminines, et en leur imposant de présenter des femmes candidates ou bien de **justifier qu'aucun profil féminin n'ait été retenu** le cas échéant.

Enfin, une action est menée en faveur de la détection, de l'accompagnement et de la mise en valeur des talents féminins au sein de l'entreprise, à travers un **programme de mentoring sur deux ans qui cible plus spécifiquement les femmes**. Valeo souhaite également renforcer le réseau *Valeo Women connected* à travers des formations et des séries de conférences, tout en **harmonisant le message relatif à l'égalité professionnelle entre les sites français et étrangers du groupe**.

¹ Il opère la fusion des deux dispositifs qui existaient auparavant : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois.

² L'État prend en charge une partie du coût de la réalisation des actions éligibles et, au maximum, 50 % pour les coûts d'investissement en matériel liés à la modification de l'organisation et des conditions de travail ; les coûts de formation et les coûts des actions de sensibilisation dans l'entreprise ; 30 % des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant d'actions de formation pendant la durée de la réalisation du contrat.

Tous ces plans de féminisation ont en commun des mesures telles que la non-discrimination envers les candidates au niveau du recrutement et de l'avancement, la volonté de promouvoir des carrières féminines et d'encourager les ambitions des femmes cadres pour féminiser le *top management*, souvent au moyen de prestations d'accompagnement comme le *coaching* ou le *mentoring*, ainsi que le souhait de susciter des vocations à travers l'existence de femmes modèles. Tous ces **éléments** sont **éclairants quant aux obstacles qui s'opposent aux femmes dans de nombreuses filières professionnelles**.

La délégation salue le développement de ces bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle et préconise de les valoriser et de les diffuser le plus largement possible. À cet effet, elle recommande la mise en place de partenariats entre les entreprises et les délégations départementales et régionales aux droits des femmes, pour communiquer davantage sur les actions conduites dans cet objectif et susciter des émules.

Une recommandation sera formulée en ce sens.

b) ... qui doivent être largement diffusées, notamment à travers le renforcement des réseaux en faveur de la mixité professionnelle

La promotion de la mixité dans le secteur est largement impulsée par la création de réseaux professionnels, comme l'association *Women and Vehicles in Europe (WAVE)*.

L'association *Women and Vehicles in Europe (WAVE)*

L'association *WAVE* a été créée en 2005, face au constat d'un secteur automobile demeurant très peu féminisé. Son but est de **favoriser la mixité professionnelle dans ce secteur en France et en Europe**, qu'il s'agisse des constructeurs, des importateurs, des équipementiers, des réseaux de distribution et de réparation, ou des fournisseurs de service.

Réseau professionnel mixte, elle a pour objectif de :

- constituer un **réseau d'influence**, d'entraide et de partage des connaissances ;
- **rassembler les professionnels** du secteur automobile ;
- faire **circuler les bonnes pratiques**, proposer des axes de progrès ;
- faciliter les **partages d'expériences** et de réussites ;
- apporter une complémentarité sur la compréhension du monde automobile ;
- favoriser l'ouverture du secteur automobile aux femmes.

L'association compte **600 membres actifs et 1 400 sympathisants**.

Son budget, majoritairement abondé par ses sponsors, est de l'ordre de 70 000 euros par an et lui sert à organiser plusieurs événements. Les sponsors de *WAVE* sont aussi bien des constructeurs (PSA Peugeot-Citroën, Renault, Volkswagen, Mercedes) que des équipementiers comme Faurecia, Michelin et Valeo.

Le **trophée de la Femme de l'année** est remis au cours des « rencontres annuelles », organisées au printemps.

Enfin, WAVE propose une **action de cross-mentoring inter-entreprises**, qui permet à un binôme de volontaires, sans lien hiérarchique et venant d'entreprises différentes, appartenant toutes au secteur automobile, de s'intégrer dans une démarche d'enrichissement mutuel et de partage de connaissances et d'expériences.

Source : site internet de l'association et données communiquées par WAVE

Depuis sa création, WAVE a joué un rôle actif dans le développement des bonnes pratiques par les entreprises du secteur automobile.

L'association a notamment signé une **charte avec ses partenaires, qui porte sur le recrutement** : l'objectif est qu'il existe une proportion équivalente ou proche de femmes et d'hommes dans le processus de recrutement (ou au minimum une sur trois). Cette charte a été élaborée avec un groupe de responsables des ressources humaines du secteur automobile, et signée par les constructeurs français, les équipementiers et des responsables de concession.

La Charte WAVE

1. La Direction affirme sa volonté de féminiser les équipes et mobilise l'ensemble du management dans ce sens.
2. La Direction explique et valorise les bénéfices attendus de la mixité dans l'entreprise.
3. Des candidatures féminines seront systématiquement recherchées pour chaque recrutement.
4. Par type de métier, l'entreprise fixe une ambition de féminisation adaptée, réaliste mais volontariste.
5. Un pilotage systématique du taux de féminisation des équipes est réalisé.
6. La Direction s'assure de la bonne exécution dans l'organisation des engagements pris.

Au cours de leur audition devant la délégation, les représentantes de l'association ont également souligné **l'intérêt et la nécessité d'associer les hommes dans le développement de la mixité professionnelle et la promotion de l'égalité hommes/femmes** en matière de recrutement et de conditions de travail : *« Il faut également communiquer et prêcher auprès des hommes du secteur. Par exemple, il y a 50 % d'hommes parmi les sympathisants et adhérents de WAVE, et ils s'investissent beaucoup, notamment les dirigeants qui portent le message qui sera impulsé tout au long de la chaîne de décision. Je pense notamment à Carlos Ghosn qui est présent chaque année au Women Forum (l'équivalent du forum de Davos au féminin) à Deauville, en septembre-octobre.*

Ce sont des hommes convaincus qui sont susceptibles de faire passer les messages¹ ».

Pour autant, malgré l'engagement de ses partenaires, le **développement et le renforcement des actions menées par WAVE se heurtent actuellement à la question financière, difficulté récurrente qui n'est d'ailleurs pas spécifique à cette association.**

Il paraît donc important de **sensibiliser les ministères des Droits des femmes et de l'Éducation nationale au fait de soutenir des associations œuvrant en faveur de la mixité professionnelle.**

De façon plus générale, la délégation préconise que les **subventions versées aux associations** promouvant la féminisation des filières scientifiques et la mixité professionnelle dans l'industrie automobile **fassent l'objet d'un engagement pluriannuel**, afin que leurs actions ne soient pas entravées par un manque de visibilité sur leurs moyens.

Une recommandation sera formulée en ce sens.

III. UN IMPÉRATIF : FAVORISER LA MOBILITÉ ET L'AUTONOMIE DES FEMMES

Le **permis de conduire** est une **problématique primordiale**, au cœur de ce rapport. En effet, il existe un **écart porteur d'inégalités** entre les femmes et les hommes s'agissant de la réussite au permis de conduire. Il convient donc d'en examiner les causes pour y remédier.

En outre, la question de la **mobilité des femmes en situation de précarité** concerne aussi bien les femmes à la tête de familles monoparentales que les femmes plus âgées. Il importe de leur **offrir des solutions adaptées**, telles que les actions menées par les associations caritatives ou les **garages solidaires**, pour leur permettre de conserver leur mobilité, et donc, leur autonomie.

A. UN ÉCART INEXPLIQUÉ DE DIX POINTS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES À LA RÉUSSITE DU PERMIS DE CONDUIRE QUI SOULÈVE UN ENJEU D'ÉGALITÉ

Les **raisons de l'écart persistant** de dix points à la réussite à l'épreuve pratique du permis de conduire entre les hommes et les femmes ne sont **pas suffisamment documentées**, alors même que la réussite à cet examen représente une **condition déterminante pour l'autonomie et la mobilité des individus**. Dès lors, comprendre les raisons de cet écart et y remédier constitue un **prérequis de l'égalité**.

¹ *Compte rendu de l'audition des représentantes de l'association WAVE, le 11 mai 2016.*

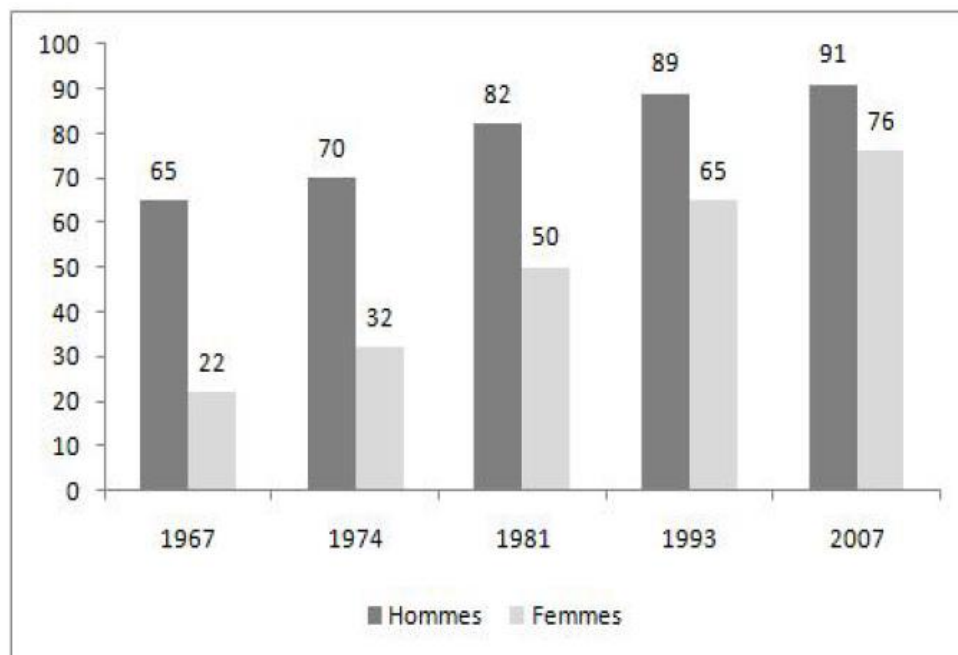
1. Un taux de réussite inférieur de dix points pour les femmes à l'épreuve pratique du permis B

a) Des résultats inférieurs à ceux des hommes

Les statistiques montrent qu'il existe un **écart entre les hommes et les femmes dans la détention du permis aussi bien que dans la réussite à l'épreuve pratique.**

Tout d'abord, si le taux de détention du permis par les femmes a connu une progression très sensible en passant de 22 % en 1967 à 76 % en 2007, celui des hommes a moins rapidement augmenté, tout en restant supérieur (91 % en 2007 au lieu de 65 % en 1967), comme le montre le graphique ci-après¹.

Évolution du taux de titulaires de permis B selon le sexe entre 1967 et 2008



Source : graphique de Yoann Demoli, à partir des Enquêtes Transports 1967, 1974, 1981, 1993-94 et 2008.
(Champ : ensemble des adultes)

¹ Yoann Demoli : Les femmes prennent le volant. Les logiques sociales de la diffusion du permis, de l'accès au volant et de l'usage de l'automobile auprès des femmes au cours du XX^e siècle, *Revue Travail, Genre et Société*, 2014, p.119-140.

Ensuite, on constate aujourd'hui un **écart persistant de dix points entre les femmes et les hommes** s'agissant de la réussite à l'épreuve pratique du permis B¹. En 2014, le taux de réussite des femmes est ainsi de 55,5 % contre 65,5 % pour les hommes.

En outre, les femmes représentent 52,9 % des candidats examinés, mais seulement 48,8 % du nombre de permis délivrés.

Cette situation constitue un paradoxe. En effet, comme le relève le sociologue Yoann Demoli, le permis est un « *titre sanctionnant un droit administratif. Il atteste de compétences sanctionnées par l'État, ainsi comparable à un titre scolaire. Semblable à un diplôme, le permis apparaît exceptionnel en ceci qu'il est l'un des rares titres à être davantage possédé par les hommes que par les femmes. En 2006, près de 500 000 permis ont été délivrés à des hommes et 350 000 à des femmes. Quant aux diplômes, en 2011, 90 % des filles et 87 % des garçons qui se sont présentés au baccalauréat général l'ont obtenu ; les statistiques s'élèvent respectivement à 87 % et 82 % pour le diplôme national du brevet (DEPP, 2013)² ».*

b) Un écart de réussite relativement stable dans le temps mais qui tend à diminuer

Les données transmises par la Délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR) montrent que l'écart de réussite à l'épreuve pratique du permis B est relativement stable dans le temps, tout en tendant à diminuer.

Taux de réussite au permis B et écart hommes/femmes entre 2012 et 2014

	Hommes	Femmes	Écart H/F
2012	64,29 %	53,36 %	10,9 points
2013	64,50 %	53,96 %	10,5 points
2014	65,53 %	55,52 %	10,0 points

Source : Délégation à la circulation et à la sécurité routières (DSCR)

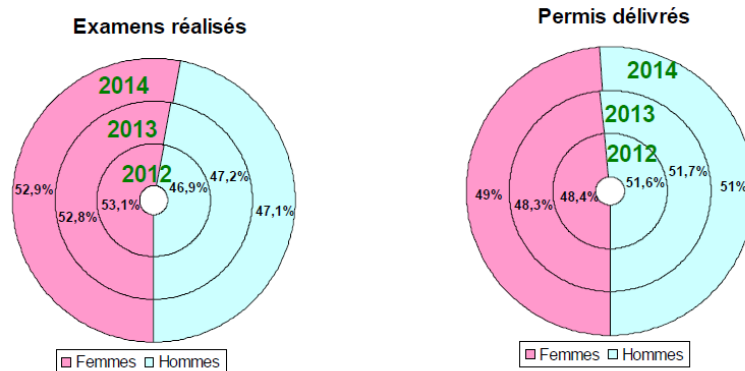
¹ Un tel écart n'existe pas s'agissant de l'épreuve théorique (code).

² Yoann Demoli : Les femmes prennent le volant. Les logiques sociales de la diffusion du permis, de l'accès au volant et de l'usage de l'automobile auprès des femmes au cours du XX^e siècle, *Revue Travail, Genre et Société*, 2014, p.119-140.

**Répartition hommes/femmes dans les examens du permis de conduire
par catégorie de permis
Années 2011 à 2013**

	Categorie de permis	Nombre d'examinés			Nombre de permis délivrés			Taux de réussite		
		Hommes	Femmes	% Femmes	Hommes	Femmes	% Femmes	Hommes	Femmes	Ecart _{H,F}
2012	A1	5 804	391	6,31%	4 738	317	6,27%	81,63%	81,07%	0,6 pts
	A	111 526	16 795	13,09%	103 809	15 389	12,91%	93,08%	91,63%	1,5 pts
	B+B1	621 900	702 832	53,05%	399 849	375 019	48,40%	64,29%	53,36%	10,9 pts
	C	28 634	1 769	5,82%	23 313	1 391	5,63%	81,42%	78,63%	2,8 pts
	D	5 433	1 074	16,51%	4 341	765	14,98%	79,90%	71,23%	8,7 pts
	EB	23 807	4 884	17,02%	20 312	3 936	16,23%	85,32%	80,59%	4,7 pts
	EC	16 737	617	3,56%	14 610	523	3,46%	87,29%	84,76%	2,5 pts
Total	813 841	728 362	47,23%	570 972	397 340	41,03%	70,16%	54,55%	15,6 pts	
2013	A1	6 272	512	7,55%	5 014	406	7,49%	79,94%	79,30%	0,6 pts
	A2	38 486	6 264	14,00%	35 447	5 693	13,84%	92,10%	90,88%	1,2 pts
	A	64 173	10 967	14,60%	58 869	9 887	14,38%	91,73%	90,15%	1,6 pts
	B	610 546	682 504	52,78%	393 826	368 265	48,32%	64,50%	53,96%	10,5 pts
	C-C1	29 430	1 797	5,75%	22 940	1 363	5,61%	77,95%	75,85%	2,1 pts
	D-D1	5 721	1 108	16,22%	4 274	708	14,21%	74,71%	63,90%	10,8 pts
	BE	13 907	2 224	13,79%	11 159	1 708	13,27%	80,24%	76,80%	3,4 pts
	CE-C1E	16 372	663	3,89%	13 812	566	3,94%	84,36%	85,37%	-1,0 pts
Total	784 907	706 039	47,36%	545 341	388 596	41,61%	69,48%	55,04%	14,4 pts	
2014	A1	5 837	467	7,41%	4 713	343	6,78%	80,80%	73,45%	7,4 pts
	A2	43 098	7 027	14,02%	39 674	6 373	13,84%	92,07%	90,69%	1,4 pts
	A	52 240	8 358	13,79%	47 972	7 536	13,58%	91,83%	90,17%	1,7 pts
	B+B1	641 714	721 577	52,93%	420 530	400 603	48,79%	65,53%	55,52%	10,0 pts
	C-C1	30 413	1 985	6,13%	23 541	1 516	6,05%	77,42%	76,37%	1,0 pts
	D-D1	6 622	1 141	14,70%	4 888	752	13,33%	73,81%	65,91%	7,9 pts
	BE	17 191	2 779	13,92%	12 752	2 034	13,76%	74,18%	73,19%	1,0 pts
	CE-C1E	17 080	654	3,69%	14 268	532	3,59%	83,54%	81,35%	2,2 pts
	Total	814 178	744 087	47,75%	568 338	419 750	42,48%	69,81%	56,41%	13,4 pts

**Répartition par sexe pour la catégorie B
de 2012 à 2014**



Source : Ministère de l'Intérieur, Bilan des examens du permis de conduire, année 2014 (document transmis par la DSCR)

À la lecture des données transmises par la DCSR, on constate par ailleurs que **des écarts plus ou moins marqués se retrouvent également s’agissant des épreuves pratiques pour conduire d’autres types de véhicules** que les voitures (moto, poids lourds, véhicules collectifs).

c) Des conséquences non négligeables en matière d’intégration sociale et professionnelle, notamment en zone rurale

L’écart existant entre les femmes et les hommes s’agissant de la réussite à l’examen du permis de conduire pose problème à plusieurs égards.

D’une part, parce que le permis de conduire est un élément très important de l’autonomie, de l’intégration professionnelle et de l’insertion sociale des individus.

Par exemple, dans son rapport de juin 2014 sur les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux¹, le Haut Conseil à l’Égalité entre les femmes et les hommes (HCE|fh), a mis en exergue le fait que le permis de conduire revêt une importance cruciale pour aller travailler chez les jeunes femmes en milieu rural.

En outre, la commission d’étude des effets de la loi pour la croissance et l’activité, dite « loi Macron² » a rédigé une note d’analyse³ sur la réforme du permis de conduire proposée dans le cadre ce texte législatif, qui met en exergue les **enjeux associés au permis de conduire en ce qui concerne l’intégration professionnelle**. Elle commente plus particulièrement les conséquences de l’absence de permis pour les femmes, à l’origine d’une aggravation des inégalités entre hommes et femmes dans l’accès à l’emploi.

Ainsi, des études économiques menées aux États-Unis ont montré que les mères célibataires dans le Michigan ont une probabilité d’emploi supérieure quand elles sont titulaires du permis de conduire et qu’elles possèdent un véhicule.

D’autre part, parce que les personnes interrogées sur cet écart au cours de la table ronde du 28 avril 2016 sur le permis de conduire et les professions de l’enseignement de la conduite, organisée par la délégation, n’ont pas été en mesure de fournir des explications satisfaisantes de ce phénomène porteur d’inégalités entre les hommes et les femmes (cf. infra).

Il faut rappeler ici le **coût associé au passage du permis de conduire**. Selon le *Secours catholique*⁴, le prix du permis en France serait en

¹ Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés, *rapport n° 2014-06-19 publié le 19 juin 2014, Haut Conseil à l’égalité entre les femmes et les hommes.*

² *Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l’activité et l’égalité des chances économiques.*

³ *France Stratégie, commission d’étude des effets de la loi pour la croissance et l’activité, fiche sur la réforme du permis de conduire, avril 2015.*

⁴ *La fracture mobilité, rapport du Secours catholique, 2015.*

moyenne de 1 600 euros, mais il peut aller jusqu'à 3 000 euros pour ceux qui échouent au premier passage.

De surcroît, le fait d'échouer à l'examen du permis de conduire se traduit par des **frais supplémentaires associés aux heures de conduite à reprogrammer et à des délais d'examen de plus en plus longs entre deux passages**. C'est ce que montre Nina Belile dans son ouvrage *Permis de galérer*¹, dans lequel elle indique que son permis lui a coûté 6 000 euros, après 118 heures de conduite avec dix moniteurs différents sur deux années.

Un tel **investissement est bien souvent hors de portée des personnes à revenu modeste**, souvent des femmes, alors même que la détention du permis peut constituer un critère d'embauche et que son absence peut être très contraignante à l'égard des trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Dès lors, **la délégation relève l'utilité des aides au permis, celles-ci contribuant à réduire partiellement les inégalités qui découlent de l'écart de réussite au permis entre les hommes et les femmes**. Ainsi, la note d'analyse de la commission d'étude des effets de la loi pour la croissance et l'activité précitée souligne que les filles « *tirent des bénéfices plus importants de l'aide, qui leur permet de financer ce surcoût et de réussir le permis aussi fréquemment que les garçons*² ».

2. Plusieurs interrogations sur les causes de cette situation

Fautes de données statistiques, les **causes de l'écart persistant** entre les femmes et les hommes s'agissant de la réussite à l'épreuve pratique du permis de conduire ne sont à l'heure actuelle **pas suffisamment documentées** par les pouvoirs publics et les professions concernées, qui semblent prendre cette donnée pour un fait acquis, voire avec quelque peu de fatalisme, et s'en accommodent...

Interrogés par les membres de la délégation au cours de la table ronde du 28 avril 2016 sur le permis de conduire et les professions de l'enseignement de la conduite, **ni le délégué à la sécurité et à la circulation routières, ni le représentant de la profession des enseignants de la conduite automobile et de la sécurité routière n'ont fourni d'explications pleinement convaincantes sur ce sujet**.

Pour sa part, la représentante de la profession des inspecteurs du permis de conduire a annulé sa participation à la table ronde et n'a jamais communiqué les éléments de réponse écrits attendus au questionnaire de la délégation aux droits des femmes, malgré des demandes répétées.

¹ Nina Belile : *Permis de galérer*. Un livre rassurant pour les maudits du volant, éditions La Boîte à Pandore, 2013.

² France Stratégie, *commission d'étude des effets de la loi pour la croissance et l'activité*, fiche sur la réforme du permis de conduire, avril 2015.

Plus généralement, il est révélateur de constater que le débat s'est essentiellement focalisé sur la sécurité routière et le permis de conduire en général, plutôt que sur les inégalités entre hommes et femmes existant en ce domaine. La délégation ne saurait se satisfaire de cette situation et souhaite que l'écart de réussite entre hommes et femmes à l'épreuve pratique du permis de conduire fasse l'objet d'une véritable expertise.

a) *Un intérêt limité des femmes pour la voiture ?*

La première ébauche d'explication mise en avant par Emmanuel Barbe, le Délégué à la sécurité et à la circulation routières, serait que les femmes ne s'intéresseraient pas vraiment à la voiture : « Je constate (...) que les femmes qui passent le permis moto et le permis camion, peu nombreuses, réussissent parfaitement. Cette réussite est probablement liée au fait qu'il s'agit de « permis passion ». Ainsi, je pense que le taux de réussite au permis de conduire pour les femmes est inférieur parce que cet examen les intéresse modérément. Dès qu'elles éprouvent de l'intérêt pour un sujet, elles réussissent. Il me semble que le problème principal réside dans ce manque d'intérêt¹ ».

C'est d'ailleurs l'explication « officielle » que met en avant le site de la sécurité routière. Ainsi, dans sa rubrique « Vrai ou faux », à la question « Les filles réussissent moins à l'examen pratique B que les garçons », la réponse est ainsi formulée : « Vrai. Le taux de réussite à l'épreuve pratique B des garçons est supérieur de près de dix points par rapport à celui des filles. Ceci s'explique principalement par un intérêt souvent plus vif pour la conduite automobile de la part des garçons que des filles² ».

Le Délégué à la sécurité et à la circulation routières a convenu de la nécessité d'une analyse des causes de cet écart, ce qui semble un prérequis pour la délégation : « Il faudrait lancer une étude sur ce point. Il me semble que les femmes rencontrent davantage de difficultés parce qu'elles n'ont jamais été initiées à la conduite. Toutefois, j'ignore comment améliorer ce résultat ».

b) *Les femmes seraient moins à l'aise que les hommes dans les manipulations mécaniques*

La seconde explication tiendrait au fait que les femmes seraient moins à l'aise que les hommes dans les manipulations mécaniques.

Par exemple, Patrice Bessone, président du Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), branche éducation routière, a émis l'hypothèse que « les hommes arrivent sans doute avec plus d'assurance que les femmes le jour de l'examen, et sont peut-être plus à l'aise au niveau mécanique³ ».

¹ Compte rendu de la table ronde du 28 avril 2016 sur le permis de conduire et les professions de l'enseignement de la conduite.

² Source : www.securite-routier.gouv.fr

³ Compte rendu de la table ronde du 28 avril 2016 sur le permis de conduire et les professions de l'enseignement de la conduite.

Ces explications, si elles peuvent expliquer une partie de l'écart, ne semblent pourtant pas suffisantes.

En tout état de cause, convaincue qu'il n'y a pas d'évolution naturelle en ce domaine, la **délégation estime qu'il est important de recueillir davantage de données sexuées sur le permis de conduire, telles que le coût du permis, le nombre d'heures de cours et de présentation aux différentes épreuves, et le délai entre les présentations à l'examen**, afin de mieux quantifier l'écart existant entre les hommes et les femmes, d'identifier ses causes et d'élaborer des solutions pour faire progresser le taux de réussite des femmes au permis de conduire, tout en favorisant une diminution de son coût.

Il paraîtrait par ailleurs important de pouvoir **réaliser ces statistiques de manière** à identifier les établissements qui présenteraient un taux de réussite des femmes au permis significativement inférieur à celui de la moyenne nationale et d'envisager des leviers d'action pour inverser la tendance.

Une recommandation sera formulée en ce sens¹.

La délégation rappelle à cet égard que, dans son rapport relatif aux inégalités territoriales en matière d'égalité femmes-hommes de juin 2014 précédemment cité, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes avait déjà formulé une recommandation allant dans le même sens, qui, pour l'heure, n'a pas été suivie d'effet².

Enfin, la délégation prend acte du fait **qu'Emmanuel Barbe s'est engagé à demander le lancement d'une étude statistique sur l'écart de réussite entre les hommes et les femmes à l'épreuve pratique du permis**, à condition qu'elle soit réalisable : *« Concernant l'écart du taux de réussite à l'examen pratique entre les femmes et les hommes, nous ne disposons actuellement d'aucune étude statistique. Je vais demander qu'une étude soit menée sur ce point. Il serait intéressant de vérifier si ce taux de réussite augmente lorsqu'une femme inspecteur fait passer le permis de conduire (...). Si le taux de réussite varie considérablement selon le sexe de l'examineur, il faudra absolument y remédier³ »*.

c) *Le poids des préjugés sexistes ?*

Au-delà des explications partielles formulées par la DSCR et le CNPA, on peut s'interroger sur **le rôle que jouent les préjugés sexistes**

¹ Au cours de la réunion d'adoption du rapport, le mardi 20 septembre 2016, Corinne Bouchoux a suggéré de compléter cette recommandation en demandant une totale transparence sur les statistiques du permis de conduire, selon le principe de l'open data.

² Recommandation 22.4 : Faire réaliser une étude permettant de cerner les raisons de l'écart de réussite au permis de conduire entre les femmes et les hommes afin de prendre les mesures nécessaires à l'annulation de cet écart.

³ Compte rendu de la table ronde du 28 avril 2016 sur le permis de conduire et les professions de l'enseignement de la conduite.

dans la moindre réussite des femmes à l'épreuve pratique du permis de conduire.

À cet égard, le témoignage de Nina Belile, auteure de *Permis de galérer*¹, entendue au cours de la table ronde du 28 avril 2016, interpelle. Dans son ouvrage, la jeune femme dépeint avec humour et ironie un véritable « **parcours de la combattante** » pour obtenir son permis.

Elle évoque des moniteurs adoptant des attitudes sexistes : « *certaines remarques machistes subsistent, ainsi qu'un comportement parfois brusque ou un manque de respect vis-à-vis des élèves. Un jour, un enseignant a pris le contrôle du véhicule et s'est amusé à rouler très vite sur le périphérique pour m'effrayer*² ».

Comme on pouvait s'y attendre, le représentant de la profession des moniteurs d'auto-écoles a nié la possibilité même de comportements sexistes de la part des enseignants, a fortiori dans le département du Var où il exerce, jugeant qu' « *ils sont sans doute plus répandus en Ile-de-France que dans le Var. (...) Je n'ai jamais entendu la phrase « femme au volant, mort au tournant ». Les formateurs que je connais traitent de manière parfaitement égale les hommes et les femmes candidats au permis de conduire. Pour le CNPA, souligner une différence entre les hommes et les femmes lors de cet examen équivaldrait à un affront fait aux femmes*³ ».

Enfin, il est particulièrement regrettable que l'absence de la représentante des inspecteurs du permis n'ait pas permis à la délégation d'entendre son point de vue.

d) L'intériorisation des stéréotypes qui induit un manque de confiance

Plus encore que la déstabilisation des jeunes candidates que pourrait entraîner le sexisme, sans doute faut-il également mettre en avant **l'impact de l'intériorisation des stéréotypes masculins et féminins, phénomène bien connu de la délégation**, pour expliquer l'écart de réussite entre les hommes et les femmes à l'épreuve pratique du permis de conduire.

Outre les effets du conditionnement culturel qui n'incitent pas les jeunes filles à se tourner vers le monde automobile, contrairement aux garçons, il faut aussi **souligner l'impact des clichés relatifs à l'infériorité des femmes au volant comme de l'exemple familial.**

¹ Nina Belile, *op. cit.*

² *Compte rendu de la table ronde du 28 avril 2016 sur le permis de conduire et les professions de l'enseignement de la conduite.*

³ *Compte rendu de la table ronde du 28 avril 2016 sur le permis de conduire et les professions de l'enseignement de la conduite.*

De nouveau, le témoignage de Nina Belile s'avère éclairant : « *Dans les couples, c'est l'homme qui conduit, le plus souvent. D'ailleurs, mes parents avaient passé leur permis de conduire en même temps, mais ma mère a préféré arrêter de conduire à cause des remarques incessantes de mon père sur sa conduite. Ce modèle a sûrement joué un rôle dans mon apprentissage de la conduite*¹ ».

Dans un article du Journal *La Croix* dédié au permis de conduire, en date du 1^{er} juillet 2008, le pédopsychiatre Daniel Marcelli soulignait l'influence du modèle familial, indiquant que les filles « *sont moins souvent invitées dans leur enfance à s'appropriier le volant, se montrent plus timides, surtout si leur propre mère est réputée « conductrice d'appoint*² » ».

Le sociologue Yoann Demoli a également pointé le **rôle insidieux des comportements du quotidien** pour diffuser les clichés sur l'infériorité des femmes au volant, qui font qu'elles se voient comme de mauvaises conductrices, ce qui peut aussi les inhiber dans leur apprentissage et leur pratique de la conduite : « *combien d'hommes n'aiment pas que leur femme soit au volant de leur propre voiture... La voiture des femmes est souvent dans le couple la voiture qui se partage. Par contre, la voiture des hommes leur est exclusivement réservée*³ ».

Ne peut-on supposer que tous ces mécanismes ont pour conséquence d'amoindrir la confiance en elles des apprenties conductrices, et d'altérer en conséquence leurs chances de réussite à l'examen du permis de conduire ?

Nina Belile insiste d'ailleurs sur l'importance de créer un lien de confiance dans le cadre de son apprentissage : « *Dans mon cas, la mise en confiance, un facteur essentiel de l'apprentissage, n'a pas été suffisamment instaurée et m'a véritablement manqué. Heureusement, une femme monitrice m'a permis de regagner cette confiance en moi et j'ai également rencontré un homme moniteur doté de réelles qualités pédagogiques*⁴ ».

À titre de bonne pratique, la délégation relève avec intérêt que la Suisse a mené une expérience centrant l'apprentissage de la conduite autour d'un cours plus collectif, dans le cadre duquel sont projetés des films et où l'on peut discuter des stéréotypes masculins et féminins et de l'appréhension du volant chez les uns et les autres, cette peur pouvant varier selon les individus.

Au vu de ces différents éléments, la délégation recommande **d'intégrer des modules relatifs aux stéréotypes masculins et féminins dans la formation initiale ou continue des inspecteurs du permis de conduire et des enseignants de la conduite automobile et de la sécurité routière.**

¹ Compte rendu de la table ronde du 28 avril 2016 sur le permis de conduire et les professions de l'enseignement de la conduite.

² Article du journal *La Croix*, 1^{er} juillet 2008 : Le permis de conduire : un rite de passage.

³ Réponses écrites de Yoann Demoli au questionnaire de la délégation.

⁴ Compte rendu de la table ronde du 28 avril 2016 sur le permis de conduire et les professions de l'enseignement de la conduite.

Elle estime également que le fait de proposer aux élèves des équipes paritaires d'enseignants doit faire partie des bonnes pratiques des professions de l'éducation routière.

Une recommandation sera formulée en ce sens.

B. CONTRAINTES DE MOBILITÉ ET PRÉCARITÉ : UNE PROBLÉMATIQUE QUI CONCERNE EN PARTICULIER LES FEMMES

1. Les difficultés de mobilité, qui concernent plus particulièrement les femmes, sont souvent corrélées à la précarité et à l'isolement

La mobilité est une condition essentielle de l'autonomie aussi bien qu'un facteur décisif pour l'intégration professionnelle et l'insertion sociale des personnes, notamment pour celles qui habitent en zone rurale. En effet, elle conditionne l'accès à un travail, à un logement, mais aussi aux loisirs et à la santé.

Ce point est confirmé par l'étude *Mobilité inclusive, la mobilité accessible à tous*, réalisée à la demande du groupe Total : « dans les enquêtes, une personne en insertion sur deux a déjà refusé un travail ou une formation pour des problèmes de mobilité, 28 % ont même abandonné un travail ou une formation en cours. Chez les employeurs, 41 % ont rencontré des difficultés à pourvoir un poste pour des questions de mobilité et pour 59 %, un candidat a refusé une embauche suite à des problèmes de mobilité¹».

Or, les contraintes de mobilité, voire son absence, peuvent être fréquentes, liées à des facteurs divers, et touchent en premier lieu les personnes précaires, parmi lesquelles on compte de nombreuses femmes. D'après le *Secours catholique* qui a centré son rapport de 2015 sur le thème de la mobilité, **la France compterait ainsi de six à huit millions de personnes ayant un accès précaire à la mobilité².**

a) *La voiture : un besoin particulièrement nécessaire pour les femmes, des coûts d'acquisition et d'entretien parfois insoutenables*

(1) La voiture, un réel besoin pour les déplacements des femmes encore marqués par des assignations de sexe

Comme le rappelait le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE|fh) dans son rapport relatif aux inégalités territoriales en

¹ *Étude Mobilité inclusive : la mobilité accessible à tous. Mobilité, insertion et accès à l'emploi. Constats et perspectives, 2013, réalisée par le cabinet Auxilia, à la demande de Voiture&Co et de Total.*

² *La fracture mobilité, rapport du Secours catholique, 2015.*

matière d'égalité femmes-hommes, « *les déplacements des femmes sont marqués par des assignations de sexe et notamment par leur rôle de mère¹* ».

Dans ce contexte, **l'usage de la voiture est souvent nécessaire pour les femmes**. C'est d'ailleurs le constat que pointe l'étude de l'économiste Chantal Duchène pour le Forum International des Transports² : « *Compte tenu de la complexité de leurs chaînes de déplacements, et du fait qu'elles effectuent plus de déplacements, [les femmes] sont plus dépendantes de la voiture* ».

(2) Un recours pourtant plus fréquent des femmes aux transports publics malgré les contraintes de ceux-ci

Pourtant, de façon paradoxale, les femmes recourent davantage aux transports publics que les hommes, alors que l'offre de transports en commun n'est pas toujours suffisante ou adaptée à leurs horaires de travail parfois décalés (temps partiel...) : « *En Europe, les femmes dépendent plus que les hommes des systèmes de transports publics qu'elles utilisent davantage. En France, par exemple, les hommes n'utilisent les transports en commun que pour 10 % de leurs déplacements, et deux tiers des voyageurs empruntant les transports en commun sont des femmes* ».

Cette situation peut s'expliquer par le coût associé à l'acquisition et à l'entretien d'un véhicule (*cf. infra*).

Or, « *Alors que les services de transport public (transport collectif public ou privé, mais aussi taxis...) sont le plus souvent conçus pour des déplacements vers les centres villes, aux heures de pointe, les femmes ont aussi besoin de services de transports de proximité, en dehors des heures de pointe et permettant des trajets en chaîne* » (...) « *En outre, les abonnements sont le plus souvent conçus pour des travailleurs à temps plein alors que beaucoup de femmes travaillent à temps partiel* ».

Dans son rapport précédemment cité, le HCE|fh soulignait également que les **horaires des transports publics sont parfois inadaptés pour les femmes travaillant en horaires atypiques**, comme l'ont montré des études récentes portant sur des quartiers de Lyon ou Marseille.

(3) La voiture : un coût d'acquisition et d'entretien problématique

La première contrainte de mobilité tient à la **non-détention du permis de conduire**. En effet, le passage de l'examen peut s'avérer long et coûteux, en particulier pour les jeunes femmes et dans les régions où les délais d'examen entre deux présentations sont les plus longs (*cf. supra*).

¹ Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés, *rapport n° 2014-06-19 publié le 19 juin 2014, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.*

² Transport et parité des sexes, *Forum international des transports de l'OCDE, Chantal Duchène, 2011.*

Pour autant, avoir son permis de conduire ne signifie pas toujours que l'on pourra se déplacer. Encore faut-il être en mesure de **posséder un véhicule et de financer toutes les dépenses qui en découlent** (assurance, carburant, entretien et éventuelles réparations).

Une étude récente commandée au cabinet EExiste par les fondations PSA Peugeot-Citroën et Norauto¹ évalue le **budget d'entretien-réparation à un montant moyen de 50 euros par mois, soit 600 euros par an.**

Ce coût peut représenter un poids trop élevé dans le budget de certains ménages, ce qui entraîne le risque qu'ils renoncent à entretenir leur véhicule, tout en menaçant leur sécurité et leur mobilité à moyen-long terme.

Pour sa part, l'Observatoire National de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES) estime à **295 euros par mois le budget voiture pour une personne seule active**. Ce montant représente 30 % du revenu seuil de 1 000 euros², voire une part supérieure si le revenu est moindre, ce qui n'est pas soutenable.

Enfin, pour ceux qui n'ont pas les moyens de posséder une voiture, il n'est pas toujours possible non plus d'en emprunter une ou de recourir au covoiturage. C'est notamment le cas quand on ne dispose pas d'un accès à Internet pour organiser ses déplacements.

b) Une aggravation de la précarité des femmes liée aux contraintes de mobilité

(1) Absence de mobilité et précarité : constat général

Les contraintes de mobilité sont une source de précarité en rendant plus complexe la recherche d'un emploi et en favorisant l'isolement des personnes.

C'est le constat sans ambiguïté que dresse le rapport précité du *Secours catholique* publié en 2015, intitulé *La fracture mobilité*, qui a pour objectif de comprendre comment les personnes en situation de précarité se déplacent.

Les analyses montrent que les **deux caractéristiques fondamentales sont la précarité et l'âge**, déterminants pour l'étendue des besoins et des contraintes des personnes.

Répondre à la problématique de l'absence de mobilité constitue donc un **enjeu majeur**, sachant que cette dernière irrigue l'ensemble de notre quotidien.

¹ Étude menée par le cabinet EExiste, à l'initiative de la Fondation PSA/Fondation Norauto : Enjeux et opportunités du secteur des garages solidaires en France, 15 janvier 2016.

² Le seuil de revenu à partir duquel plus de la moitié des personnes a une voiture est de 1 000 euros.

La mobilité, une nécessité pour les activités du quotidien

« Accès aux droits : pour toutes les démarches administratives, il faut se déplacer car la plupart des services publics ont choisi de fermer leurs antennes de proximité.

Emploi : en cette période de crise, disposer d'un moyen de transport fiable et régulier pour accéder à son travail, à une formation voire à un entretien d'embauche est primordial. Or, l'évolution actuelle a tendance à concentrer les lieux d'activité et donc les possibilités d'emploi dans des secteurs assez restreints.

Accès aux soins : cet accès est compromis par l'élargissement des « déserts médicaux ». On sait par ailleurs que les personnes en situation de précarité ne se soignent pas suffisamment en raison du manque de ressources et ce phénomène est accentué par l'éloignement.

Alimentation : les prix dépendent des lieux d'approvisionnement. Certains magasins, telles les grandes surfaces, peuvent être éloignés du domicile des personnes en situation de précarité et le transport peut encore alourdir la facture. Les boutiques de proximité, si elles sont utiles pour les personnes qui n'ont pas de moyens de se déplacer, restent malgré tout plus chères.

Logement : les loyers peu chers dans les campagnes attirent un public précaire. Or, l'enclavement des zones rurales complique l'accès à l'emploi et aux services de proximité.

Accès aux loisirs et à la culture : il s'agit des activités les moins accessibles pour les personnes qui vivent dans la précarité ».

Source : La fracture mobilité, rapport du Secours catholique, 2015

Les principaux constats dressés par le rapport du *Secours catholique* s'agissant des types de déplacements en fonction de l'âge et de la situation sociale sont les suivants :

- les personnes en situation de précarité font moins de déplacements liés à la vie sociale et aux loisirs, ce qui s'explique bien souvent par la faiblesse des ressources et contribue à aggraver leur isolement ;

- la santé est un motif de déplacement important pour tous ;

- les déplacements liés aux enfants concernent surtout les moins de 60 ans ;

- les démarches administratives concernent nettement plus les personnes de 60 ans, avec une surreprésentation des personnes en situation de précarité.

Le rapport observe par ailleurs que la voiture **est le moyen de transport le plus pratiqué** et celui qui procure la plus grande autonomie. Mais c'est aussi un **moyen de transport très coûteux** (achat, assurance, entretien, contrôle technique et stationnement), *a fortiori* parce qu'il **pèse sur le budget même lorsqu'il n'est pas utilisé**.

Parmi les **personnes en situation de précarité âgées de 60 ans et plus**, six personnes sur dix possèdent une voiture.

Les personnes en situation de précarité de moins de 60 ans forment la catégorie la plus privée de voiture : quatre sur dix seulement en possèdent une, en empruntent parfois, mais n'en louent jamais.

Les personnes en situation de précarité plus âgées ont des revenus dans l'ensemble supérieurs et sont relativement plus nombreuses à posséder une voiture que les personnes en situation de précarité de moins de 60 ans.

34 % des personnes en situation de précarité âgées de moins de 60 ans ont un revenu mensuel supérieur ou égal à 1 000 euros.

57 % des personnes en situation de précarité âgées de plus de 60 ans ont un revenu mensuel supérieur ou égal à 1 000 euros.

(2) Des difficultés spécifiques pour les femmes à la tête de familles monoparentales

La situation de précarité accompagnée de contraintes de mobilité concerne bien souvent les femmes, qu'il s'agisse de mères à la tête de familles monoparentales ou de femmes âgées ayant perdu leur conjoint ou étant séparées de leur mari.

Nombreux sont les exemples cités par des études ou des rapports récents en ce domaine.

Ainsi, l'étude *Mobilité inclusive, la mobilité accessible à tous*¹ précédemment citée rappelle que « **les femmes représentent 70 % des travailleurs pauvres** » et que « **près d'un foyer monoparental sur deux bénéficie du RSA. 235 000 allocataires bénéficient du RSA majoré (attribué lorsque l'allocataire a la charge, seul, de jeunes enfants). 97 % de ces personnes sont des femmes, et plus de la moitié ont moins de trente ans** ».

Cette analyse met également en exergue que, « **parmi les personnes en insertion, employées avec des contrats aidés, on trouve beaucoup de femmes seules élevant leurs enfants. Ces femmes sont depuis bien longtemps éloignées de l'emploi, dans une situation de précarité financière, sans moyen de locomotion personnel, et se voient proposer des emplois en horaires décalés et inaccessibles en transports en commun** ».

Enfin, s'agissant des familles monoparentales, qui sont, il faut le souligner inlassablement, à 85 % des mères avec enfants, l'étude *Mobilité inclusive* observe qu'« **aux difficultés organisationnelles liées à la garde des enfants et aux conditions de logement, s'ajoutent pour ces familles des difficultés d'ordre économique qui pénalisent fortement la mobilité. L'accès à l'emploi, déjà**

¹ Étude *Mobilité inclusive : la mobilité accessible à tous. Mobilité, insertion et accès à l'emploi. Constats et perspectives, 2013, réalisée par le cabinet Auxilia, à la demande de Voiture&Co et de Total.*

contraint par le faible niveau de qualification des femmes élevant seules leurs enfants, s'en trouve encore plus limité ».

Pour sa part, le rapport précité du *Secours catholique* sur la fracture mobilité publié en 2015 contient plusieurs **données statistiques confirmant les effets cumulés du sexe, de la précarité et des difficultés de mobilité** :

- 25 % des femmes âgées de moins de 60 ans sont en situation de précarité (6 % des femmes âgées de plus de 60 ans) ;

- dans les familles pauvres, la garde des enfants est souvent assurée par la mère elle-même. La conséquence est que ces jeunes mères au foyer sont contraintes à l'isolement, et privées d'accès à toute formation, avec des conséquences évidentes sur leur absence d'expérience professionnelle ;

- la proportion des femmes seules parmi les ménages rencontrés est de 28,1 % (4 % d'hommes seuls) ;

- la moitié des femmes isolées n'a pour seuls revenus que les transferts sociaux ;

- **les mères seules**, qui représentent le quart des actifs en situation de précarité, **cumulent toutes les raisons de déplacement** (garde, loisirs et scolarisation des enfants) ;

- un tiers des étrangers en situation de précarité sont des femmes ;

- parmi les étrangers sans statuts, on compte 15 % de femmes seules et 17 % de mères seules.

(3) Mobilité des femmes : des difficultés aggravées par l'âge

Enfin, l'étude *Transport et parité des sexes* de l'économiste Chantal Duchène précédemment citée s'intéresse au **cas des femmes âgées**, qui sont plus particulièrement concernées par les contraintes de mobilité. En effet, elle constate « *des différences entre la mobilité des hommes âgés et des femmes âgées, dans leurs comportements de déplacements, notamment concernant la possession du permis de conduire et l'accès à la voiture. Les différences quant à l'accès à la voiture sont plus marquées pour des générations où l'accès à la voiture des femmes était moins répandu qu'aujourd'hui, si bien que l'utilisation par les femmes de la voiture se fait le plus souvent en tant que passagère. Lorsqu'elles n'ont pas ou plus à leur côté d'homme pour conduire une voiture, elles en sont le plus souvent privées : cela accroît l'isolement des femmes notamment dans les zones rurales et périurbaines. La marche devenant plus difficile, du fait des difficultés physiques qui augmentent avec l'âge, et les transports publics étant eux-mêmes mal adaptés aux handicaps, la mobilité, et donc l'accès aux aménités de la ville, est restreinte¹ ».*

¹ Transport et parité des sexes, *Forum international des transports de l'OCDE*, Chantal Duchène, 2011.

Des **initiatives solidaires visant à favoriser la mobilité** des femmes précaires et à accompagner les femmes âgées dans la poursuite de la conduite jouent donc un rôle **déterminant pour permettre à ces personnes de conserver une intégration sociale et professionnelle.**

2. Un impératif : développer et renforcer des solutions de « mobilité solidaire » pour permettre aux femmes précaires de se déplacer

Ces initiatives, que l'on peut regrouper sous le vocable de « **mobilité solidaire** », émanent des associations caritatives, des constructeurs automobiles, de plus en plus sensibles à cette problématique, ou de structures telles que les garages solidaires ou associatifs.

La mobilité solidaire : chiffres clés

La mobilité solidaire est un ensemble de **solutions développées pour répondre aux difficultés rencontrées par des personnes en situation de précarité face à la mobilité.**

- 6 à 8 millions de français font face à des difficultés budgétaires pour répondre à leurs besoins de mobilité ;

- pour les personnes sous le seuil de pauvreté, le **budget transport** est souvent le deuxième ou le troisième poste mensuel de dépenses hors logement, derrière l'alimentation et les remboursements de crédits. Il **représente autour de 10 % des dépenses mensuelles hors logement**, en fonction des profils et des lieux de vie ;

- de nombreuses études pointent le **rôle incontournable de l'automobile** pour certains publics. Elle est le **second mode de déplacement des Français**, juste derrière la marche à pied ;

- le **seuil de pauvreté est fixé à 977 euros par mois** pour une personne seule. **Posséder une automobile représente plus d'un tiers du budget** des 8,4 millions de personnes vivant sous ce seuil.

- **A peine 50 % des personnes en situation de précarité âgées de moins de 60 ans disposent du permis, notamment en raison de son coût.**

Face à ces enjeux, le secteur de la mobilité solidaire s'emploie avant tout à **baisser les coûts de l'accès à l'automobile** : accessibilité du permis de conduire, accessibilité de l'usage d'un véhicule, par location ou achat, accessibilité de l'entretien de véhicules services à tarif solidaires (plateformes de mobilité...).

Source : Fondation PSA Peugeot-Citroën

a) *L'action indispensable menée par les associations caritatives pour permettre aux femmes précaires de passer le permis ou d'acquérir un véhicule*

(1) Un exemple : les aides dispensées par le *Secours catholique*

Au cours de son audition devant la délégation le 23 juin 2016, Véronique Fayet, présidente du *Secours catholique*, a présenté l'action de son association pour aider les publics précaires. Elle a commenté plus particulièrement la situation des femmes habitant en milieu rural ou semi-rural, et leurs difficultés en matière de mobilité. Elle a ainsi relevé que dans l'analyse du *Secours catholique* ayant donné lieu au rapport précité de 2015, **neuf exemples sur dix illustrant les difficultés de mobilité liées à une situation de précarité concernaient des femmes habitant en zone rurale, semi-rurale ou périurbaine.**

« *Il y a cette femme de Vendée, mère d'un fils de dix-sept ans, qui garde des personnes âgées la nuit pour un salaire mensuel de 500 euros, 800 euros avec le complément du Revenu de solidarité active (RSA). Comme elle habite à la campagne, entre Fontenay-le-Comte et Niort, sa voiture lui est indispensable mais elle est tombée en panne ; la banque lui a refusé un crédit, mais le Secours Catholique lui a donné une voiture.*

Autre exemple, cette femme de trente-sept ans, en couple avec deux enfants. Le ménage quitte l'Île-de-France pour se loger pour moins cher dans le Loiret ; elle est en formation mais n'a pas de permis, son mari n'a plus le sien. En outre, ses horaires l'obligent, alors que sa formation finit à 12h30, à attendre le car de 17 heures, alors qu'elle a pris celui de 5h30 pour arriver à temps, après plusieurs heures d'attente le matin aussi et pour un coût élevé (11 euros le ticket) : nous avons financé une partie de son permis de conduire.

Ou encore l'exemple d'une femme, dans la quarantaine, mère de trois enfants de sept à vingt-quatre ans, qui s'installe en milieu rural dans le Poitou après une séparation douloureuse, sans permis et sans avoir mesuré les difficultés de vivre dans ce qui, de la ville, lui paraissait un havre de paix – elle subit en particulier le racisme, comme Antillaise. Elle trouve un travail dans deux écoles, distantes de 12 et de 24 kilomètres de son domicile, pour 600 euros par mois : ce sont les bénévoles qui, chaque jour, l'accompagnent en voiture. C'est dire que la solidarité existe !¹ ».

¹ Compte rendu de l'audition de Véronique Fayet devant la délégation le 23 juin 2016.

**Les « coups de pouce » : Messages du *Secours catholique- Caritas France*,
n° 174, juillet-août 2016**

Voici deux exemples de femmes ayant bénéficié d'aides du *Secours catholique* pour leur permettre de conserver une mobilité nécessaire à leur vie professionnelle.

« Appel de Pamela - Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées : le permis, clé de l'autonomie :

Dans sa bourgade rurale, Pamela, 34 ans, élève seule son fils de dix ans, gérant avec soin son petit budget. Pour augmenter ses ressources et sortir de l'isolement, elle veut reprendre une activité professionnelle dans un domaine où elle a été formée et où, estime-t-elle, elle pourra retrouver rapidement du travail. Dépendante des uns et des autres pour tous ses déplacements, la première étape est de passer le permis de conduire. Le devis de l'auto-école est de 1 280 euros, une somme trop élevée pour ses possibilités.

Appel de Fabienne - Normandie : conserver son emploi :

La vie quotidienne est compliquée pour Fabienne, accaparée en permanence par ses recherches de petits boulots et ses efforts pour arriver à vivre avec ses deux enfants de 9 et 7 ans. Son horizon s'éclaircit enfin : elle vient de trouver un emploi en CDD d'un an, susceptible de déboucher sur un CDI, dans une ville située à bonne distance. Mais à peine est-elle embauchée que sa voiture tombe en panne, définitivement. Fabienne doit solliciter son entourage pour la conduire à son travail, mais cela ne peut durer. Une aide de 3 000 euros lui permettra d'acheter le véhicule que lui propose un garage solidaire et de sauvegarder son emploi ».

Tous ces exemples démontrent à quel point le rôle des associations caritatives est précieux pour permettre aux personnes précaires d'accéder à la mobilité.

(2) Un concept généreux : les *Autos du cœur*

Une autre action associative a particulièrement retenu l'attention de la délégation. Il s'agit de celle qui est menée par l'association les *Autos du cœur*.

L'objectif de cette association, créée en 2005 par un ex-concessionnaire, est d'aider des particuliers en situation de précarité à acquérir une voiture, en leur vendant à bas prix de vieux véhicules, plutôt que de les mettre à la casse. **En levant les freins existant à leur mobilité, cette action permet à ces particuliers de trouver ou de conserver un emploi.**

L'association est reconnue d'utilité publique et a son siège à Amboise. Elle fait appel à 70 bénévoles sur le territoire. Pour exercer sa mission, elle s'appuie sur des relais territoriaux comme le *Secours populaire*, le *Secours catholique*, et parfois, le conseil régional ou le conseil départemental.

L'association recueille les dons qui peuvent émaner de particuliers, de mairies ou d'entreprises, et qui peuvent être des voitures, des deux-roues et des fourgons. Aucune condition d'âge du véhicule ou de kilométrage n'est requise.

Une fois le don effectué, l'association s'occupe d'effectuer les différentes démarches (par exemple le contrôle technique du véhicule si besoin) et remet une attestation fiscale au donneur, cette dernière constituant une incitation pour les personnes qui pourraient préférer revendre leur véhicule directement.

Les véhicules recueillis par les *Autos du cœur* s'adressent aux particuliers qui ne pourraient pas accéder à l'emploi ou le conserver sans moyen de déplacement. En échange, l'association leur demande une **participation de 1 500 à 3 000 euros selon le bien**, laquelle couvre les frais techniques et les salaires des cinq permanents.

b) Les garages associatifs ou solidaires : des structures particulièrement adaptées aux besoins d'autonomie des femmes se heurtant à des contraintes de mobilité

(1) Quelle définition des garages associatifs ou solidaires ?

La délégation souhaite consacrer un développement spécifique aux **garages associatifs et solidaires**, qui lui paraissent aujourd'hui constituer une **solution particulièrement adaptée pour répondre aux contraintes de mobilité des personnes précaires**, et notamment des femmes.

L'étude menée par le cabinet EExiste, à l'initiative de la Fondation PSA/Fondation Norauto, propose une définition du « **garage solidaire** » – sachant que d'autres se désignent comme « **garage social** » ou encore « **garage associatif** » : « *Les garages solidaires, le plus souvent constitués sous forme associative, s'insèrent dans le paysage de la mobilité solidaire pour offrir des services d'entretien/réparation de véhicules à tarif solidaire, soit directement auprès de publics en difficulté, soit en soutien d'activités de vente, location ou autres services de mobilité qui leur sont destinés¹* ».

Pour sa part, l'étude *Mobilité inclusive* précitée en donne la définition suivante, qui souligne les atouts spécifiques de ce type de garages pour les personnes précaires : « *Les garages solidaires apportent des réponses **financièrement adaptées** aux personnes qui n'ont pas les moyens de confier à un garage classique l'entretien ou la réparation de leur véhicule. Dans certains cas, ils proposent également un service de **formation** permettant aux personnes d'apprendre à réparer elles-mêmes leur véhicule²* ».

À partir de ces deux définitions, on constate que les garages solidaires, associatifs ou sociaux, présentent deux caractéristiques principales : d'une part, ils exercent un **métier de garage automobile** (activités d'entretien/réparation de véhicules), d'autre part, ils poursuivent

¹ Étude menée par le cabinet EExiste, à l'initiative de la Fondation PSA/Fondation Norauto : Enjeux et opportunités du secteur des garages solidaires en France, 15 janvier 2016.

² Étude *Mobilité inclusive*, la mobilité accessible à tous : mobilité, insertion et accès à l'emploi : constats et perspectives, 2013, réalisée par le cabinet Auxilia, à la demande de Voiture&Co et de Total.

un **objectif de mobilité solidaire**, en adressant leurs services à des publics en difficulté, pour les aider à gagner en mobilité et en autonomie.

Ainsi, d'après l'étude commandée par les Fondations PSA et Norauto sur les garages solidaires, **les tarifs horaires de main d'œuvre pratiqués sont de 25 % à 40 % inférieurs aux tarifs de marché**. En outre, ces garages proposent des pièces à prix réduit, ou permettent à leurs publics d'acquérir eux-mêmes des pièces auprès de revendeurs bon marché ou de casses. 9 % des garages proposent des **formations**. Enfin, 29 % ont un « self-garage » où les publics peuvent apprendre et pratiquer la mécanique.

De plus, parfois, certains de ces garages exercent d'autres activités sociales qui viennent en soutien à la mobilité. Ils emploient par exemple des **personnes en insertion**.

Dans le paysage de la mobilité solidaire, ces garages jouent donc un rôle transversal et essentiel pour favoriser l'accès à l'autonomie des publics précaires, et notamment des femmes. En effet, ces dernières sont surreprésentées parmi les personnes précaires, et ont un réel besoin d'accompagnement en matière de mécanique, qui constitue la clé de l'entretien peu coûteux d'un véhicule qui leur est souvent indispensable (cf. *supra*).

Si les premiers garages de ce type sont apparus à la fin des années 1970, ils se sont développés à partir des années 2000, avec une **accélération marquée depuis 2010**.

La fondation PSA indique ainsi recevoir depuis quelques années des sollicitations régulières et croissantes de ce type de structures. Elle a choisi d'en accompagner une vingtaine sur tout le territoire, notamment pour les aider dans le processus de création et d'achat d'équipements.

L'intérêt de ces structures n'échappe à personne. Ainsi, le *Secours catholique* a créé deux garages solidaires et ambitionne d'en créer de nouveaux : « *Nous avons créé deux garages solidaires – le premier, pionnier, à Angers et le second à Grenoble – où l'on peut réparer, acheter ou louer une voiture d'occasion ; nous avons un partenariat avec Renault, et des particuliers nous donnent des voitures, que nous remettons en état et que nous garantissons, avec du travail à la clé via des entreprises d'insertion. Nous souhaitons développer une dizaine de ces garages dans toute la France. Lorsque j'étais élue à Bordeaux, nous avons mis en place, dans le « Garage moderne » – un garage qui était aussi un lieu culturel – un atelier appelé « La mécanique Angélique » où les femmes pouvaient apprendre à entretenir et à réparer leur voiture, ceci pour en réduire le coût d'usage. Quand on est capable de faire soi-même la vidange de son véhicule, celui-ci revient tout de suite beaucoup moins cher à entretenir¹ »*

¹ Compte rendu de l'audition de Véronique Fayet devant la délégation le 23 juin 2016.

(2) Les initiatives menées par les constructeurs automobiles

Sensibles à la problématique des contraintes de mobilité qui affectent les publics précaires, **les constructeurs automobiles français développent eux-aussi des initiatives** de mobilité solidaire passant par le développement d'un réseau de garages solidaires afin de favoriser la mobilité des personnes précaires, et donc leur insertion professionnelle et sociale.

Par exemple, la **Fondation PSA Peugeot-Citroën**¹, a lancé l'initiative « *Mouv'Up ! En route pour l'emploi* », **programme qui vise à lever les freins à la mobilité au profit des personnes en recherche d'emplois**, notamment les plus précaires. Il prévoit le **développement de plusieurs plateformes de mobilité solidaires**, dans le cadre d'un appel à projets.

La Fondation PSA Peugeot-Citroën soutient une dizaine de projets de ce type (**auto-écoles sociales, loueurs sociaux ou garages solidaires**).

On peut également citer **l'action menée par Renault à travers son programme Mobiliz, dédié à la mobilité des personnes en situation de précarité**, ainsi défini par Carlos Ghosn, président-directeur général (PDG) du groupe Renault : « *Renault Mobiliz, c'est donner les moyens aux personnes en situation de précarité de retrouver de l'autonomie et d'être acteurs de leur réinsertion. Pour Renault, ce programme permet de renforcer son ancrage local et d'ouvrir la voie à de nouvelles solutions de mobilité, économes et innovantes* ».

Mobiliz s'appuie en particulier sur deux outils :

- le **réseau des garages Renault solidaires** : dans ce cadre, des garages Renault se portent volontaires pour aider les publics précaires, identifiés par des prescripteurs sociaux (associations, plateformes de mobilité, organismes sociaux). Les clients du réseau bénéficient d'offres d'entretien ou de réparation à prix très préférentiels. Par ailleurs, une offre complémentaire, disponible dans certains Garages Renault Solidaires, peut permettre d'acquérir des véhicules d'occasion, révisés et garantis, pour des prix de l'ordre de 3 000 euros (selon les modèles). Le réseau compte aujourd'hui près de **300 garages solidaires répartis sur le territoire** ;

- la **société d'investissement Mobiliz Invest** : celle-ci se veut au service de l'entrepreneuriat social et est dotée par Renault d'un capital de cinq millions d'euros. Elle finance et accompagne des projets innovants en faveur de la mobilité, viables économiquement.

(3) Un exemple d'action d'insertion sociale à travers la mobilité : *Mécanord*

La délégation souhaite enfin présenter l'action menée par une structure qui ne se définit ni comme un garage associatif, ni comme un

¹ Créée en juin 2011, elle reflète la volonté du groupe de « contribuer activement au développement de la solidarité et de l'insertion autour du thème central de la mobilité ».

² Source : Document de Renault présentant le programme Mobiliz.

garage solidaire, mais plutôt comme un « atelier mécanique ». Il s'agit de *Mécanord*, structure qui mène une **action d'insertion sociale à travers la mobilité dans la ville de Nantes**. Elle relève de l'association nationale *Union française des centres de vacances et de loisirs (UFCV)*, branche insertion sociale.

À l'origine, *Mécanord* réunissait des habitants d'un quartier de Nantes qui s'entraidaient pour réparer leur véhicule. Reprise par l'*UFCV* depuis seize ans, **la structure a toujours le même objectif : permettre à des personnes aux revenus modestes d'entretenir ou de réparer leur véhicule à moindre coût**, en participant aux réparations avec le soutien et le savoir-faire d'un professionnel qualifié, tout en ayant accès à des initiations mécaniques proposées par le garage.

Cette action est indispensable à ces personnes pour leur permettre de « *conserver un lien avec l'emploi, un métier, une formation, et plus généralement un lien social*¹ ».

Comme l'a indiqué Alexandra Féron, la coordinatrice action insertion sociale *UFCV/Mécanord*, le principe du garage est que chacun participe aux réparations selon ses possibilités. **La facture est cinq à dix fois moins chère que dans un garage classique.**

Les tarifs de *Mécanord* - année 2015

Tarif inscription annuelle 2015 : 29 euros

Tarif A (pour les personnes les plus précaires) : 5,70 à 9,40 euros de l'heure

Tarif B : 7,30 à 11,60 euros

Tarif C : 9,20 à 14,10 euros

Les tarifs B et C s'adressent aux personnes qui sont en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat à durée indéterminée (CDI) à mi-temps, ou encore allocataires de l'Allocation adulte handicapé (AAH).

Le tarif le plus bas, dit tarif simple, est applicable lorsque les personnes participent à la réparation, tandis que le tarif majoré s'applique lorsqu'il n'y a pas de participation de la part de l'utilisateur.

Source : bilan *Mécanord* 2015

Le garage s'adresse aux habitants du département qui ne sont pas imposables.

***Mécanord* accueille en moyenne, d'une année sur l'autre, plus de 50 % de femmes, et surtout des femmes qui élèvent seules leurs enfants et qui ont un besoin crucial de leur véhicule.**

¹ *Compte rendu de l'entretien avec Alexandra Féron, coordinatrice action insertion sociale UFCV/Mécanord.*

Comme l'a indiqué Alexandra Féron à la délégation « *les femmes étaient minoritaires il y a quatre ans, représentant une proportion de 20-25 %, mais celle-ci oscille aujourd'hui de 44 % à 52 %. Les femmes qui viennent sont à 80 % des cheffes de familles monoparentales avec enfants. Elles se retrouvent en difficulté, souvent au départ de leur conjoint, qui leur a laissé une voiture à charge. Dans ce contexte, elles se sont parfois heurtées à une mauvaise expérience dans les garages classiques. Leur principale motivation quand elles viennent à Mécanord est d'apprendre à faire seules, à devenir autonomes. Sur les 50 % de femmes qui viennent, 80 % d'entre elles participent aux travaux mécaniques. Au-delà du facteur économique, il y a donc un réel enjeu d'autonomie pour ces femmes* ».

Afin de s'adapter aux contraintes de ses usagères, Mécanord a mis en place avec ses partenaires de la ville de Nantes et du département une **procédure spécifique pour les mères sans mode de garde, en lien avec la mairie** : la possibilité de leur attribuer des places en crèche ou en halte-garderie pendant les rendez-vous et les réparations.

Soutenue par la ville de Nantes, le Conseil général et l'État, l'association Mécanord remplit une réelle mission d'insertion. **Elle vit d'ailleurs essentiellement grâce aux subventions publiques** : les adhésions et les factures de réparations représentent un pourcentage mineur de son financement.

Alors qu'elle souhaiterait développer d'autres actions sociales dans le cadre du garage, elle se « *heurte à la question budgétaire* », **faute d'une convention pluriannuelle**. Alexandra Féron, coordinatrice action insertion sociale UFCV/Mécanord, estime par ailleurs qu'au vu des besoins, la région devrait se doter d'une seconde structure comme Mécanord pour faire face à la demande.

Plus généralement, elle constate **qu'il n'existe que très peu de structures comme Mécanord en France, et qu'il en faudrait d'autres**. Elle a ainsi indiqué avoir été contactée par plusieurs départements intéressés par ce modèle, tout en se heurtant aussi à la question financière, « *tant il est difficile d'obtenir des subventions pour monter ce type d'action* ».

Pourtant, elle est convaincue qu'il y a « *un retour sur investissement des fonds publics, mais à moyen terme (moins de demandeurs d'emplois, donc moins d'allocations à verser...)*¹».

La **lancinante question des moyens dévolus aux associations**, et notamment de leur **visibilité**, est récurrente, qu'elle touche les structures œuvrant en faveur de la mixité professionnelle (*cf. supra*) ou les structures menant des projets de mobilité solidaire telles que Mécanord.

¹ Compte rendu de l'entretien avec Alexandra Féron, coordinatrice action insertion sociale UFCV/Mécanord.

Face à ce constat, **la délégation rappelle qu'il est particulièrement important que les associations puissent bénéficier d'une visibilité pluriannuelle sur leurs moyens, afin de leur permettre de développer leurs projets dans de bonnes conditions.**

(4) Un enjeu d'identification, de développement sur l'ensemble du territoire et de structuration du secteur

Malgré leur mission solidaire, **l'offre de structures comme Mécanord et les garages associatifs ou solidaires demeure à ce jour insuffisante et inégalement répartie sur le territoire**, mais aussi parfois difficile à identifier, **faute de visibilité.**

S'agissant de l'enjeu de visibilité, la délégation rappelle que l'étude *Mobilité inclusive* de 2013 réalisée à la demande de Total recommandait de façon innovante et intéressante *« de définir et de créer, sur critères, un label national du type « opérateur social de mobilité », auquel serait adjoint un label de « plateforme sociale de mobilité ». Ce label devrait définir les conditions minimales requises sur un ensemble de points, parmi lesquels au minimum l'organisation et l'implantation (moyens quantitatifs et qualitatifs en ressources humaines, moyens d'accueil du public, implantation territoriale), la nature des solutions proposées (caractère social et multiplicité) et la capacité d'évaluation des actions menées. Le label pourrait être octroyé sur présentation d'un dossier de candidature, par décision conjointe d'autorités nationales et/ou territoriales ¹».*

S'inspirant de cette proposition, **la délégation propose la mise à l'étude d'un label en faveur des structures associatives menant des actions pour la mobilité des personnes** en situation de précarité, et plus particulièrement des femmes, afin de renforcer leur identification et leur visibilité.

Ce label, dont les **critères seraient définis selon un cahier des charges précis**, pourrait être attribué par un comité de sélection composé de représentants des collectivités territoriales, de personnalités qualifiées et d'associations œuvrant dans les domaines caritatif et de l'économie sociale et solidaire.

Une recommandation sera formulée en ce sens.

Au-delà de la question du recensement et de la visibilité, on constate également un **besoin de structuration du secteur**, dans le contexte de croissance du nombre des garages solidaires ou, plus généralement, des structures dédiées à la mobilité solidaire.

¹ *Étude Mobilité inclusive, la mobilité accessible à tous : mobilité, insertion et accès à l'emploi : constats et perspectives, 2013, réalisée par le cabinet Auxilia, à la demande de Voiture&Co et de Total.*

C'est ce que met en évidence l'étude commandée par les fondations PSA et Norauto sur les garages solidaires¹, qui en dresse une première typologie.

D'après cette étude, 56 % des garages sont situés en zone urbaine (y compris en zones urbaines sensibles - ZUS), contre 30 % pour la zone rurale et 14 % pour la zone périurbaine.

En outre, elle constate que « *la proximité géographique de plusieurs garages et d'acteurs de la mobilité solidaire permet notamment des référencements mutuels et des synergies* ».

L'étude relève également la « *mobilisation des pouvoirs publics et notamment des collectivités territoriales* » pour expliquer les créations récentes : de nombreux garages sont créés à leur initiative, et ils débloquent parfois des lignes budgétaires.

Pour autant, **les modèles économiques de ces structures ne sont pas encore stabilisés et demeurent en construction**. Ainsi, à ce jour, seuls 35 % des garages auraient trouvé un modèle économique qui leur permet de fonctionner.

À cet égard, l'étude pointe la variété des soutiens institutionnels et privés : « *9 % des garages n'ont aucun partenaire public, et 57 % n'ont aucun partenaire privé. Les soutiens publics sont avant tout territoriaux, avec un rôle prépondérant des conseils départementaux. Les subventions de fonctionnement sont très liées à l'agrément d'insertion, et versées par la DIRECCTE²* ».

Enfin, l'étude se conclut par une analyse des enjeux et des besoins du secteur qui ont émergé à partir des constats dressés, et dont les conclusions sont synthétisées dans le tableau ci-après.

¹ Étude menée par le cabinet EExiste, à l'initiative de la Fondation PSA/Fondation Norauto : Enjeux et opportunités du secteur des garages solidaires en France, 15 janvier 2016.

² Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Besoins et enjeux de renforcement du secteur des garages solidaires

Améliorer la lisibilité et la visibilité du secteur	Accompagner le développement du secteur (notamment renforcer la reconnaissance institutionnelle du secteur)
Faciliter la rencontre et les échanges entre garages (par exemple pour échanger les bonnes pratiques)	Soutenir leur professionnalisation et les aider à innover (notamment, créer des synergies stratégiques et opérationnelles)
Mettre en place une offre de formation adaptée en gestion	Soutenir la professionnalisation du secteur et assurer la sécurité et la qualité des services proposés
Mutualiser des leviers d'approvisionnement (pièces, véhicules, assurances, outils de gestion)	Renforcer les modèles économiques

Source : Enjeux et opportunités du secteur des garages solidaires en France – *Étude des pratiques du secteur* – 15 janvier 2016 – une étude menée par le cabinet EExiste entre novembre 2015 et janvier 2016 à l'initiative des fondations PSA et Norauto

Pour répondre à l'enjeu de la structuration du secteur des garages solidaires et des mutualisations et synergies qui pourraient exister entre eux, **la délégation préconise l'élaboration, avec la participation des communes et de leurs groupements, des départements et des régions, d'un inventaire et d'une cartographie des garages solidaires ou associatifs ou de structures comme *Mécanord*, qui offrent des situations adaptées aux femmes en situation de précarité. L'objectif serait ainsi de constituer un maillage territorial et une mise en réseau en vue d'une présence équilibrée de ces structures d'aide à la mobilité solidaire sur l'ensemble du territoire.**

Une recommandation sera formulée en ce sens.

IV. RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION

Convaincue que le permis de conduire est un élément indispensable à l'intégration professionnelle et à l'insertion sociale et qu'il constitue donc un **prérequis de l'égalité**, la délégation aux droits des femmes regrette que la différence de dix points de réussite au permis entre les hommes et les femmes ne puisse être expliquée de manière satisfaisante.

La délégation constate en outre le **lien entre la précarité, qui touche plus particulièrement les femmes, et les contraintes de mobilité qui conduisent à aggraver leur fragilité économique et sociale**. Elle attache donc un intérêt particulier aux **structures solidaires favorisant l'accès à un véhicule, qu'il s'agisse de son acquisition ou de son entretien**, dans des conditions adaptées à leurs moyens. Elle considère que les communes et leurs groupements, les départements et les régions, chacun dans le cadre de ses compétences, ont une responsabilité particulière à exercer pour contribuer au développement **de solutions de mobilité solidaire prenant en compte les besoins des femmes**.

La délégation déplore par ailleurs la pérennité **de clichés sur la mauvaise conduite des femmes**, en contradiction avec les statistiques relatives aux accidents de la route qui attestent au contraire de leur **attitude plus respectueuse des règles du code de la route**.

La délégation regrette à cet égard que la jurisprudence européenne ait mis fin à la différenciation des tarifs d'assurance automobile qui existait au profit des jeunes conductrices, dans le cadre d'une **dérogation autorisée par le droit communautaire et sur le fondement de statistiques précises**. Elle **déplore la hausse des tarifs** subies par celles-ci en conséquence de cette décision.

La délégation observe enfin que ce rapport valide les constats qu'elle a précédemment établis en matière de **stéréotypes masculins et féminins**, qui contribuent à **limiter les perspectives d'orientation professionnelle des jeunes filles**, alors même que le secteur de l'automobile pourrait leur offrir un vaste choix de métiers et des opportunités en termes de carrière.

En conséquence, elle formule les recommandations suivantes :

A. POUR FAVORISER LA MOBILITÉ DES FEMMES ET LUTTER CONTRE LEUR PRÉCARITÉ

Recommandation n° 1 - La délégation souhaite que soient élaborées et publiées par la Délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR) des données statistiques sexuées relatives à l'examen du permis de conduire (coût du permis pour les candidats, nombre de présentation aux différentes épreuves du permis, nombre d'heures de cours et délai entre les

présentations à l'épreuve pratique) afin de mieux quantifier l'écart existant entre les hommes et les femmes et d'identifier les solutions pour :

- faire progresser le taux de réussite des femmes au permis de conduire ;

- favoriser une diminution de son coût.

La délégation préconise également d'établir ces statistiques de manière à identifier les établissements qui présenteraient un taux de réussite des femmes au permis significativement inférieur à celui de la moyenne nationale et d'envisager des leviers d'action pour inverser la tendance.

Elle est d'avis d'établir les données statistiques concernant le permis de conduire de manière à mettre en évidence le taux de réussite en fonction du sexe de l'examineur et de celui du candidat, selon le principe de l'*open data*.

Recommandation n° 2 - La délégation propose la mise à l'étude d'un label qui permettrait d'identifier et de rendre visibles les structures – notamment associatives – menant des actions pour la mobilité des personnes en situation de précarité, plus particulièrement des femmes (garages associatifs ou solidaires, formules de location ponctuelle de véhicules, plateformes de co-voiturage par exemple). Ce label, dont les critères seraient définis selon un cahier des charges précis, pourrait être attribué par un comité de sélection composé de représentants des collectivités territoriales, de personnalités qualifiées et d'associations œuvrant dans les domaines caritatif et de l'économie sociale et solidaire.

Recommandation n° 3 - La délégation préconise, avec la participation des communes et de leurs groupements, des départements et des régions, l'élaboration d'un inventaire et d'une cartographie des garages solidaires ou associatifs ou des structures comme *Mécanord*, qui offrent des solutions adaptées aux femmes en situation de précarité. L'objectif serait de constituer un maillage territorial et une mise en réseau en vue d'une présence équilibrée de ces structures sur l'ensemble du territoire.

B. POUR DÉVELOPPER LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR AUTOMOBILE

Recommandation n° 4 - La délégation demande que les lycées professionnels et les centres de formation des apprentis (CFA) spécialisés dans des filières considérées comme masculines soient systématiquement équipés pour faciliter l'accueil des jeunes filles dans ces filières.

Recommandation n° 5 - La délégation préconise le développement, à destination des collégiennes et des lycéennes, de « forums métiers » spécifiquement dédiés au secteur automobile et de journées portes ouvertes dans toutes les entreprises du secteur, sans oublier les concessions et les

garages, afin de renforcer la connaissance, par ces jeunes élèves, de la diversité des métiers existant dans ce domaine et des perspectives d'avenir qu'ils leur offrent.

Recommandation n° 6 - La délégation recommande que les subventions aux associations promouvant la féminisation des filières scientifiques, la mixité professionnelle dans l'industrie automobile et la mobilité solidaire, fassent l'objet d'un engagement pluriannuel, afin que leurs actions ne soient pas entravées par un manque de visibilité sur leurs moyens.

Recommandation n° 7 - Pour repenser dans un sens favorable à la promotion des femmes les parcours professionnels de l'industrie automobile, la délégation souhaite que des actions de communication spécifiques soient dédiées à la problématique de la féminisation de ce secteur, en partenariat avec les directions des ressources humaines des entreprises, les lycées professionnels et les centres de formation des apprentis (CFA). Ces actions de communication pourraient prendre la forme de courts programmes télévisés ou de vidéos en ligne, ainsi que de campagnes d'affichage dans les collèges et les lycées.

Recommandation n° 8 - La délégation préconise de valoriser et de diffuser le plus largement possible les bonnes pratiques existant au sein des entreprises du secteur automobile en matière d'égalité professionnelle. À cet effet, elle recommande la mise en place de partenariats entre les entreprises et les délégations départementales et régionales aux droits des femmes, pour communiquer sur les actions conduites dans cet objectif et susciter des émules.

C. POUR EN FINIR AVEC LES STÉRÉOTYPES CONTRE LES FEMMES AU VOLANT

Recommandation n° 9 - La délégation recommande au Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et à l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP) une vigilance particulière à l'égard des publicités télévisées et des affiches publicitaires relatives au secteur automobile afin de prévenir les messages sexistes.

Recommandation n° 10 - Sensible à la question des stéréotypes et soucieuse de garantir la mixité et l'égalité professionnelles, la délégation soutient, dans le cadre des salons automobiles, le recrutement à parité d'hôtes et d'hôtesse, ainsi que le port de tenues vestimentaires qui ne réduisent pas la femme à un rôle de faire-valoir de l'automobile.

Recommandation n° 11 - La délégation recommande d'insérer dans les campagnes de sécurité routière des messages relatifs aux différences d'accidentalité routière entre hommes et femmes.

Recommandation n° 12 - La délégation souhaite qu'un dispositif de réglage manuel en hauteur de la ceinture de sécurité soit généralisé à tous les véhicules, y compris aux modèles les plus économiques, tant aux places avant qu'aux places latérales arrière.

Recommandation n° 13 - La délégation recommande d'intégrer des modules relatifs aux stéréotypes masculins et féminins dans la formation initiale ou continue des inspecteurs du permis de conduire et des enseignants de la conduite automobile et de la sécurité routière.

Elle estime également que le fait de proposer aux élèves des équipes paritaires d'enseignants doit faire partie des bonnes pratiques des professions de l'éducation routière.

EXAMEN EN DÉLÉGATION

La délégation a examiné, le mardi 20 septembre 2016, le rapport d'information présenté par Mmes Chantal Jouanno et Christiane Hummel.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse – Mes chers collègues, notre ordre du jour appelle la présentation du rapport « Femmes et voitures ». L'objet de ce rapport ne se limite évidemment pas à la caricature habituelle qui est faite de la conduite des femmes, à travers de nombreux clichés et stéréotypes, au demeurant très tenaces.

L'idée est également d'aborder des sujets plus fondamentaux et plus graves, qui posent de réels enjeux d'égalité :

- tout d'abord, alors que les statistiques de l'accidentalité routière démontrent une conduite plus respectueuse des règles de la part des femmes, les clichés sur les femmes au volant ont la vie dure : comment expliquer ce paradoxe ?

- Ensuite, il existe un écart de 10 points entre les hommes et les femmes dans la réussite au permis de conduire, élément très important pour l'autonomie et l'insertion sociale et professionnelle : comment expliquer cet écart et y remédier ?

- De plus, l'industrie automobile demeure marquée par une féminisation encore très limitée, alors qu'elle offre des perspectives de carrière intéressantes et variées. Comment inverser la tendance ?

- Enfin, et c'est la problématique à laquelle je suis la plus sensible, il existe un lien marqué entre la précarité, qui touche plus particulièrement les femmes, et les contraintes de mobilité qui conduisent à aggraver leur fragilité économique et sociale. Comment favoriser la mobilité des femmes précaires ?

Le rapport explore ces différentes questions.

Du point de vue de la méthode, nous avons travaillé entre la fin du mois d'avril et le début du mois de septembre, la dernière audition ayant eu lieu la semaine dernière, avec des femmes pilotes.

Notre travail s'est articulé autour d'auditions et tables rondes, mais aussi d'entretiens et témoignages avec des représentants des entreprises du secteur automobile, d'associations œuvrant en faveur de la mixité professionnelle ou de la mobilité solidaire, et des femmes exerçant – ou ayant exercé – dans le secteur automobile. Je pense à cet égard à deux jeunes femmes que nous avons reçues le 8 mars dernier grâce à Christiane Hummel pour la rencontre avec des femmes meilleures ouvrières de France (MOF).

Mme Christiane Hummel. – Elles tiennent à ce que nous disions « Meilleurs ouvriers de France », au masculin...

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – J'ajoute que ce rapport s'inscrit pleinement dans les précédentes analyses de la délégation, notamment s'agissant de la question des stéréotypes, que nous avons abordée, en

particulier, dans le cadre de nos rapports sur les manuels scolaires et les jouets, ou le 8 mars 2016 avec les femmes MOF.

Enfin, de façon symbolique, nous avons souhaité adopter ce rapport à la veille de l'ouverture du Mondial de l'Automobile. Cet événement représente bien sûr une excellente tribune de diffusion pour interpeller les différents acteurs du monde automobile pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans ce secteur.

Nous aurons d'ailleurs réellement l'occasion de le faire, puisque notre délégation est invitée par les organisateurs du salon à présenter ce rapport – si toutefois vous voulez bien l'adopter – au cours des journées presse, le vendredi 30 septembre à 15h00, indépendamment de notre propre conférence de presse qui se tiendra, pour sa part, le 28 septembre à 8h30 dans nos locaux.

Nous avons organisé le rapport autour de trois blocs thématiques qui reprennent peu ou prou les grandes problématiques que je vous ai exposées de façon liminaire :

Première partie : les clichés associés aux femmes au volant, présents depuis les débuts de l'automobile, mais démentis par les statistiques de l'accidentalité routière et par le courage et l'opiniâtreté des femmes pilotes qui demeurent néanmoins peu nombreuses ;

Deuxième partie, que vous présentera Christiane Hummel : l'insuffisante mixité professionnelle du secteur automobile ;

Troisième partie : le permis de conduire et le lien existant entre la précarité et les contraintes de mobilité qui concernent plus particulièrement les femmes.

Venons-en au constat, en suivant le fil de ces trois parties.

Commençons brièvement par un peu d'histoire. Les femmes ont été très tôt cantonnées au rôle de « passagères » de l'automobile. Quelques rares pionnières appartenant à l'élite sociale se sont toutefois illustrées à la Belle Époque, en tant que conductrices ou pilotes.

Malgré tout, l'accès à la mobilité des femmes ne s'est véritablement diffusé qu'au cours du XX^e siècle (permis de conduire et accès à un véhicule propre). D'ailleurs, cette évolution n'a pas forcément été synonyme d'émancipation et d'égalité. Les sociologues auditionnés nous l'ont montré : les trajets des femmes sont plus courts et plus fréquents que ceux des hommes, et reflètent un partage des tâches traditionnel où le travail domestique et l'accompagnement des enfants sont prédominants. En bref l'utilisation de la voiture reproduit la sexuation des rôles hommes/femmes.

Dès les origines, ont émergé des clichés sexistes véhiculant l'idée d'une incompétence des femmes au volant. Serait-ce parce que certains hommes craindraient de les voir s'émanciper et échapper à la sphère privée ? Je ne résiste pas à vous lire les propos tenus par un homme de lettres, Gaston Labadie-Lagrave, au début du XX^e siècle : « Les imperfections naturelles des femmes les rendront toujours inaptes à conduire ».

Heureusement, une enquête récente indique une évolution des mentalités, 83 % des hommes se sentant en confiance lorsqu'ils sont passagers d'une femme ! Nous voilà rassurées !

Parallèlement à ces clichés, les femmes ont été très vite identifiées à l'automobile elle-même dans la publicité ou dans les salons, devenant des faire-valoir de la voiture. Je n'ai pas besoin non plus de vous citer des exemples de publicité qui comparent les courbes de la voiture aux formes féminines...

Cependant, il me semble que les femmes sont aujourd'hui moins utilisées comme des arguments de vente que cela était le cas il y a encore quelques années. Par exemple, au salon de Shanghai, les autorités chinoises ont interdit la présence d'hôtesse trop « sexy ». Le commissaire général au Mondial de l'automobile nous a également indiqué que les hôtesse ressemblant à des mannequins sont présentes au cours des journées presse mais que, pour l'ouverture au public, les constructeurs font appel à des personnes formées sur le plan technique afin de pouvoir renseigner les visiteurs.

Sur la question de la publicité, nous avons par ailleurs noté avec intérêt que l'article 44 B du projet de loi « Égalité et citoyenneté » adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, que nous examinerons très prochainement au Sénat, étend au champ de la publicité les compétences du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) en matière de lutte contre le sexisme à la télé et à la radio. Nous formulerons une recommandation pour aller encore plus loin en matière de publicité.

Nos travaux ont démontré, s'il en était besoin, que les clichés sur la femme mauvaise conductrice sont parfaitement erronés ! Ainsi, les statistiques de la sinistralité routière démontrent que les femmes conduisent de façon plus prudente et plus respectueuse des règles et qu'elles ont des accidents certes légèrement plus nombreux que les hommes, mais beaucoup moins graves et moins coûteux.

Les personnes que nous avons entendues au cours de la table ronde du 26 mai, sur ce thème, nous ont apporté beaucoup d'éléments d'éclairage très intéressants, et je vous invite à consulter le rapport sur ce point.

Nous proposons également une recommandation pour valoriser le comportement plus vertueux des femmes du point de vue de la sécurité routière.

Les assureurs prenaient d'ailleurs en compte la différence de sinistralité entre les hommes et les femmes dans leurs tarifs, jusqu'à une décision de la Cour de justice de l'Union européenne de 2011 qui a interdit cette pratique considérée comme une discrimination. C'est bien dommage, car cela a pénalisé les jeunes conductrices à travers des hausses de tarifs, la principale différence entre les hommes et les femmes en termes d'accidents concernant les conducteurs novices.

Sur la question de la sécurité routière, nous formulerons également une recommandation relative aux ceintures de sécurité, Laurence Cohen ayant attiré notre attention dès octobre 2015 sur le fait que dans certains véhicules, ces équipements de sécurité peuvent s'avérer inadaptés à la morphologie de certaines femmes, avec un risque d'étranglement.

Les stéréotypes sur l'incompétence des femmes au volant sont également démentis par la présence de femmes pilotes particulièrement talentueuses, même si elles ne sont pas encore très nombreuses. Il faut dire qu'elles doivent surmonter beaucoup d'obstacles, notamment s'agissant de la recherche de sponsors.

Nous avons eu la chance de recevoir la semaine dernière une jeune pilote de course et une ancienne pilote de rallyes, ainsi qu'une jeune pilote de voltige aérienne. Ces jeunes femmes nous ont impressionnées par leur passion et leur détermination pour s'imposer dans un univers encore très masculin. De tels exemples doivent à mon avis être valorisés comme modèles pour susciter des vocations et encourager les jeunes filles à s'émanciper des stéréotypes.

Christiane Hummel va maintenant vous présenter la seconde partie, relative à la mixité professionnelle.

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. – *Notre rapport consacre des développements importants à la problématique de la féminisation encore très limitée de l'industrie automobile, et à la question de l'égalité professionnelle pour les femmes qui y exercent.*

Le secteur automobile se caractérise par une grande variété de débouchés : constructeurs, réseaux de distribution, filière de commercialisation, équipementiers, réparation... Il offre à ce titre de nombreuses opportunités professionnelles.

Pour autant, il demeure marqué par la rareté des femmes y occupant des postes scientifiques ou techniques. Par exemple, dans l'industrie automobile, les femmes représentent en moyenne 25 % des salariés, alors que près d'un automobiliste sur deux est une femme.

Au fil de nos analyses, nous avons conclu que cette situation tient essentiellement à un problème de faible attractivité du secteur auprès des jeunes femmes. Cela s'explique par le manque d'information sur les métiers proposés, mais aussi par le poids des stéréotypes et des représentations, sans oublier la peur d'être victime de sexisme dans un univers très masculin.

Nous pensons donc que la clé pour faire bouger les lignes passe par la communication auprès des collégiennes, des lycéennes et des apprenties, ainsi que par l'émergence de femmes « modèles » pour attirer les jeunes filles vers ces filières au moment où elles effectuent leurs choix d'orientation. Nous proposons donc plusieurs recommandations pour aller dans ce sens.

Je voudrais souligner ici le rôle essentiel des associations qui informent les collégiennes et les lycéennes des opportunités professionnelles offertes par le secteur automobile. Nous en avons notamment entendu deux, qui font un travail formidable et auxquelles je veux rendre hommage : l'association Elles bougent et l'association Femmes et sciences.

La première organise en particulier de nombreuses actions de communication autour d'un réseau de plus de 3 000 marraines (ingénieures, techniciennes dans les entreprises partenaires, étudiantes en fin de cycle dans les établissements partenaires), qui permet aux jeunes filles d'échanger avec des personnes en poste et de visiter des sites industriels. Elles bougent accueille

également, au moment du Mondial de l'Automobile, une centaine de jeunes filles pour leur faire découvrir par équipe les produits et métiers de cette industrie.

Au-delà du manque de mixité, nous avons aussi constaté, grâce aux données transmises par une association spécialisée, que les femmes exerçant dans le milieu automobile demeurent encore souvent cantonnées à certains métiers (communication, marketing, ressources humaines), et qu'elles n'accèdent encore que difficilement à des postes de responsabilité. Ces constats ne sont d'ailleurs pas propres au secteur automobile.

Je voudrais citer à cet égard les chiffres 2015 – édifiants – relatifs au « top 100 » de plusieurs grandes entreprises du secteur automobile : 20 % de femmes chez Valeo, 17 % chez Renault, 10 % chez Plastic Omnium, 8 % chez PSA Peugeot-Citroën et Michelin, et 7 % chez Faurecia !

Les entreprises du secteur automobile, notamment les constructeurs et les équipementiers, ont cependant peu à peu pris conscience de l'intérêt de développer la mixité professionnelle, une telle évolution apparaissant favorable à la performance économique de l'entreprise et à la création de valeur ajoutée. On sait en effet que les femmes sont avant tout des clientes qui ont leur mot à dire dans la décision d'achat d'un véhicule, qu'elles soient passagères ou conductrices.

Ces entreprises forment donc spécifiquement leurs vendeurs pour tenir compte des souhaits des consommatrices, et recourent à des équipes paritaires pour dessiner certains modèles (je pense au Captur de Renault).

De même, le commissaire général du Mondial de l'Automobile nous a indiqué que la prise en compte de la femme cliente tend à faire évoluer le rôle des hôtesse des salons, qui suivent des formations pour répondre aux questions des visiteurs et dont les exigences vestimentaires évoluent vers davantage de confort, tandis que se développe également le recrutement « d'hôtes ». L'une de nos recommandations encourage ce mouvement.

Enfin, nous avons constaté avec intérêt une impulsion assez marquée des constructeurs et équipementiers du secteur automobile pour développer de bonnes pratiques en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelles, avec le soutien actif de l'association Women and Vehicles in Europe (WAVE), que nous avons entendue, et qui effectue un travail formidable en faveur de la mixité du secteur.

Je vous invite à consulter le rapport pour avoir le détail des mesures mises en œuvre sur ce sujet. Nous formulons une recommandation visant à diffuser ces bonnes pratiques le plus largement possible.

Je laisse maintenant la parole à Chantal Jouanno pour qu'elle vous présente la dernière partie relative au permis de conduire et à la mobilité des femmes précaires.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Le permis de conduire est une problématique au cœur de ce rapport. Comme nous l'avons déjà indiqué, il existe un écart persistant de dix points à la réussite à l'épreuve pratique du permis de conduire entre les hommes et les femmes, mais non pas pour le code. Pour citer les chiffres les plus récents dont nous disposons : en 2014, le taux de

réussite des femmes est de 55,5 % contre 65,5 % pour les hommes. De plus, les femmes représentent 52,9 % des candidats examinés, mais seulement 48,8 % du nombre de permis délivrés.

Cet écart est porteur d'inégalités, quand on sait que le coût associé au passage du permis de conduire s'échelonne en moyenne dans une fourchette allant de 1 600 euros à 3 000 euros. Mais le fait d'échouer à l'examen se traduit également par des frais supplémentaires associés aux heures de conduite à reprogrammer et à des délais d'examen de plus en plus longs entre deux passages.

Le problème, c'est que les raisons de cet écart persistant, porteur d'inégalités, ne sont pas suffisamment documentées, faute de statistiques, alors même que la réussite à l'examen est une condition déterminante pour l'autonomie, la mobilité, mais aussi l'insertion économique et sociale.

De façon plus préoccupante, nous avons eu le sentiment que les pouvoirs publics et les professions concernées semblaient prendre cette donnée pour un fait acquis et s'en accommoder, sans chercher à rectifier le tir.

Par ailleurs, les personnes entendues ne nous ont pas fourni d'explications pleinement convaincantes : les femmes auraient un intérêt limité pour la voiture, les femmes seraient moins à l'aise que les hommes dans les manipulations mécaniques, elles auraient naturellement moins confiance en elles : c'est un peu court ! Nous savons bien ici, à la délégation, quel peut être le poids des préjugés sexistes ou de l'intériorisation des stéréotypes qui induit un manque de confiance chez les apprenties conductrices.

Il est même révélateur de constater que le débat s'est essentiellement focalisé sur la sécurité routière et le permis en général, plutôt que sur les inégalités entre hommes et femmes existant en ce domaine. Nous ne saurions nous satisfaire de cette situation. Nous souhaitons que cet écart fasse l'objet d'une véritable expertise et que des mesures soient prises pour inverser la tendance.

Nous formulons donc plusieurs recommandations à cet égard, tout en prenant acte du fait que le Délégué interministériel à la sécurité routière s'est engagé à demander une étude statistique sur l'écart existant.

J'en viens maintenant à la question la plus grave, celle de la mobilité des femmes en situation de précarité. Elle concerne aussi bien les femmes à la tête de familles monoparentales que les femmes plus âgées.

La voiture est un prérequis de leur mobilité et de leur autonomie, soit qu'elles en aient besoin pour effectuer les trajets liés aux courses, aux activités des enfants ou à leur santé, soit qu'elles travaillent à temps partiel, avec des horaires décalés, l'offre de transports en commun s'avérant dans ce dernier cas souvent inadaptée à leurs besoins.

Or le coût d'une voiture, qu'il soit lié à son acquisition ou à son entretien, est problématique pour les personnes précaires qui sont bien souvent des femmes. Ai-je besoin de rappeler que les familles monoparentales sont à 85 % des mères avec enfants et que les femmes représentent 70 % des travailleurs pauvres ?

Les mères seules, justement, représentent le quart des actifs en situation de précarité, et cumulent toutes les raisons de déplacement (travail, accompagnement des enfants).

Par ailleurs, les difficultés de mobilité des femmes peuvent aussi être aggravées par l'âge, notamment quand on a affaire à des femmes seules qui n'ont jamais, ou très peu conduit quand elles étaient en couple.

Il importe donc de leur offrir des solutions adaptées pour leur permettre de conserver leur mobilité, et donc leur autonomie.

Parmi ces solutions, nous avons souhaité insister dans notre rapport sur l'action menée par les associations caritatives et les structures de mobilité solidaire comme les garages associatifs, sociaux ou solidaires.

S'agissant des associations caritatives, nous avons été très marquées par le témoignage de Véronique Fayet, présidente du Secours Catholique, qui a relevé que, dans leur rapport de 2015 centré sur le thème de la « fracture mobilité », neuf exemples sur dix illustrant les difficultés de mobilité liée à une situation de précarité concernaient des femmes, ces dernières habitant en zone rurale, semi-rurale ou périurbaine. Je vous renvoie au rapport pour prendre connaissance en détail de ces exemples poignants.

Enfin, nous nous sommes intéressées à l'action menée par les garages associatifs, sociaux ou solidaires pour aider les femmes à surmonter leurs contraintes de mobilité. Ces structures, le plus souvent constituées sous forme associative, offrent des services d'entretien et de répartition de véhicules à des tarifs largement inférieurs à ceux du marché, soit directement auprès de publics en difficulté, soit en soutien d'activités de vente, location ou autres services de mobilité qui leur sont destinés.

Il peut aussi arriver, mais plus rarement, que des associations se spécialisent dans l'acquisition de véhicules à prix très modique au profit des personnes les plus précaires. On peut citer les Autos du cœur à Amboise.

Bien souvent, les femmes seules représentent un public important qui recourent à ce type de structures pour apprendre à faire les réparations seules, et gagner ainsi en autonomie, au-delà du facteur économique.

L'analyse que nous avons pu mener nous a conduites à formuler plusieurs constats :

- d'une part, les structures associatives œuvrant dans ce domaine ont un grand besoin de visibilité sur leurs subventions publiques, ces dernières constituant dans la plupart des cas la majorité de leurs ressources. C'est une difficulté récurrente, qui concerne d'ailleurs toutes les associations ;

- d'autre part, il existe un enjeu d'identification, de développement et de structuration de ces organismes sur l'ensemble du territoire, même si, comme nous l'avons noté avec intérêt, les constructeurs automobiles développent des initiatives pour développer des réseaux de garages solidaires.

Nous formulons plusieurs recommandations pour améliorer ces points.

Nous en arrivons maintenant à l'examen des recommandations proprement dites. Le rapport en propose 13. Elles sont regroupées en trois axes qui reprennent les grandes problématiques que nous venons d'exposer.

Elles visent ainsi à :

- favoriser la mobilité des femmes et lutter contre leur précarité ;*
- développer la mixité et l'égalité professionnelles dans le secteur automobile,*
- et en finir avec les stéréotypes contre les femmes au volant.*

Je vous propose de les passer en revue, une par une, dans l'ordre du document, telles qu'elles vous ont été distribuées.

Je précise que nous les avons hiérarchisées par ordre d'importance, la problématique de la mobilité des femmes précaires nous paraissant la plus préoccupante. Elles se déclinent donc dans un ordre différent de celui que nous venons de vous exposer.

La recommandation 1 concerne l'élaboration de statistiques sexuées relatives à l'examen du permis de conduire, afin de mieux quantifier l'écart existant entre les hommes et les femmes et d'identifier les solutions pour faire progresser le taux de réussite des femmes au permis de conduire et favoriser une diminution de son coût.

***Mme Corinne Bouchoux.** – Je suis tout à fait d'accord avec cette recommandation. Je suggère cependant de demander une totale transparence sur les statistiques du permis de conduire, selon le principe de l'open data. Par exemple, il faudrait pouvoir disposer de statistiques qui croisent le sexe de l'examineur et des candidats recalés. Intuitivement, il me semble que les résultats peuvent varier d'un examineur à un autre. Mais cette impression mérite d'être confrontée à la réalité statistique.*

***Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse.** – Merci pour cette proposition qui vient utilement compléter la portée de notre recommandation.*

La recommandation 1, ainsi modifiée, est adoptée à l'unanimité.

***Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse.** – La recommandation 2 concerne l'identification des structures de mobilité solidaire par le biais d'un label. Il s'agit de leur donner davantage de visibilité.*

***Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse.** – Il me semble qu'il pourrait être utile que nous, élu-e-s de terrain, sensibilisions les centres communaux d'action sociale (CCAS) à la problématique des aides à la mobilité des personnes précaires. Pourquoi ne pas étendre ces aides à des besoins suscités par la réparation d'un véhicule ?*

***Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse.** – Nous pourrions envoyer notre rapport à l'Association des maires de France (AMF), à l'Association des départements de France (ADF) et à l'Association des régions de France (ARF) pour sensibiliser par leur intermédiaire les élus de terrain à ce besoin.*

Mme Françoise Laborde. – Je crois aussi qu'il faut souligner la problématique liée aux difficultés de mobilité des personnes habitant dans les logements à prix modérés, dans des quartiers où l'offre de transports n'est pas suffisamment développée. Ce point avait d'ailleurs été relevé au cours de l'audition de Véronique Fayet. Il est donc important de le mettre en valeur dans le rapport, à charge pour nous de diffuser notre travail et de le faire vivre sur le terrain auprès des différents acteurs et des élus, comme nous avons eu l'occasion de le faire s'agissant du rapport sur les violences conjugales.

La recommandation 2 est adoptée à l'unanimité.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – La recommandation 3 concerne le recensement des structures de mobilité solidaire.

Mme Corinne Bouchoux. – La formulation me convient mais j'ajouterais également une mention des groupements de communes, qui ont aussi des compétences en ce domaine.

La recommandation 3, ainsi modifiée, est adoptée à l'unanimité.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – La recommandation 4 concerne l'équipement des lycées professionnels spécialisés dans les filières considérées comme masculines pour qu'ils puissent accueillir des jeunes filles.

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. – Cette question de l'équipement des locaux pour accueillir des jeunes filles est très importante. Dans ma commune, j'essaie d'être vigilante et de devancer ce type de besoins pour des femmes exerçant des métiers où les hommes sont largement plus nombreux, comme la police ou l'entretien des espaces verts.

La recommandation 4, modifiée par un amendement rédactionnel de Françoise Laborde, est adoptée à l'unanimité.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – La recommandation 5 concerne le développement d'actions de communication pour mieux faire connaître les métiers de la filière automobile aux collégiennes et lycéennes.

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. – Ce point nous paraît également très important. J'ai pu constater au cours de journées portes ouvertes sur les métiers que les parents envisagent bien souvent pour leurs filles des professions telles que secrétaire médicale, un domaine qui connaît de moins en moins de débouchés. Il faut donc, en amont, mener une action aussi au niveau des parents, pour qu'ils prennent conscience que leurs filles peuvent s'orienter vers des filières considérées comme masculines.

La recommandation 5 est adoptée à l'unanimité.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – La recommandation 6 concerne la visibilité des subventions allouées aux associations agissant pour la mixité professionnelle ou la mobilité solidaire.

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. – Du reste, elle pourrait concerner toutes les associations !

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – C'est en effet un problème récurrent...

Mme Françoise Laborde. – Je suis bien d'accord...

La recommandation 6 est adoptée à l'unanimité.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – La recommandation 7 complète la recommandation 5 sur les actions de communication pour renforcer l'attractivité des professions du secteur automobile auprès des jeunes filles qui réfléchissent à leur orientation.

La recommandation 7 est adoptée à l'unanimité.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – La recommandation 8 concerne la diffusion des bonnes pratiques du secteur automobile pour développer la mixité et l'égalité professionnelles.

La recommandation 8 est adoptée à l'unanimité.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – La recommandation 9 propose de conférer un rôle spécifique de vigilance au Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et à l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP) en matière de sexisme dans la publicité concernant le secteur automobile.

La recommandation 9, modifiée par un amendement rédactionnel de Laurence Cohen, est adoptée à l'unanimité.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – La recommandation 10 concerne la question des stéréotypes et propose le recrutement à parité des hôtes et hôtesse dans les salons automobiles...

Mme Françoise Laborde. – Cette recommandation met en valeur le rôle de notre délégation, qui a aussi pour champ de compétences l'égalité entre hommes et femmes, au-delà des droits des femmes... Nous nous préoccupons également des hommes !

La recommandation 10 est adoptée à l'unanimité.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – La recommandation 11 concerne la prise en compte des différences d'accidentalité entre hommes et femmes dans les campagnes de sécurité routière.

La recommandation 11 est adoptée à l'unanimité.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – La recommandation 12 concerne la généralisation d'un dispositif de réglage manuel de la ceinture de sécurité en hauteur à tous les véhicules.

Mme Françoise Laborde. – Là encore, on voit que notre délégation se soucie d'égalité et pas seulement de la situation des femmes. Du reste, cette recommandation concerne aussi les enfants...

La recommandation 12 est adoptée à l'unanimité.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Pour finir, la recommandation 13 concerne la formation des professionnels de l'éducation et de la sécurité routières et souligne l'importance d'équipes paritaires dans les auto-écoles.

La recommandation 13, modifiée par un amendement rédactionnel de Laurence Cohen, est adoptée à l'unanimité.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Enfin, nous devons délibérer sur le titre du rapport. Notre proposition, certes un peu longue, nous paraît englober les différentes dimensions du rapport : « Femmes et automobile : un enjeu de lutte contre la précarité, d'orientation professionnelle et de déconstruction des stéréotypes ».

Je ne vois pas d'objection. Le titre est donc adopté.

Le rapport et les 13 recommandations sont donc adoptés à l'unanimité des présents et des représentés.

Mme Françoise Laborde. – Nous avons pu initialement considérer ce rapport comme une pause dans nos travaux, après nos rapports sur les violences conjugales et les femmes, victimes de la traite des êtres humains. En réalité, ce sujet nous a très vite amenées à nous intéresser à des questions très graves comme la précarité. Ce rapport montre que dans les questions qui nous intéressent, il n'y a pas de petit sujet... Nous avons fait un vrai travail de fond !

ANNEXES

- Annexe 1** Liste des personnes auditionnées
- Annexe 2** Comptes rendus des auditions

Annexe 1 - Liste des personnes auditionnées

AUDITIONS ET TABLES RONDES

Table ronde du 28 avril 2016

- Mme Nina Belile Auteure de *Permis de galérer*
- M. Patrice Bessonne Président du Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), branche éducation routière
- M. Emmanuel Barbe Délégué interministériel à la sécurité routière et délégué à la sécurité et à la circulation routières

Auditions du 11 mai 2016

- Mme Aurore Vieillard Gérante de la « Carrosserie Couchoise », pilote de rallyes automobiles
- Mme Élisabeth Young Présidente de l'association *Women And Vehicles in Europe (WAVE)*
- Mme Florence Lagarde Vice-présidente de l'association *WAVE*

Table ronde du 26 mai 2016

- Mme Manuelle Salathé Secrétaire générale de l'Observatoire interministériel de la sécurité routière (ONISR)
- Mme Marie-Axelle Granié Directrice de recherche à l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR)
- Mme Chantal Perrichon Présidente de la *Ligue contre la violence routière (LVR)*
- M. Stéphane Pénét Directeur des assurances de biens et de responsabilité de la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA)

Audition du 21 juin 2016

- **Mme Marie-Sophie Pawlak** Présidente et fondatrice de l'association *Elles bougent*
- **Mme Jacqueline Laire** Vice-présidente Relations institutionnelles de l'association *Elles bougent*

Audition du 23 juin 2016

- **Mme Véronique Fayet** Présidente du *Secours Catholique-Caritas France*

Audition du 13 septembre 2016

- **Mme Inès Taittinger** Pilote de course
- **Mme Chantal Le Creurer** Ancienne pilote de rallyes automobiles
- **Mme Mélanie Astles** Pilote de voltige aérienne
- **M. Jean-Claude Girot** Commissaire général du *Mondial de l'Automobile*

ÉLÉMENTS DE RÉPONSE ÉCRITS

- **Mme Sylvaine Turck-Chièze** Présidente de l'association *Femmes et Sciences*
Conseillère scientifique au Commissariat à l'Énergie Atomique (CEA),
- **M. Yoann Demoli** Docteur en sociologie, enseignant à l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

ENTRETIENS

2 mai 2016

- Mme Léa Garrigue Peintre en carrosserie décor, meilleur apprenti de France (MAF)
- Mme Séverine Jean Carreleur, meilleur ouvrier de France (MOF), ancienne employée dans une entreprise de démolition automobile
- Mme Alexandra Féron Coordinatrice action insertion sociale UFCV/Mécanord

9 mai 2016

- M. Jean-Luc Chabanne Secrétaire général du Comité d'organisation du concours « Un des meilleurs ouvriers de France » et des expositions du travail (COET)

8 juin 2016

- M. Charles Fiessinger Manager diversité et des espaces mobilité (France) responsable des relations sociales, groupe Michelin
- Mme Martine Bourcy-Reiss Responsable des relations sociales, groupe Michelin

21 juin 2016

- M. Bruno Guillemet Directeur des ressources humaines du groupe Valeo
- Mme Catherine Delhayé Directeur Éthique et conformité, chargée des programmes de diversité au sein du groupe Valeo

Annexe 2 - Comptes rendus

**Table ronde sur le permis de conduire
et les professions de l'enseignement de la conduite**

(28 avril 2016)

Présidence de Mme Chantal Jouanno, présidente

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Nous sommes réunis ce matin pour notre première table ronde sur le rapport « Femmes et voitures », dont Christiane Hummel et moi-même sommes les co-rapporteuses.

Le sujet peut faire sourire, tant les clichés sexistes sont nombreux et tenaces en ce domaine : les femmes ne savent pas faire de créneau ni changer une roue, n'avancent pas vite, n'ont pas le sens de l'orientation et ont davantage d'accidents que les hommes...

Cependant, à travers ce rapport d'information, nous souhaitons également aborder des sujets plus fondamentaux, comme la précarisation des femmes qui n'ont pas accès à un moyen de déplacement, la place des femmes dans les métiers de l'automobile et les difficultés qu'elles peuvent rencontrer en termes d'accès au permis de conduire.

La réunion de ce jour sera justement consacrée au permis de conduire. D'après les dernières statistiques qui datent de 2014, il existerait un écart de dix points entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le taux de réussite à l'épreuve pratique du permis de conduire (permis B). Le taux de réussite des femmes est ainsi de 55,5 %, contre 65,5 % pour les hommes. En outre, les femmes représentent 52,9 % des candidats, mais sont titulaires de seulement 48,8 % des permis délivrés. Comment expliquer cet écart et, surtout, comment y remédier ?

Nous nous interrogerons aussi sur le coût comparé du permis entre les hommes et les femmes, ainsi que sur le nombre de femmes monitrices d'auto-école et sur la persistance d'un éventuel machisme dans cette profession. Les conséquences ne seraient-elles pas que les apprenties ont moins confiance en elles ? Cela pourrait-il altérer leurs chances de réussite à l'examen du permis de conduire ?

Trois invités nous aideront à répondre à ces différentes questions :

- M. Emmanuel Barbe, délégué interministériel à la sécurité routière et délégué à la sécurité et à la circulation routières ;

- Mme Nina Belile, auteure du très éclairant témoignage *Permis de galérer* ;

- M. Patrice Bessone, président du Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), branche éducation routière.

Je précise que Mme Pascale Maset, secrétaire générale du Syndicat National Force Ouvrière des inspecteurs, cadres et administratifs du permis de conduire et de la sécurité routière (SNICA-FO) s'est désistée hier, ce qui ne nous a pas permis de la remplacer. Elle s'est toutefois engagée à nous transmettre une contribution écrite.

Je propose d'écouter le témoignage de Nina Belile, puis je donnerai la parole à Patrice Bessone, avant de demander à Emmanuel Barbe de conclure. Nous aurons ensuite un temps d'échanges.

Mme Nina Belile. - Je souhaite témoigner de mon « parcours du combattant » pour obtenir le permis de conduire. De fait, il m'a fallu pas moins de deux années, 118 heures de conduite, dix moniteurs différents et 6 000 euros. Or, mon cas n'est pas isolé et trop de candidates connaissent des difficultés similaires. Certaines personnes ne réussissent à décrocher leur permis qu'après plusieurs années. Je vais m'appuyer sur les questions que vous m'avez posées par écrit pour développer mon témoignage.

Les portraits des moniteurs et des inspecteurs que j'ai dressés dans mon livre ne sont pas exagérés. J'ai simplement essayé d'en rendre compte avec humour. Tous les faits racontés sont bel et bien réels. Certains moniteurs profitaient des heures de conduite pour faire des courses, d'autres ne prêtaient aucune attention à ma conduite, d'autres encore entraient dans un jeu de drague. Étant donné l'absence de témoin dans la voiture, il n'est pas facile pour une jeune femme de parler de ce comportement embarrassant à une tierce personne.

En outre, les changements de moniteurs, trop fréquents, déstabilisent fortement les élèves. J'ai heureusement connu des enseignants très professionnels. C'est pourquoi je ne souhaite pas généraliser les critiques à l'encontre des moniteurs. Je souhaite principalement pointer les dérives du système. L'écriture de mon livre m'a permis d'échanger avec des candidates au permis qui m'ont assuré avoir partagé certaines de mes expériences, ainsi qu'avec des enseignants en conduite, étonnés de constater mes difficultés et affirmant que ces comportements, d'après eux, étaient rares. À mon avis, un moniteur, homme ou femme, n'enseignera pas la conduite de manière différente à une femme ou à un homme, mais il me semble que les femmes sont plus vulnérables à l'apprentissage de la conduite. Souvent assez émotives, elles doivent être mises en confiance pour réussir.

De plus, il me semble que le conditionnement culturel de notre société incite généralement les filles, dès leur plus jeune âge, à jouer à la poupée et les garçons aux voitures. L'automobile a été longtemps un milieu spécifiquement masculin et des stéréotypes persistent, notamment à travers les phrases du type : « femme au volant, mort au tournant » ou « les femmes ne savent pas conduire ». Dans les couples, c'est l'homme qui conduit,

le plus souvent. D'ailleurs, mes parents avaient passé leur permis de conduire en même temps, mais ma mère a préféré arrêter de conduire à cause des remarques incessantes de mon père sur sa conduite. Ce modèle a sûrement joué un rôle dans mon apprentissage de la conduite. Certains moniteurs se montrent plus pédagogues que d'autres mais, globalement, ils n'adaptent pas suffisamment leur comportement à chaque élève.

Concernant l'épreuve théorique - le code - les femmes réussissent aussi bien que les hommes. En revanche, elles éprouvent plus de difficultés pour l'épreuve pratique, la conduite. Outre le conditionnement culturel mentionné précédemment, il me semble que les femmes réfléchissent trop et développent moins leurs compétences pratiques. C'est pourquoi il leur faut davantage de temps pour apprendre la conduite. Un enseignement adapté à leurs besoins serait peut-être indiqué. Dans mon cas, la mise en confiance, un facteur essentiel de l'apprentissage, n'a pas été suffisamment instaurée et m'a véritablement manqué. Heureusement, une femme monitrice m'a permis de regagner cette confiance en moi et j'ai également rencontré un homme moniteur doté de réelles qualités pédagogiques. Cependant, certaines remarques machistes subsistent, ainsi qu'un comportement parfois brusque ou un certain manque de respect vis-à-vis des élèves. Un jour, un enseignant a pris le contrôle du véhicule et s'est amusé à rouler très vite sur le périphérique pour m'effrayer. De nombreux enseignants, et parfois aussi des inspecteurs, déstabilisent les candidats souvent déjà stressés par cette épreuve, qui mobilise à la fois le mental et le physique.

Pour améliorer l'examen du permis de conduire, je suggère de proposer un examen continu au lieu d'une épreuve ponctuelle. Une évaluation en plusieurs étapes, réparties dans le temps, me semblerait plus adaptée. De fait, de nombreux hommes, qui ont des facilités en conduite, peuvent se montrer excellents conducteurs pendant l'examen et se révéler dangereux au volant d'une voiture par la suite, en ne respectant pas le code de la route. Plusieurs éléments pourraient être instaurés afin d'augmenter le taux de réussite des femmes. Peut-être pourrait-on d'abord réduire la durée de l'épreuve et passer des 32 minutes actuelles à 25 minutes.

Ensuite, il serait nécessaire de privilégier un véritable suivi pédagogique dans la formation dispensée par les auto-écoles, avec un enseignant dédié par élève. Les auto-écoles devraient également accorder une attention particulière au recrutement des enseignants et renforcer les contrôles. En outre, l'estimation du nombre d'heures nécessaires pour passer le permis, donnée après la première heure de conduite, me semble inutile. Fondée sur des données abstraites, elle augmente le stress de l'élève en générant une pression supplémentaire. Apprendre à conduire à Paris s'avère particulièrement difficile et nécessite davantage de temps, surtout lorsque le candidat n'a jamais conduit auparavant. Si le nombre d'heures indiqué dans

l'estimation est dépassé, ce qui arrive fréquemment, l'élève se sent incompétent.

J'ajoute que la profession d'enseignant en conduite gagnerait à être revalorisée, comme me l'ont confirmé plusieurs moniteurs qui ont lu mon livre. D'une part, le terme communément utilisé de « moniteur » ne contribue pas à l'image positive du métier, qui doit être davantage pris au sérieux. D'autre part, la formation des enseignants devrait être repensée pour combler ses imperfections, notamment dans l'apprentissage de la pédagogie. Certains enseignants se montrent naturellement pédagogues, mais ils sont rares. Enfin, concernant les inspecteurs, il existe des disparités entre ceux qui ont été enseignants et ceux qui ne l'ont pas été. Leur formation mériterait également d'être revue pour ajuster la durée, développer la pédagogie et les capacités à écouter les candidats.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - Je vous remercie pour ce témoignage. Vous avez souligné qu'il ne s'agissait pas de généralisations. Vous avez pointé des insuffisances du système et proposé des améliorations. Ces propos susciteront sûrement des questionnements divers. Nous allons écouter la réaction de M. Patrice Bessone.

M. Patrice Bessone, président du Conseil national des professions de l'automobile (CNPA). - Bonjour à tous. Je suis désolé que Nina Belile ait eu une expérience aussi négative du permis de conduire, et ait si mal vécu son apprentissage. Il existe des vérités et des réalités intéressantes dans ce témoignage.

Je souhaite tout d'abord préciser que l'examen du permis de conduire n'empêche pas les accidents de la route. Toutes les statistiques démontrent qu'un conducteur se révèle particulièrement dangereux un an après l'obtention du permis. C'est pourquoi certains pays nordiques ont instauré un suivi pendant l'année qui suit l'examen. La France s'en inspire en proposant le CECUR, « *Continuum* éducatif du citoyen usager de la route », qui obligera le jeune conducteur à revenir après son permis pour des rendez-vous pédagogiques lui permettant d'échanger avec des professionnels.

Concernant les stéréotypes sexistes, ils sont sans doute plus répandus en Ile-de-France que dans le Var, où j'exerce mon activité. Je n'ai jamais entendu la phrase « femme au volant, mort au tournant ». Les formateurs que je connais traitent de manière parfaitement égale les hommes et les femmes candidats au permis de conduire. Pour le CNPA, souligner une différence entre les hommes et les femmes lors de cet examen équivaldrait à un affront fait aux femmes. L'inspecteur valide seulement des compétences et la gestion du partage de la route avec les autres usagers.

D'après les chiffres, il semblerait que les femmes obtiennent plus difficilement leur permis de conduire que les hommes. Pourtant, j'ai l'impression que la société a fortement évolué. Ma mère considérait

l'obtention du permis pour les femmes comme une libération. De nos jours, la situation est différente. De fait, je constate que ma fille conduit plus souvent que mon fils. Lors des rendez-vous pédagogiques avec les parents et les jeunes, nous constatons un changement réel de génération, même si, effectivement, les hommes arrivent sans doute avec plus d'assurance que les femmes le jour de l'examen, et sont peut-être plus à l'aise au niveau mécanique.

Concernant l'épreuve du permis de conduire, il est inutile à mon avis de changer totalement le dispositif. Les compétences doivent être validées de manière identique pour tous. Nous devons défendre le permis de conduire, qu'il ne faut pas considérer comme un bien de consommation. Le nom officiel des moniteurs a été changé pour : « enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière ». Apprendre à conduire avec plusieurs enseignants est un avantage et non un inconvénient : les méthodes pédagogiques diffèrent selon chaque formateur, certains disposent de compétences plus spécifiques dans un domaine... De même, les jeunes ne peuvent pas choisir les heures des cours de conduite puisqu'ils doivent savoir conduire pendant toutes les plages horaires de la circulation.

L'enseignement de la conduite a été desservi pendant longtemps par son coût, jugé trop cher. Il s'agit d'une réalité indéniable. Malheureusement, si le coût est réduit, les dérives se multiplieront. Il existe déjà des plateformes louant des véhicules avec des formateurs dépourvus de qualification. C'est pourquoi il est essentiel de maintenir un excellent niveau de qualité des enseignants et de développer une charte de qualité pour établir une normalisation des formations. Les exemples cités par Nina Belile révèlent des comportements inadmissibles pour des enseignants. Je n'ai jamais rencontré de formateurs coupables de ce type de fautes dans le Var. Il me semble que la majorité des enseignants choisissent ce métier par goût. Ils transmettent des notions et pratiques essentielles pour assurer la sécurité de tous sur la route.

Il existe une obligation de formation pour les exploitants, tous les cinq ans, ainsi que pour les enseignants de la conduite, à qui est proposé un catalogue de formation continue. Ces derniers doivent également se former à des publics spécifiques : pré-permis dans le domaine scolaire, post-permis chez les seniors.

Le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social vient de publier un arrêté sur le diplôme des enseignants de la conduite. Pour donner des cours de conduite, il fallait auparavant détenir le Brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière (BEPECASER). L'arrêté change désormais ce diplôme en un titre professionnel et le niveau des enseignants passe du niveau baccalauréat au niveau IV. Ce certificat de qualification professionnelle mettra l'accent sur la réflexion et la pédagogie indispensables aux formateurs. Avec ce nouveau diplôme, les enseignants,

mieux payés, disposeront de compétences supplémentaires. En parallèle, une démarche qualité est développée pour les écoles de conduite. L'objectif serait que les candidats puissent choisir l'auto-école dans laquelle ils s'inscrivent en fonction de la qualité des enseignements dispensés et des résultats. Il ne s'agirait pas nécessairement de la plus proche de chez eux.

Enfin, je souhaite ajouter un dernier élément sur l'automobile. Je suis le président de la branche éducation routière du CNPA. Cet organisme regroupe vingt métiers différents autour de l'automobile. Je signale également que l'association *Women and Vehicles in Europe (WAVE)* cherche à promouvoir les métiers de l'automobile auprès des femmes et qu'elle organise chaque année un forum. Dans ce cadre, pourquoi ne pas envisager la constitution d'une branche « Femmes et éducation routière », qui pourrait donner lieu aussi à un forum annuel sur cette thématique ?

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - Je vous remercie pour votre intervention. Je n'ai toujours pas compris les raisons de la différence de dix points entre les hommes et les femmes dans le taux de réussite à l'épreuve pratique du permis. Je vais passer la parole à Emmanuel Barbe.

M. Emmanuel Barbe, délégué interministériel à la sécurité routière et délégué à la sécurité et à la circulation routières. - Je suis très heureux de m'exprimer devant vous aujourd'hui. De mon côté, il me semble plus réaliste de dire « homme au volant, mort au tournant ». Le travail que vous menez à la délégation aux droits des femmes me semble en lien étroit avec celui que nous menons à la délégation à la sécurité et à la circulation routières. Cette politique de sécurité routière s'inscrit au cœur de la société et revêt une dimension sociale évidente. La route représente souvent la poursuite des violences faites aux femmes dans les foyers et les femmes sont malheureusement souvent tuées par des hommes au volant. Elles ont donc raison de s'intéresser à cette question de la sécurité routière.

L'examen théorique du permis de conduire, le code, assure une égalité totale et objective grâce au questionnaire à choix multiples (QCM). Lors de l'examen pratique, les inspecteurs, qui sont des fonctionnaires d'État, s'appuient sur un référentiel de compétences à évaluer. Le délégué à la sécurité routière, au niveau national, réalise ensuite un travail d'homogénéisation. Il semble donc étonnant de constater des pratiques sexistes alors qu'il s'agit simplement de valider des compétences. Je constate par ailleurs que les femmes qui passent le permis moto et le permis camion, peu nombreuses, réussissent parfaitement. Cette réussite est probablement liée au fait qu'il s'agit de « permis passion ». Ainsi, je pense que le taux de réussite au permis de conduire pour les femmes est inférieur parce que cet examen les intéresse modérément. Dès qu'elles éprouvent de l'intérêt pour un sujet, elles réussissent. Il me semble que le problème principal réside dans ce manque d'intérêt. En outre, le milieu de l'automobile reste un milieu typiquement masculin.

Pour encourager les femmes à mieux réussir, il faut réfléchir à différentes méthodes. Si la boîte manuelle est trop complexe, pourquoi ne pas proposer des boîtes automatiques ? Ensuite, l'objectif principal doit demeurer la qualité du diplôme que nous délivrons : le droit de conduire est un droit essentiel. Or, pour obtenir de meilleurs résultats, il est indispensable d'utiliser le numérique. Le simulateur devrait être utilisé de manière plus systématique dans les auto-écoles, afin de reproduire la conduite par tous les temps, les accidents, la perte de contrôle du véhicule... Un simulateur présente de nombreux intérêts sur différents points d'apprentissage. Le dispositif du permis à un euro par jour devrait se développer également : il permet à l'État de payer les intérêts de l'emprunt destiné à financer le permis, avec un système de caution mutuelle. Un fonds de garantie pourrait aussi être créé.

Au niveau des lycées professionnels, il faut avant tout combattre la tentation de ne pas passer le permis. Notre principal objectif consiste à faciliter l'obtention du permis de conduire pour le plus grand nombre. Nous allons proposer au conducteur novice d'acquérir plus rapidement le nombre de points maximum sur son permis en effectuant des stages de conduite post-permis. Cette proposition encouragera l'utilisation du simulateur à titre préventif. Pour conclure, l'amélioration de l'apprentissage de la conduite en général permettra aux femmes de mieux réussir dans ce domaine. Il faudrait tenter d'inculquer aux hommes des valeurs que les femmes détiennent en général plus spontanément, comme la prudence au volant.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Je remercie nos trois intervenants pour leurs témoignages. Cependant, personne n'a véritablement expliqué jusqu'ici les raisons des dix points d'écart entre les hommes et les femmes dans le taux de réussite à l'épreuve pratique du permis. Cet écart est persistant dans notre pays. Qu'en est-il dans d'autres pays ? Le faible intérêt des femmes pour les voitures ne suffit pas pour expliquer un écart si important.

M. Emmanuel Barbe. – Il faudrait lancer une étude sur ce point. Il me semble que les femmes rencontrent davantage de difficultés parce qu'elles n'ont jamais été initiées à la conduite. Toutefois, j'ignore comment améliorer ce résultat.

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. – J'ai été attristée par les propos de Nina Belile qui m'ont rappelé mon propre examen du permis de conduire, à vingt ans. L'attitude du moniteur ressemblait aux descriptions faites par Nina Belile. Il me semble évident qu'il existe encore des comportements sexistes dans la société et que la situation n'a pas tellement évolué depuis cette époque. L'examen continu du permis de conduire, proposé par Nina Belile, serait une solution intéressante, sur laquelle j'aimerais recueillir vos avis. La formation continue existe dans de nombreux domaines. Pourquoi ne pas l'appliquer à la conduite ?

Selon Emmanuel Barbe, diminuer le coût du permis de conduire est impossible. Cette affirmation peut sembler bien sévère pour ceux qui doivent déjà payer leurs études... Le permis à un euro ne semble pas fonctionner si bien. Dans certaines communes, il est proposé aux jeunes de milieu modeste ou connaissant des difficultés financières de travailler pendant l'été pour financer leur permis, ce qui constitue une solution à la charge de la collectivité. De plus, je souhaite demander à Patrice Bessone en quoi consiste la formation des examinateurs, comment ils sont choisis et pourquoi les examinateurs hommes sont plus nombreux que les examinateurs femmes.

En outre, j'aimerais connaître les statistiques et savoir si, lors des accidents, ce sont plutôt des hommes ou des femmes qui sont au volant. Enfin, j'ai été choquée en apprenant que des agents de La Poste pouvaient devenir moniteurs d'auto-école. Je souhaite davantage d'explications sur cette proposition que j'ai sans doute mal comprise. Comment sont-ils recrutés ? Concernant la sécurité, nous pensons dans ma commune organiser un éveil à l'apprentissage de la conduite auprès des enfants de l'une de nos écoles, afin de les sensibiliser à la sécurité routière. De nos jours, trop de personnes conduisent sans permis et sans assurance, ce qui contribue à la recrudescence des accidents.

Mme Annick Billon. - Il me semble essentiel de faciliter l'accès au permis de conduire. En province, obtenir son permis de conduire permet de devenir autonome et souvent de trouver un travail. La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », a ouvert la possibilité aux postiers, sous certaines conditions, de faire passer l'examen du permis de conduire. Je remercie les trois intervenants pour leurs témoignages. Nina Belile a vécu une expérience très déplaisante, qui démontre le manque de professionnalisme de certains enseignants. Il est vrai que les auto-écoles restent très inégales les unes par rapport aux autres, en termes d'efficacité et d'exemplarité. Même si je n'ai pas vécu d'expérience similaire, je peux concevoir que ce type de difficultés existe. La notion de ressenti est également importante. Chaque personne a une manière de conduire spécifique, liée à sa personnalité et à son histoire. Les passagers peuvent y être plus ou moins sensibles : des enfants peuvent ressentir différemment la conduite de leur père ou celle de leur mère. Sans doute votre mésaventure aurait-elle pu également être vécue par un homme, puisque certains hommes se sentent mal à l'aise dans une voiture.

De surcroît, il existe peu de situations, excepté une leçon de conduite ou un ascenseur, dans lesquelles une jeune femme se retrouve seule avec un inconnu dans un espace confiné. Il s'agit donc d'une difficulté supplémentaire qui peut parfois être mal vécue. Lors de la conduite accompagnée, la famille - ou l'autorité parentale - accompagne le jeune dans cet apprentissage, puisqu'elle a l'obligation de rencontrer les formateurs. La conduite accompagnée pourrait-elle constituer une réponse efficace, pour garantir le succès des femmes ? Enfin, Nina Belile a vu se succéder dix

moniteurs, ce qui semble bien excessif. Si je comprends parfaitement les propos de Patrice Bessone sur l'intérêt d'avoir plusieurs moniteurs, la mise à disposition de deux ou trois enseignants au plus me paraît le nombre adéquat. En outre, serait-il possible de proposer aux élèves de choisir le moniteur qui pourrait être leur référent ?

M. Roland Courteau. - J'ai noté que les femmes obtenaient plus difficilement leur permis de conduire et qu'elles manquaient d'assurance dans l'apprentissage de la conduite. Comment expliquer ce phénomène ? Il n'est pas évident de savoir s'il provient plutôt du manque d'intérêt des femmes pour la conduite ou des stéréotypes sexistes existant dès le plus jeune âge, selon lesquels les garçons seraient davantage doués pour la conduite que les filles. Ainsi, les complexes et les difficultés seraient issus de ce conditionnement et le désir de conduire des filles serait étouffé. S'il existe un lien entre ces stéréotypes sexistes et le manque d'assurance des femmes, il devient primordial de lutter contre cette situation. Dans le monde des jouets par exemple, les garçons sont orientés vers les voitures, les camions de pompier ou de police, alors que les filles sont incitées à s'intéresser au ménage et au maternage.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - En effet, les stéréotypes qui existent en matière de conduite rappellent ceux qui existent dans le domaine des jouets, que notre rapport a mis en évidence. Je propose aux intervenants de répondre à ces trois questions, avant de donner la parole à d'autres collègues pour les questions suivantes.

Mme Nina Belile. - De mon côté, je n'ai pas eu la possibilité de choisir la conduite accompagnée, puisque je me suis inscrite à l'auto-école à vingt-huit ans et que je n'avais pas d'accompagnateur. Mon père n'était pas partant pour être accompagnateur et il n'est pas toujours évident de trouver la personne adéquate. Je reste persuadée que cette option aurait été la meilleure pour moi et m'aurait évité de nombreux obstacles. La conduite accompagnée, tout comme la conduite supervisée¹, peut représenter une solution alternative intéressante et devrait être valorisée. La conduite accompagnée favorise l'obtention du permis de conduire dans de bonnes conditions, puisque l'expérience en conduite se construit progressivement, dans la confiance, après plusieurs heures en auto-école qui permettent d'acquérir de bonnes bases. La conduite supervisée reste un moyen peu connu et présentant les mêmes avantages que la conduite accompagnée.

Concernant le choix des moniteurs, j'approuve les propos de Patrice Bessone préconisant d'alterner plusieurs enseignants, mais il ne faut pas s'éparpiller. Dans mon cas, le moniteur a été remplacé par un autre dès

¹ La formation en conduite supervisée est une forme de conduite accompagnée réservée aux personnes âgées de plus de dix-huit ans. Elle s'applique à la catégorie B du permis de conduire. Elle peut se faire soit directement à l'issue de la formation initiale (obtention de l'épreuve théorique, le code, et vingt heures de cours de conduite), soit après un échec à l'épreuve pratique de l'examen du permis de conduire (note du secrétariat).

la première leçon, puis après la troisième leçon et ainsi de suite. Ces changements trop fréquents, ainsi que le manque de suivi pédagogique, m'ont fortement déstabilisée. *A contrario*, un seul enseignant n'est pas non plus une solution idéale. Lorsque c'est possible, il vaut mieux laisser l'élève choisir l'enseignant avec lequel il souhaite effectuer la plus grande partie de son apprentissage, mais les plannings sont souvent trop chargés pour proposer ce choix.

M. Patrice Bessone. – Il me semble que parmi les inspecteurs du permis de conduire, la majorité d'entre eux exercent leur profession de manière remarquable, même si certains adoptent encore des comportements condamnables. De même, les auto-écoles comptent des établissements meilleurs que d'autres. Cependant, les inspecteurs ont réalisé des efforts notables concernant l'accueil des candidats. Pour le financement, le défi majeur consiste à faciliter l'accès au permis de conduire pour le plus grand nombre. Or comment aider ceux qui n'ont pas les moyens de financer l'examen ? Quelques communes ont mis en place des financements pour les jeunes. Le permis à un euro par jour, pour lequel l'État prête à taux zéro, fonctionne très bien. Toutefois, si leurs parents sont dans l'impossibilité de se porter caution, les jeunes n'ont pas le droit de contracter ce prêt. De plus, le CNPA travaille sur un dispositif de couverture universelle et de fonds de solidarité permettant de compléter le financement.

Bien qu'il s'agisse du seul espace où un enseignant puisse se retrouver seul avec une femme, aucune dérive n'a été signalée pour l'instant. Si c'était le cas, les journalistes n'auraient pas raté cette occasion d'égratigner notre profession ! J'ajoute qu'il ne suffit pas de passer un diplôme pour enseigner la sécurité routière. Une autorisation d'enseigner doit également être accordée par le préfet. Cette autorisation, renouvelée tous les cinq ans, nécessite d'avoir un casier judiciaire vierge. En outre, pour des jeunes mineurs, les parents peuvent assister aux cours de conduite, du moins au début. L'apprentissage anticipé de la conduite est le seul modèle qui favorise une obtention raisonnable de l'examen du permis de conduire et qui écarte les possibilités d'accidents. L'âge minimum requis pour commencer la conduite accompagnée a été abaissé à quinze ans afin d'augmenter l'intrication entre l'entraînement avec les parents et le retour vers l'enseignant professionnel, et d'augmenter le nombre de kilomètres parcourus, pour passer de 3 000 km à 4 800 ou 5 000 km. Cette dualité et ce dialogue sur l'expérience acquise avec les parents permettent d'assurer une sécurité optimale. Je rappelle également que le jeune peut choisir un accompagnateur dans son entourage. Dans le domaine du bâtiment, par exemple, l'apprenti qui est en stage peut commencer la conduite accompagnée avec son tuteur.

M. Emmanuel Barbe. – Je souhaite expliquer la proposition faite aux postiers dans le cadre de la loi « Macron ». Les régions de Paris et de Lyon nécessitaient un renfort en personnel pour les inspecteurs du permis de conduire. Un système de mise à disposition des postiers a été mis en place. La Poste a présenté environ 105 dossiers, dont 25 profils féminins seulement, parmi lesquels 36 ont été retenus, dont six concernaient des femmes. Cette faible proportion de femmes me paraît illustrer là encore le peu d'appétence des femmes pour les métiers de l'automobile. Les candidats choisis ont reçu une formation identique à celle des inspecteurs du permis de conduire, même si elle était un peu plus courte. Malheureusement, la désinformation reste trop courante dans ce secteur. Cette démarche a été mal comprise et ces postiers n'ont pas reçu un bon accueil de la part des inspecteurs.

Concernant la formation continue envisagée pour l'épreuve pratique, elle nécessiterait des contraintes organisationnelles et sociales à mon avis trop complexes. Le permis de conduire est le premier examen public de France, avec 3 300 000 épreuves par an. Il est donc très difficile d'envisager de façon obligatoire une formation continue pour toute une génération. Cependant, de nombreuses compagnies d'assurance proposent des stages post-permis permettant d'obtenir des réductions sur les polices d'assurance. Il me semble que ce type de méthodes, privilégiant l'encouragement plutôt que l'obligation, est préférable. La conduite accompagnée représente un excellent moyen d'obtenir son permis, mais nous constatons que ce dispositif fonctionne si la famille est engagée autour du jeune, ce qui n'est pas toujours le cas. En termes d'assurance, les jeunes ayant suivi la conduite accompagnée bénéficient de tarifs avantageux parce que leur accidentalité reste inférieure à celle des jeunes ayant passé le permis classique. Je précise qu'il ne faut surtout pas baisser le niveau d'exigence du permis de conduire.

L'année dernière, 105 000 prêts ont été accordés dans le cadre du permis à un euro par jour. Depuis 2005, 860 000 jeunes ont bénéficié de ce système. Concernant l'écart du taux de réussite à l'examen pratique entre les femmes et les hommes, nous ne disposons actuellement d'aucune statistique. Je vais demander qu'une étude soit menée sur ce point. Il serait intéressant de vérifier si ce taux de réussite augmente lorsqu'une femme inspecteur fait passer le permis de conduire. Je n'ai jamais reçu de plainte liée au fait que l'inspecteur soit un homme ou une femme. Cependant, je vais vérifier si les données nécessaires pour réaliser cette étude sont disponibles. Le cas échéant, je vous communiquerai les résultats. Si le taux de réussite varie considérablement selon le sexe de l'examineur, il faudra absolument y remédier. Actuellement, les inspecteurs du permis de conduire sont majoritairement masculins, mais la situation évolue et ce métier se féminise peu à peu. De manière objective, il faut souligner l'intérêt majeur de l'homme pour le monde de l'automobile en général.

Mme Françoise Laborde. – Merci aux intervenants. J'ai apprécié la différence que vous avez soulignée, Messieurs, entre la « conduite plaisir » et la « conduite nécessité ». Les filles ne sont pas toujours découragées par l'entourage familial vis-à-vis de la conduite. Les parents incitent souvent leurs filles à apprendre plus tôt, pour leur assurer une liberté supplémentaire et parce qu'ils estiment qu'elles seront mieux protégées en voiture qu'en mobylette. Dans ma famille, les filles ont toujours appris à conduire très jeunes. Une de mes filles a commencé à apprendre à conduire après une chute de scooter. En revanche, mon fils, qui habite à Toulouse, n'a passé son permis qu'à vingt-sept ans. Les transports en commun ne l'y encourageaient pas ! J'ai accompagné mes deux fils dans leur apprentissage de la conduite accompagnée et j'étais rassurée de les voir conduire dans toutes les situations. La société évolue et le contexte familial influence fortement notre relation à la conduite, mais le dénominateur commun en la matière reste avant tout la sécurité.

Je souhaite vous poser plusieurs questions. Combien de filles et combien de garçons choisissent la conduite accompagnée plutôt que le permis de conduire classique ? Combien d'enseignants de la conduite sont des femmes ? Enfin, la sécurité routière ne pourrait-elle pas être enseignée dès l'école maternelle ? Si les enfants étaient éduqués dès le plus jeune âge à la sécurité routière, il serait sans doute plus facile de lutter contre les stéréotypes sexistes et d'éveiller les consciences. Pour conclure, j'ai toujours expliqué à mes enfants qu'il existait des enseignants plus pédagogues que d'autres et que la variété des enseignants était une chance. Cependant, j'estime qu'avec dix moniteurs, il ne s'agit plus d'une formation mais d'une déformation. J'ajoute que la conduite accompagnée à partir de quinze ans est une excellente réforme, qui me permettra bientôt d'apprendre à conduire à mon petit-fils !

Mme Anne Emery-Dumas. – Je suis élue de la Nièvre, le territoire du circuit de Nevers Magny-Cours et de l'École nationale de la sécurité routière. Ces deux organismes travaillent en lien étroit afin d'améliorer la sécurité et l'image de la conduite. La question de l'image a une importance considérable par rapport au désir des femmes d'apprendre à conduire. J'ai vu des femmes pilotes conduire sur un circuit de course et elles font preuve de compétences et de qualités de conduite indéniables, qui permettent de lever tout complexe ! Nous aurions ainsi intérêt à nous appuyer sur le sport de haut niveau en matière d'image. Emmanuel Barbe a évoqué le peu d'intérêt des femmes pour les permis de conduire poids lourds et motos. Sur mon territoire, je constate qu'il existe un grand nombre de femmes conductrices de transports en commun. Ces femmes véhiculent une image positive de la conduite, puisque la présence d'une femme au volant représente généralement l'assurance de la sécurité.

En outre, l'examen du permis de conduire ne constitue pas en lui-même un objectif à atteindre. Le défi consiste surtout à rester prudent et à ne pas enfreindre la loi par la suite. J'aimerais savoir quel est le pourcentage d'hommes et de femmes qui conservent la totalité de leurs points et qui effectuent des stages pour les récupérer. J'insiste par ailleurs sur la nécessité du permis de conduire dans les secteurs ruraux, afin d'éviter l'exclusion sociale. En effet, conduire devient alors vital pour conserver un lien social et pour trouver du travail... Je me demande si l'Éducation nationale ne devrait pas s'investir davantage dans l'apprentissage du code à l'école, pour laisser la partie théorique aux auto-écoles.

M. Didier Mandelli. – Je souhaite intervenir en tant que sénateur, en tant que président d'une intercommunalité avec une compétence en sécurité routière, disposant d'un enseignant qui travaille dans les collèges et auprès des personnes âgées, mais également en tant que père de trois enfants ayant suivi la conduite accompagnée. Je vous remercie pour vos trois interventions, l'une témoignant de la volonté des pouvoirs publics d'améliorer la situation en termes de sécurité, l'autre démontrant que les professionnels défendent les bonnes pratiques et enfin la troisième mettant à jour des comportements très critiquables. J'ai participé à l'élaboration de la « loi Macron » et le principal objectif de la disposition relative aux postiers consistait à désengorger les examens du code et de la conduite, afin d'éviter la multiplication des heures de conduite entre deux examens pour rester au niveau.

Cette difficulté sera partiellement réglée pour le code, puisque La Poste interviendra pour pallier les problèmes de proximité en niveau rural. La spécificité de l'Ile-de-France réside d'une part dans son taux d'échec au premier passage, le double de celui du reste du territoire national ; d'autre part, dans le faible pourcentage de jeunes qui choisissent la conduite accompagnée. Il me semble dès lors essentiel d'impliquer les parents et les professionnels pour encourager ce type d'apprentissage. De même, comment expliquer le manque d'appétence pour le prêt à taux zéro ? Changer le modèle familial des trente dernières années, selon lequel c'était le père qui conduisait le plus souvent, nécessitera beaucoup de temps. En bref, mes questions portent sur les moyens de faciliter l'accès au permis, de favoriser la conduite accompagnée et sur l'attribution du prêt à taux zéro.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Je vous propose de répondre aux dernières questions. Je souligne à nouveau que vous n'avez toujours pas évoqué de piste pour comprendre l'écart de dix points entre les hommes et les femmes dans le taux de réussite à l'épreuve pratique du permis. Il n'y a pas d'évolution naturelle en ce domaine, et il est symptomatique à cet égard de constater comment le débat revient se focaliser sur la sécurité routière et le permis de conduire en général plutôt que sur les inégalités entre hommes et femmes...

M. Emmanuel Barbe. – Effectivement, cette question présente un grand intérêt et je vous promets de vérifier si cette étude est réalisable. Nous nous efforçons de garantir l'égalité dans cet examen et s'il existait une faille de ce type, il faudrait impérativement la corriger. Concernant la sécurité routière à l'école, l'Éducation nationale propose déjà plusieurs projets, comme un module de formation de trois heures dans les lycées. Nous avons constaté d'ailleurs que les hommes prennent davantage de risques que les femmes, qu'ils exposent souvent au risque. Pour la conduite accompagnée, je n'ai pas de statistiques sexuées mais je pense qu'il y a une relative parité entre les garçons et les filles.

Concernant le financement du permis, des efforts restent à accomplir pour améliorer les dispositifs d'aide existants et accroître leur utilisation. Cette année, une somme importante n'a pas été utilisée, notamment avec le système d'auto-école labellisée. Les collectivités territoriales pourraient s'investir davantage dans le financement du permis de conduire. Le secteur des auto-écoles, très réglementé, est soumis à une rude concurrence. Nous cherchons justement à privilégier la portabilité des contrats et la transparence, afin que les candidats puissent changer d'auto-école facilement s'ils le souhaitent. Ainsi, une auto-école qui exerce des pratiques répréhensibles telles que celles décrites dans le témoignage de Nina Belile ne devrait pas survivre très longtemps. Cependant, il me semble que le service proposé par les auto-écoles reste globalement de bonne qualité, même si les enseignants de conduite font partie des professions « à clichés ». Il ne faut pas généraliser les comportements défaillants, qui restent heureusement rares.

M. Patrice Bessone. – Je ne dispose pas non plus des statistiques concernant la conduite accompagnée chez les hommes et chez les femmes. Les chiffres du CNPA indiquent qu'il y aurait 60 % d'hommes enseignants-exploitants et 40 % de femmes. Ce métier devrait peu à peu se féminiser davantage parce qu'il s'apparente aux professions de l'Éducation nationale, qui sont très féminisées. De fait, les enseignants de la conduite doivent respecter un programme, et un référent pédagogique est assigné à chaque jeune pour l'aider dans son apprentissage et régler les problèmes qui surgissent. Ensuite, je ne possède pas les statistiques nécessaires pour répondre à la question sur le permis à points. Concernant l'apprentissage du code à l'école, de nombreux projets très positifs existent pour éveiller les consciences à la sécurité routière, au collège et au lycée.

Cependant, il n'est pas envisageable de séparer l'apprentissage théorique et l'apprentissage pratique ; ils doivent être enseignés ensemble. La nouvelle banque de données, qui entrera en application le 2 mai 2016, pose des questions de règle ainsi que des questions de comportement liées à la pratique de la conduite. Certains parents encouragent leurs enfants à passer d'abord le code et ensuite la conduite. Avec cette réforme, il ne sera plus possible de séparer les deux examens. Enseigner le code aux lycéens

s'avère donc inutile puisqu'il faudrait l'apprendre de nouveau lorsque le candidat commencerait la conduite. Ainsi, il est primordial que l'enseignement théorique soit dispensé en même temps que l'enseignement pratique.

M. Emmanuel Barbe. - Je suis heureux que le CNPA approuve notre nouvelle banque de données. Concernant le permis à point, nous travaillons actuellement pour mettre à jour le fichier de données afin qu'il soit exploitable. Il s'agit d'un outil d'évaluation fondamental pour la politique du permis à point. Le concept du permis à point consiste à obliger certains conducteurs à effectuer des stages de formation pour ne pas perdre l'intégralité de leurs points. J'en profite pour évoquer le film de Coline Serreau, *Tout est permis*, qui est vraiment remarquable et mérite d'être visionné.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - Je vous remercie pour vos interventions.

**Audition de Mme Aurore Vieillard,
gérante de la « Carrosserie Couchoise »,
pilote de rallyes automobiles**

(11 mai 2016)

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. – Pourriez-vous nous donner quelques éléments biographiques et nous présenter votre formation ? Avez-vous été confrontée aux préjugés sexistes et aux stéréotypes au cours de votre cursus ?

Mme Aurore Vieillard, gérante de la « Carrosserie Couchoise ». – J'ai choisi mon orientation en carrosserie en sortie de classe de troisième. J'avais 16 de moyenne et mes professeurs ont tenté de me dissuader, mais mes parents m'ont soutenue dans mon choix, souhaitant que je pratique le métier qui me plaise.

Après ma troisième, j'ai eu mon BEP puis mon BAC professionnel, et, j'ai ensuite effectué une formation supplémentaire d'un an en peinture. J'ai toujours baigné dans le milieu de l'automobile. Mon oncle avait un garage et pratiquait la course automobile, mes parents m'emmenaient voir les courses et cela m'a donné envie de pratiquer le rallye.

J'ai rencontré des difficultés pour effectuer mon apprentissage, car aucun patron ne voulait me prendre dans son garage. En outre, j'ai également eu du problème à trouver du travail, en raison des préjugés sexistes.

J'ai donc rencontré les difficultés habituelles d'une jeune fille réussissant dans une filière typiquement masculine, n'échappant ni aux préjugés ni aux stéréotypes, mais j'ai surmonté tout cela grâce à ma force de caractère.

Ne trouvant pas d'emploi salarié, je me suis mise à mon compte. J'ai eu l'opportunité de racheter la carrosserie au sein de laquelle j'avais travaillé pendant près de deux ans à mi-temps. Je pense qu'il est plus facile de travailler à son compte que d'être une salariée dans ce milieu masculin.

Je pense aussi être plus minutieuse que les garçons dans la pratique de mon métier, ce que reconnaissent d'ailleurs volontiers mes fournisseurs masculins.

Je connais beaucoup de mécaniciens qui m'envoient des clients. Je réalise ainsi la sous-traitance de mes collègues en carrosserie.

Mes clients sont des hommes ou des femmes. Je suis convaincue qu'une femme dans un milieu d'hommes doit toujours faire ses preuves, mais que la meilleure réponse pour faire taire les détracteurs est de réussir.

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. – Comment expliquez-vous le manque de mixité des métiers de l'automobile ?

Mme Aurore Vieillard. – Je pense que la mauvaise connaissance des métiers y est pour quelque chose, malgré quelques initiatives d'orientation telles que le « carrefour des métiers au féminin ».

Les jeunes vont voir ce qu'ils connaissent dans les forums des métiers, sans chercher à découvrir d'autres domaines. Ils s'intéressent la plupart du temps à la gendarmerie, à la coiffure, à l'esthétique...

Pourquoi ne pas envisager des journées portes ouvertes dans des concessions ou des garages, pour permettre aux jeunes de découvrir les différents métiers du secteur automobile, qui sont très nombreux et variés, mais qui restent globalement méconnus ?

La réaction des parents compte aussi. Ils sont généralement réticents à ce que leur fille exerce un métier manuel.

Enfin, je pense que les adolescentes peuvent appréhender ces métiers comme susceptibles de nier leur féminité (on porte un bleu de travail) et caractérisés par des conditions physiques pas forcément très confortables (on a froid l'hiver et chaud l'été).

Je suis toute seule pour gérer mon entreprise de carrosserie. Je parviens à en vivre mais je ne peux cependant pas envisager de m'agrandir pour le moment, car mon entreprise est encore très récente. En effet, cela impliquerait d'avoir une plus grande structure et d'embaucher, ce que je ne peux me permettre pour l'instant.

Ma carrosserie est située au centre du village, dans la rue principale ; je mets en valeur mon travail, à travers une page Internet dédiée et le recours aux réseaux sociaux.

Au vu de mon expérience, je dirais que les lycées professionnels ne sont pas équipés pour accueillir des filles dans certaines filières (par exemple, absence d'internat et de vestiaire pour les filles en CFA auto).

Pour les écoles, la mise à disposition d'espaces dédiés pour les filles devrait être obligatoire (dans les CFA).

Il y a aussi la question des vestiaires dans les entreprises : c'est bien pour éviter les abus, mais cela peut être une réelle source de difficulté pour les plus petits garages. Moi-même, je ne pourrais pas embaucher de fille car je n'ai pas la place de créer un vestiaire féminin dans mon garage de 220 mètres carrés. Cela bloque l'embauche. Dans le cadre de ma formation, j'ai travaillé dans une concession PSA où on avait trouvé un arrangement. Je me changeais dans les vestiaires des hommes quand ils n'étaient pas là. De plus, les vestiaires fermaient à clé.

Le problème est que la médecine du travail est très intransigente sur ce point.

Les médecins du travail ont tout fait pour m'empêcher d'exercer mon métier : l'une d'entre eux a même dit qu'elle ne voulait pas de femmes dans un garage, estimant que c'était un problème pour les enfants. J'ai donc eu l'interdiction de peindre jusqu'à mes dix-huit ans, malgré toutes les protections existantes.

En revanche, tant qu'on n'a pas de salarié, la médecine du travail se fiche de la sécurité du garage. Elle pose des questions au moment de la création de l'entreprise, et peut exercer des contrôles ponctuels, mais il y a globalement moins de règles quand on est juste un patron.

Si on a vraiment envie d'exercer un métier, on y parvient malgré les obstacles, mais c'est dix fois plus de travail, et il faut savoir taper du poing.

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. – Pensez-vous qu'il existe des contraintes spécifiques aux métiers de l'automobile, et susceptibles de décourager les femmes de les exercer ?

Mme Aurore Vieillard. – Il y a parfois des pièces lourdes à porter, mais dans mon village, il y a de l'entraide et de la solidarité en cas de besoins ponctuels.

Pour expliquer le manque d'appétence des filles pour ces métiers, je mettrais plutôt en avant le côté garçon manqué et les conditions physiques (froid, chaud...) ainsi que les contraintes vestimentaires : les filles auraient ainsi peur de « perdre leur féminité », ce qui n'est pas mon cas, puisque je me vernis les ongles.

Pour les filles choisissant un métier dit masculin, il est plus facile de travailler à leur compte.

Par ailleurs, les professeurs des lycées professionnels sont dépassés, ils sont là depuis trente ans et n'ont jamais réactualisé leur formation. Du coup, je n'ai réellement appris mon métier qu'en apprentissage, mais encore faut-il trouver un patron... Tout le monde se retranche derrière la question des vestiaires.

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. – Quelles seraient vos propositions pour faire progresser la mixité professionnelle dans les métiers de l'automobile ?

Mme Aurore Vieillard. – Il faut sensibiliser les filles dès leur plus jeune âge aux différents métiers de l'automobile et à leur compatibilité avec la féminité, et ne pas négliger l'influence du contexte familial aussi. Pour beaucoup de parents, la filière professionnelle représente un échec. En outre, les métiers de l'automobile ne sont pas assez connus.

Les femmes ne doivent pas se laisser impressionner. Par exemple, un patron m'a fait vivre l'enfer pendant un an, mais j'ai refusé de partir, et c'est lui qui a dû me licencier.

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. - Pourriez-vous nous parler de votre pratique du rallye automobile ?

Mme Aurore Vieillard. - C'est un sport assez investi par les femmes, mais en tant que copilote. Beaucoup de pilotes hommes préfèrent entendre la voix d'une femme, et ont besoin d'être canalisés par une présence féminine plus prudente. Il y a beaucoup plus d'hommes pilotes que de femmes, principalement en raison du coût et de l'intérêt pour la voiture.

Être copilote est un vrai métier.

Le rallye représente un gros budget. C'est là la principale difficulté. Cela représente en effet un gros investissement qui ne sera pas forcément rentabilisé en cas d'enfants pour les femmes, question que ne se posent pas les hommes...

Au début de la course automobile, il y a eu des femmes comme Michèle Mouton. Elles sont beaucoup plus nombreuses en rallye raid (dans le désert) qu'en rallye asphalte (qui est de la vitesse pure).

Se pose aussi la question de la durée : quand on fait des courses, on ne travaille pas, et donc on perd de l'argent. Enfin, il est souvent très compliqué de trouver des sponsors, qu'on soit un homme ou une femme.

**Audition de Mmes Élisabeth Young, présidente,
et Florence Lagarde, vice-présidente
de l'association *Women And Vehicles in Europe* (WAVE)**

(11 mai 2016)

Mme Élisabeth Young, présidente de l'association *Women And Vehicles in Europe* (WAVE). – Le but de l'association WAVE est de mener une action en faveur de la mixité professionnelle dans le secteur de l'automobile en France et en Europe. L'association loi 1901 a été créée il y a neuf ans, face au constat d'un secteur automobile demeurant très masculin. Elle exerce son activité principale en France, mais elle a une association partenaire en Belgique. Des contacts avec d'autres pays européens restent à développer. Son message principal est axé sur la mixité.

Il s'agit d'un réseau professionnel mixte. L'association compte 600 membres actifs et 1 400 sympathisants. Le bureau est composé de femmes exclusivement, car les rares hommes qui en ont été membres ont démissionné faute d'implication (c'est du bénévolat...).

Le budget de WAVE est de l'ordre de 70 000 euros par an, lequel est investi dans plusieurs événements. Les financements de WAVE proviennent de ses sponsors, car les adhésions sont gratuites. Les sponsors sont des grands noms de l'automobile (constructeurs comme PSA, Renault, Volkswagen, Mercedes, et équipementiers comme Michelin et Valeo en particulier). Ce sont des partenaires fidèles, au niveau du soutien financier et de l'organisation des événements.

WAVE a été créée en 2007. En 2008, il y a eu la crise automobile. Cela a bouleversé la donne. Jusqu'en 2015, la problématique de la mixité est passée derrière les enjeux économiques et financiers. Mais depuis 2015, on constate que les recrutements repartent et que la mixité devient une priorité de ressources humaines de ces groupes.

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. – Quelles sont les actions menées dans l'année ?

Mme Élisabeth Young. – Il y a trois temps forts :

1 - la galette du début de l'année, laquelle permet aux adhérents de se retrouver autour d'un thème, qui ne traite pas forcément de la mixité (par exemple, en 2016, il a été question de sport automobile et de marketing) ;

2 - les rencontres annuelles, qui ont lieu au printemps (vers le mois de mai en général). Cette année, elles ont eu lieu le 19 mai 2016. C'est un moment de réseautage et de contenu aussi, puisqu'il y a des tables rondes qui présentent des femmes dirigeantes ou des femmes d'exception, et puis

un grand témoin, toujours un homme. Le trophée de la femme de l'année vient clore cet événement. Ce dernier a été remis en 2016 à Agneta Dhalgren, directrice du design de la gamme M1 (Megane, Scenic). Renault est en effet très en pointe sur la féminisation.

La soirée des rencontres annuelles consiste à communiquer largement sur l'arrivée des femmes dans le secteur automobile ;

3 - un troisième événement à l'automne, qui peut avoir lieu autour du *Mondial de l'Automobile* ou chez un partenaire (en septembre-octobre).

WAVE est très active sur les réseaux sociaux et Internet (newsletter), twitter...

La France est l'un des pays les plus avancés en ce qui concerne la mixité du secteur automobile. En Allemagne, très peu de femmes accèdent à de hauts postes dans le secteur automobile, en lien avec la politique familiale menée dans ce pays.

L'Italie est caractérisée par un niveau très faible de mixité, tandis que l'Angleterre est comparable à la France en ce domaine.

À l'inverse, dans les pays de l'Est de l'Europe, où les métiers techniques ont été valorisés, on trouve davantage de femmes dans le secteur automobile.

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. - Quels facteurs peuvent expliquer le peu de mixité du secteur, notamment en France ?

Mme Florence Lagarde, vice-présidente de l'association WAVE. - Depuis les années 1960, les métiers de l'automobile sont investis par des ingénieurs et des techniciens. Au début, il y avait davantage de femmes. On peut relever que le mot automobile est du genre féminin, après une controverse sur ce point toutefois.

Les métiers du secteur automobile sont aujourd'hui d'abord considérés comme des métiers d'ingénieur.

Les jeunes femmes ne sont pas forcément négatives sur le secteur, mais relatent des comportements sexistes. Elles ont peur de ne pas y faire carrière, car elles ressentent des freins (peu d'implication du management envers la promotion des femmes, impact de la maternité...), en particulier dans les plus petites sociétés.

Néanmoins, on constate des avancées. Il y a huit ans, on comptait 8 % de femmes dans l'automobile tous secteurs confondus, contre un pourcentage supérieur à 10 % aujourd'hui.

Mais le problème est que les femmes sont cantonnées dans certains métiers. Il y a ainsi un double plafond de verre vertical, qui les empêche de progresser dans la hiérarchie de l'entreprise, et transversal, qui les cantonne à certains métiers (communication, marketing, ressources humaines...).

Il faut toutefois noter le cas exceptionnel de la PDG de General Motors, entrée très jeune dans l'entreprise.

Les métiers techniques demeurent assez peu ouverts aux femmes, en raison du poids de l'histoire et des stéréotypes.

Les métiers les moins mixtes se trouvent dans l'ingénierie, partie technique.

Il y a un vrai problème d'attractivité de ces métiers pour les filles et les garçons, mais encore plus pour les filles. Les parents ne rêvent pas des métiers type mécanicien pour leurs filles.

Inconsciemment, cela reste des métiers de garçons, tout comme secrétaire médicale est un métier de femme dans les stéréotypes...

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. - Les préjugés sexistes sont-ils encore très prégnants dans le secteur automobile ?

Mme Florence Lagarde. - Il y a encore beaucoup de préjugés, notamment dans la publicité (femme objet). On peut citer à cet égard les hôtesses du salon de l'automobile, érigées au rang d'objet, au même titre que les voitures présentées. Le milieu est resté encore sur une image très stéréotypée des femmes...

À mes débuts en tant que journaliste automobile, certains confrères masculins m'ignoraient et ne me parlaient pas, ne s'adressaient jamais à moi, parce que j'étais une femme.

Fort heureusement, ce type de comportement se fait désormais beaucoup plus rare.

Mme Élisabeth Young. - Pour autant, je souhaite faire part de mon expérience personnelle: j'ai régulièrement entendu que souvent mon style managérial était « féminin »...

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. - Quels atouts représente la mixité selon vous ?

Mme Florence Lagarde. - La mixité apporte de l'équilibre, une dimension importante à prendre en compte, quand on sait qu'une femme sur deux participe à la décision d'achat du véhicule. Les femmes sont des consommatrices automobiles et il faut que les entreprises automobiles s'adaptent à cette réalité pour être en phase avec les attentes des consommateurs/trices. Il est donc impératif pour elles de prendre en compte le point de vue féminin.

Mme Élisabeth Young. - Je souhaiterais citer une expérience menée par Dacia qui a recruté des vendeuses, menant une politique de parité. Il s'avère que les performances ont été très bonnes et qu'il y a eu un retour très positif en termes de satisfaction client.

La mixité permet ainsi de refléter le marché. En outre, dans une équipe, cela favorise la discussion et l'échange. Les positions changent, les équilibres se font plus naturellement. Dans le cas contraire, on fonctionne en vase clos, il n'y a pas d'ouverture d'esprit.

Les femmes apportent ainsi un équilibre dans la prise de décision.

Mme Florence Lagarde. – La mixité est également un vecteur de performance : une étude récente du cabinet *McKinsey* démontre que là où il y a plus de femmes, la performance commerciale s'accroît dans le réseau. On constate ainsi une meilleure performance financière des entreprises qui comptent plus d'un tiers de femmes dans leur comité de direction.

Mme Christiane Hummel, co-rapporteuse. – Quelles pistes de propositions tirez-vous de ces constats ?

Mme Élisabeth Young. – En matière de communication : il faut communiquer auprès des femmes déjà actives ou qui entrent sur le marché de l'emploi, pour les encourager à rejoindre le secteur automobile : elles apportent de la richesse et de la performance économique, ainsi que le démontrent plusieurs études. Il faut leur prouver, à travers des exemples ou des modèles de femmes ayant réussi dans ce secteur, qu'elles auront la possibilité de faire carrière dans un secteur intéressant, caractérisé par une grande variété de métiers.

Il faut également dédramatiser les clichés sexistes associés à ces métiers.

- Associer les hommes dans ce combat : il faut également communiquer et prêcher auprès des hommes du secteur.

Par exemple, il y a 50 % d'hommes parmi les sympathisants et adhérents de *WAVE*, et ils s'investissent beaucoup, notamment les dirigeants qui portent le message qui sera impulsé tout au long de la chaîne de décision. Je pense notamment à Carlos Gohsn qui est présent chaque année au *Women Forum* (l'équivalent du forum de Davos au féminin) à Deauville, en septembre-octobre.

Ce sont des hommes convaincus qui sont susceptibles de faire passer les messages.

- Attribuer/renforcer les subventions aux associations œuvrant en faveur de la mixité professionnelle : nous nous heurtons à un problème de financement. Nous souhaiterions pouvoir bénéficier de subventions, mais ne savons pas auprès de qui adresser cette demande. Les fonds nous permettraient de professionnaliser l'association, et donc de démultiplier notre capacité d'action, notamment au niveau des jeunes filles, au moment de l'orientation scolaire, ce segment n'étant actuellement pas du tout investi par *WAVE*, même si d'autres associations comme *Elles bougent* existent.

Il paraît donc important de sensibiliser les ministères des droits des femmes et de l'éducation nationale au fait de soutenir des associations œuvrant en faveur de la mixité professionnelle.

- Mener une action au niveau de la formation et pas seulement au niveau du réseau professionnel : l'action de *WAVE* se limite aujourd'hui aux personnes déjà en activité et au réseau professionnel, faute de financement, mais il faut agir également auprès des conseillers d'éducation et renouveler les logiciels de présentation des métiers.

S'inspirer des bonnes pratiques et les diffuser dans les entreprises du secteur automobile : Renault maintient les hausses de salaire annuelles quand les femmes sont en congé maternité et, lorsque les femmes partent en congé maternité, elles ont l'opportunité de revenir sur un nouveau poste.

Mme Florence Lagarde. - De plus, *WAVE* a signé une charte avec ses partenaires : elle porte sur le recrutement. Il s'agit d'avoir une proportion équivalente ou proche de femmes et d'hommes dans le processus de recrutement (ou au minimum une sur trois). Cela s'apparente à une logique de quotas, car c'est ce qui est le plus efficace. Cela porte sur les personnes recrutées, et non sur les candidats.

Concrètement, cela signifie par exemple, pour les grands groupes, dans leur politique de remplacement et d'évolution, de proposer des femmes (en cas de recrutement interne/externe).

L'impulsion doit venir d'en haut. Les vrais ennemis de la féminisation sont les différents échelons du management qui perçoivent une menace.

La charte a été élaborée avec un groupe de responsables des ressources humaines (RH) du secteur automobile, et signée par les constructeurs français, les équipementiers et des responsables de concessions.

Spontanément, les postes de promotion profitent d'abord aux hommes. Il est donc important d'être vigilant.

Les chiffres relatifs au top 100 des entreprises du secteur automobile montrent qu'il reste de gros progrès à faire (chiffres de septembre 2015) : Renault compte 17 % de femmes dans le top 100, contre 8 % pour PSA, 7 % pour Faurecia, 8 % pour Michelin par exemple. Valeo est un bon élève.

Table ronde sur l'accidentalité routière et les différences de comportements entre les hommes et les femmes au volant

(26 mai 2016)

Présidence de Mme Chantal Jouanno, présidente

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Mes chers collègues, nous sommes réunis ce matin pour notre deuxième table ronde sur le rapport « Femmes et voitures », dont la parution devrait coïncider avec le *Mondial de l'Automobile*. Cette table ronde est consacrée aujourd'hui à l'accidentalité routière et aux différences de comportements entre les hommes et les femmes au volant. Il s'agit d'examiner la problématique de l'accidentalité routière sous une approche sexuée.

À première vue, le sujet « Femmes et voitures » peut faire sourire, tant les clichés sont tenaces. Nous connaissons tous l'adage « Femme au volant, mort au tournant ».

Pour autant, les statistiques contredisent cet adage.

Quels sont les enjeux économiques et sociaux associés aux différences de comportements entre les hommes et les femmes au volant ?

Pour nous aider à appréhender ces sujets complexes, nous avons le plaisir d'accueillir Mmes Manuelle Salathé, secrétaire générale de l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière (ONISR), Marie-Axelle Granié, directrice de recherche à l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), Chantal Perrichon, présidente de la « Ligue contre la violence routière » (LVR), et M. Stéphane Pénet, directeur des assurances de biens et de responsabilité de la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA).

Je remercie chacune et chacun d'entre vous d'être venu.

Je vous propose de commencer par écouter Manuelle Salathé, qui nous présentera les principales statistiques de l'accidentalité routière, en commentant les écarts hommes/femmes avec, si possible, une mise en perspective dans la durée.

Puis je donnerai la parole à Marie-Axelle Granié, qui nous livrera des pistes pour expliquer les écarts en matière d'accidentalité routière, en nous présentant les principales conclusions de ses travaux sur les déterminants des différences de sexe en ce domaine.

Nous entendrons ensuite Chantal Perrichon, qui nous parlera des accidents de la route et de leurs conséquences sur la vie quotidienne des victimes et de leur entourage.

Enfin, je demanderai à Stéphane Pénét, représentant des sociétés d'assurance, de nous dresser un historique des tarifs différenciés qui existaient au profit des femmes en matière d'assurance automobile, avant qu'ils soient remis en cause à la suite d'une décision de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE).

Ensuite, nous aurons un débat.

Mme Manuelle Salathé, secrétaire générale de l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière (ONISR). – Les résultats que je vous présente sont ceux de l'année 2015. Nous avons consolidé la base de données nationale des accidents début mai et annoncé les premiers chiffres définitifs la semaine dernière. Je vous présente donc les chiffres les plus récents dont nous disposons.

Avant d'entrer dans le détail du sujet, remettons en perspective les enjeux globaux. En 2015, 3 461 personnes ont été tuées sur la route et l'IFSTTAR estime qu'environ 35 000 ont été gravement blessées. Le second chiffre est une estimation, car la base de données des accidents de la route est alimentée par les forces de l'ordre ; or, en cas d'accidents graves avec décès, la priorité étant d'emmener les blessés à l'hôpital, il arrive que les forces de l'ordre n'interviennent pas et ne puissent donc pas enregistrer ces informations.

70 % des blessés graves sont des usagers vulnérables, alors que la moitié des tués sont des automobilistes. Une grande partie des tués et blessés graves circule en deux roues motorisés. Motocyclistes et cyclomotoristes représentent moins de 2 % du trafic motorisé, mais 22 % de la mortalité routière et 43 % des blessés graves. Ces tués et blessés sont quasiment exclusivement masculins, à hauteur de 90 à 95 %.

En outre, un tué sur cinq l'est dans un accident impliquant un conducteur novice. Le conducteur novice n'est pas forcément le responsable, mais son manque d'expérience peut aussi entraîner une réaction inappropriée face à un événement imprévu, alors qu'un conducteur expérimenté aurait pu dans des circonstances comparables effectuer une manœuvre pour anticiper un risque et, peut-être, éviter l'accident ou en atténuer la gravité.

De plus, la mortalité routière des conducteurs de poids lourds est relativement faible (56 conducteurs tués en 2015). La cause des accidents dans lesquels sont impliqués des poids lourds n'est pas tant le conducteur lui-même, en général, que la masse importante du poids lourd : lorsque le véhicule est impliqué dans un accident, les conséquences sont souvent externes au camion. Ainsi, pour un conducteur de poids lourd tué, on recense en moyenne huit morts à l'extérieur, alors que la responsabilité des conducteurs de poids lourds n'est pas très fréquemment engagée (30 %, contre 50 à 60 % chez les autres usagers).

Chez les 15-29 ans, la route est la première cause d'accident mortel. Ils représentent ainsi 35 % des blessés graves et 31 % des personnes tuées.

Entrons maintenant dans le vif du sujet. On parle souvent d'un *ratio* de trois quarts d'hommes pour un quart de femmes en termes de mortalité routière. Ce *ratio* se retrouve également parmi les blessés graves.

S'il existe à chaque âge son mode de déplacement et son mode de vie, on constate des différences entre les hommes et les femmes, dès la jeunesse, en termes de mortalité sur la route. En outre, malgré la prégnance des femmes dans la population des 75 ans et plus, le *ratio* présente une mortalité masculine plus importante, alors que la population masculine est moindre à cet âge.

La carte de la mortalité routière rapportée à la population européenne, en 2009, démontre que le *ratio* de trois quarts d'hommes pour un quart de femmes se retrouve partout en Europe et n'est donc pas spécifique à la France. Les hommes représentent ainsi 76 % de la mortalité routière européenne rapportée au total de la population hommes/femmes. La situation est stable dans le temps et sur le territoire européen, même si, en Grèce, la mortalité masculine est encore plus importante. On observe toutefois une très légère différence au Danemark et à Malte, avec un *ratio* plus proche d'un tiers de femmes et de deux tiers d'hommes parmi les tués sur les routes. Mais, de façon générale, ce *ratio* se retrouve aussi au niveau mondial.

En ce qui concerne les victimes, nous nous sommes demandé si ce *ratio* était le même selon que les tués étaient conducteurs ou passagers. En 2015, en France métropolitaine, il s'avère que les conducteurs masculins représentent 85 % de la mortalité des conducteurs au volant et que les passagers masculins représentent 49 % de la mortalité parmi les passagers.

Chez les piétons, les hommes représentent 62 % des tués. En revanche, les piétons blessés sont répartis de façon assez équilibrée entre les hommes et les femmes. On remarque par ailleurs que les piétons blessés ou tués sont principalement un piéton d'âge moyen fortement alcoolisé, plutôt masculin, et un piéton âgé de plus de 65 ans, majoritairement féminin.

En outre, l'analyse de la mortalité routière par tranches d'âge de quinze ans révèle un certain équilibre entre hommes et femmes chez les 0 à 14 ans et les 75 ans et plus. Le nombre de femmes tuées sur la route varie peu entre les tranches d'âge 15 à 29 ans (216 en 2015), 30 à 44 ans (100), 45 à 60 ans (126) et 60 à 74 ans (146), pour remonter à 222 pour les 75 ans et plus, alors que, chez les hommes, la mortalité passe de 865 hommes tués chez les 15 à 29 ans à 587 chez les 30 à 44 ans, 469 chez les 45 à 59 ans et 332 chez les 60 à 74 ans, pour descendre à 297 sur tranche d'âge des plus de 75 ans.

Chez les conducteurs, le nombre de tués est assez faible chez les femmes et baisse à tous les âges de la vie (106 femmes de 15 à 29 ans, 74 de 30 à 44 ans, 67 de 45 à 59 ans, 62 de 60 à 74 ans, 57 de 75 ans et plus).

Les chiffres masculins sont largement supérieurs, même à 75 ans et plus, avec également une décrue au fil de l'âge (669 conducteurs de 15 à 29 ans tués, 590 conducteurs de 30 à 44 ans, 393 de 45 à 59 ans, 268 de 60 à 74 ans et 174 de 75 ans et plus). Notons également une forte augmentation des conducteurs tués dans la tranche d'âge 65-74 ans en 2015, qui s'explique par le « papy-boom ». La population des plus de 65 ans peut être scindée en deux catégories, ceux dans la tranche d'âge 65-74 ans, encore très mobiles et nombreux, alors que les plus de 75 ans sont plutôt concernés par une forte mortalité piétonne.

Le graphique par tranches d'âge de cinq ans démontre que, quel que soit l'âge, la mortalité des hommes rapportée à leur part dans la population française est plus forte sur la route que celle des femmes. Chez les 18 à 24 ans, la France est très au-dessus de la moyenne européenne de cette classe d'âge rapportée à la population, alors que chez les seniors, elle est du même ordre de grandeur en Europe.

S'agissant de la mortalité féminine, les femmes représentent, en 2015, 38 % des piétons tués (176), 16 % des cyclistes tués (24), 7 % des conducteurs de cyclomoteurs tués (10), mais 25 % de leurs passagers tués (3), 3 % des conducteurs de motocycles tués (19), mais 60 % de leurs passagers (21) et 23 % des conducteurs de véhicules de tourisme tués (296), mais 50 % de leurs passagers (243).

En ce qui concerne les hospitalisations, entre 0 et 14 ans, nous avons recensé 1 182 garçons hospitalisés plus de 24 heures pour 652 filles. On observe par ailleurs un pic masculin vers 7-8 ans, qui correspond à une demande d'autonomie arrivant plus tôt chez les garçons, puis à l'entrée au collège (11-12 ans) et enfin à 14 ans, avec l'arrivée du cyclomoteur qui est principalement utilisé par les garçons.

Chez les automobilistes tués de la tranche d'âge 18-24 ans, on recense 378 hommes conducteurs pour 64 femmes conductrices, et 89 hommes passagers pour 58 femmes passagères.

Les femmes sont peut-être moins sûres d'elles, remettent leurs capacités en cause plus tôt que les hommes et sont plus prudentes, préférant être passagères, reportant la conduite sur leur compagnon, qui arrête parfois trop tard la conduite. Enfin, deux âges font beaucoup de covoiturage en dehors de la famille : les 18 à 24 ans et les plus de 75 ans.

En ce qui concerne les auteurs d'accidents mortels :

- 82,5 % des auteurs présumés d'accidents mortels sont des hommes ;

- 92 % des conducteurs alcoolisés impliqués dans ces accidents mortels sont des hommes ;

- 91 % des conducteurs contrôlés positifs aux stupéfiants sont des hommes.

Chez tous les auteurs présumés d'accidents mortels, la vitesse, l'alcool et les stupéfiants sont des causes importantes entre 18 et 44 ans.

Dans la population des hommes auteurs d'accidents mortels, 21 % sont âgés de 18 à 24 ans et 15 % sont âgés de 65 ans et plus. Chez les femmes auteurs d'accidents mortels, 18 % sont âgées de 18 à 24 ans et 25 % de 65 ans et plus. Ce constat impacte les facteurs en cause dans les accidents : la vitesse (excessive ou inadaptée) est en cause dans 34 % des cas chez les hommes et 22 % chez les femmes, l'alcool dans 23 % des cas chez les hommes et 10 % chez les femmes, les stupéfiants dans 10 % des cas chez les hommes et 4 % chez les femmes. En revanche, le non-respect des priorités concerne 12 % des cas chez les hommes et 19 % chez les femmes, notamment les plus de 65 ans, qui démarrent moins vite ou n'ont plus une bonne vision. L'inattention se retrouve également plus chez les femmes (11 % des cas contre 8 % des cas chez les hommes).

S'agissant de la place des femmes dans les infractions routières, celles-ci représentent, en 2015, 32 % des points retirés et 14 % des permis invalidés.

Nous ne pouvons toutefois pas exclure des possibilités de prise en charge de points retirés par les femmes au profit de leurs conjoints ou de leurs fils. D'après les statistiques du permis de conduire et du ministère de la justice, les femmes sont relativement moins présentes que les hommes dans les délits liés à la sécurité routière (9,4 %, contre 10,6 % pour l'ensemble des délits).

Les femmes représentent en outre 4,5 % des conduites sous l'emprise de stupéfiants, 6 % des conduites malgré la suspension du permis de conduire et 10 % des conduites en état alcoolique en 2013 (pour 6 % en 2000). Enfin, leur part est plus forte dans les atteintes corporelles involontaires non aggravées par l'alcool (23 % en cas d'accidents corporels et 18 % en cas d'accidents mortels).

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Marie-Axelle Granié, vous avez publié de nombreuses études sur les différences entre les sexes dans le respect des règles de sécurité routière et l'attitude face aux risques. Nous sommes donc particulièrement intéressés par vos travaux qui nous apporteront un éclairage précieux sur les raisons pouvant expliquer l'écart existant entre les hommes et les femmes au niveau de l'accidentalité routière.

Mme Marie-Axelle Granié, directrice de recherche à l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR). – Ma présentation portera sur les déterminants psychosociaux des différences de sexe dans l'accidentalité routière.

La différence d'accidentalité entre les hommes et les femmes est-elle liée à une différence dans l'exposition ? Les femmes conduisent peut-être moins que les hommes, ce qui pourrait expliquer qu'elles aient moins d'accidents.

Des chercheurs ont développé, sur cette question, l'hypothèse de la convergence : ce *sex-ratio* serait en effet dû à la moindre présence des femmes dans l'espace routier, mais tend à disparaître progressivement. En effet, si ce *sex-ratio* était de 4,5 dans les années 1950, il reste stable, à trois, depuis les années 1990. L'explication ne tient donc pas uniquement à la différence d'exposition.

Nous avons donc analysé la prise de risques et les comportements eux-mêmes. Les études, notamment une méta-analyse menée sur 150 études sur les différences de prises de risques en fonction du sexe, démontrent très clairement que les hommes sont plus susceptibles de prendre davantage de risques que les femmes, quel que soit le type de prise de risque.

De façon générale, les hommes s'engagent plus fréquemment dans les comportements à risques. Ils sont également plus sensibles aux gains et aux récompenses, tandis que les femmes sont plus sensibles aux pertes et aux punitions. Ainsi, les hommes calculent en fonction de ce qu'ils pourraient gagner en prenant un risque, alors que les femmes envisagent en premier lieu ce qu'elles risquent de perdre.

Plus précisément, dans la conduite, les recherches montrent que les hommes perçoivent moins les risques, ont plus de comportements à risque au volant, prennent plus de risques pour le plaisir, notamment chez les jeunes conducteurs, et ont plus d'accidents liés à la prise de risque. En outre, ils ont une estimation de leurs compétences de conduite et un sentiment de sécurité au volant plus élevés.

Cette différence dans la prise de risque n'est pas la seule qui soit notable et qui permette d'expliquer l'écart entre les sexes dans les accidents routiers. Il existe également une différence en matière de conformité et de rapport à la règle entre les hommes et les femmes.

Ainsi, dans la conduite, les femmes ont plus de motivation à se conformer aux règles routières. Elles s'y conforment, car elles croient à la valeur de la règle, tandis que les hommes ont un rapport plus externe aux règles et ne s'y conforment que parce qu'ils y sont obligés. Les femmes commettent moins d'infractions. Elles ont aussi moins d'accidents routiers dus à ces infractions. En outre, chez les femmes piétonnes, on observe moins de comportements transgressifs déclarés et constatés, ce qui s'observe déjà à l'enfance et à l'adolescence. Ce n'est pas une spécificité de l'adulte et cela apparaît très tôt dans la vie.

Le constat général est que la différence de fréquence d'infractions entre hommes et femmes est la principale variable explicative de ces différences de sexe dans les accidents routiers. L'objectif est d'essayer de comprendre et d'expliquer ces écarts.

Les explications classiques sont de type biologique ou évolutionniste.

La première s'appuie sur la différence hormonale entre les hommes et les femmes, notamment dans la production d'androgènes et de testostérone chez les hommes. Des recherches ont montré un lien entre le niveau de testostérone et la recherche de sensations nouvelles et intenses, qui entraîne plus de prise de risque chez les individus ayant un fort niveau de testostérone.

L'explication évolutionniste affirme pour sa part que l'être humain souhaite prolonger l'espèce et assurer la reproduction de son patrimoine génétique, ce qui entraîne, chez les mâles, une volonté d'augmenter leur attractivité auprès du partenaire potentiel, tandis que les femelles souhaitent avant tout protéger leur descendance. Ce fait expliquerait le constat d'une plus grande prise de risques, d'une plus grande agressivité de la part des hommes.

Ces explications me paraissent néanmoins insuffisantes. En tant que psychologue, j'ai donc étudié les explications psychosociales et la construction sociale de ces différences. L'objectif de ces explications psychosociales est de s'intéresser aux explications des comportements liées aux effets construits autour de ce que l'on suppose devoir être un homme et une femme dans une société donnée.

Les stéréotypes de sexe sont les croyances sociales sur ce que signifie être un homme ou une femme dans une société pour un individu, et à partir desquelles il différencie les personnes qu'il rencontre. Ces croyances sociales ont un impact sur les choix des parents au cours du développement de leur enfant, s'agissant des pratiques éducatives. Le parent, même malgré lui, va essayer de développer les comportements conformes à ce qu'on attend de l'enfant dans la société en fonction de son sexe.

Les individus se construisent en fonction de ces attentes sociales et s'y conforment. Ils peuvent aussi adhérer à des stéréotypes de l'autre sexe. Il est alors intéressant d'étudier comment la masculinité ou la féminité peuvent avoir des effets sur les comportements, notamment au volant.

Nous avons fait remplir à des individus un questionnaire d'adhésion aux stéréotypes de sexe. Il leur était demandé dans quelle mesure les dix-huit affirmations constituant ce questionnaire étaient exactes les concernant (« Je suis toujours prêt(e) à écouter les autres », « Je suis doux (douce) », « J'ai l'esprit de compétition », etc...). Parmi ces affirmations, la moitié relève des stéréotypes masculins, l'autre des stéréotypes féminins. Il est assez aisé de repérer d'emblée ce qui relève des stéréotypes de chaque

sexe. On remarque en effet que les stéréotypes féminins marquent des traits de personnalité dans lesquels l'attente sociale et la préoccupation vis-à-vis d'autrui sont fortes, alors que les stéréotypes masculins sont plutôt centrés sur l'individu lui-même ou sur un rapport de compétitivité avec autrui (domination, comportement de chef, confiance en soi, etc.).

Les études que nous avons développées cherchent à comprendre comment l'adhésion à ces stéréotypes a un effet sur le comportement des conducteurs. Elles démontrent que la prise de risque au volant est un stéréotype masculin, c'est-à-dire un comportement typiquement attendu des hommes. Ce stéréotype impacte les comportements des individus sur la route et ailleurs, partout dans les pays occidentaux. La masculinité entraîne la prise de risque dans le sport, dans la consommation de substances, dans les comportements antisociaux, dans les comportements à risque accidentel dès l'enfance, dans la conduite, mais aussi dans les comportements des piétons. Les femmes qui obéissent à des stéréotypes masculins ont tendance, elles aussi, à adopter des comportements risqués.

La féminité, dans sa dimension de prise en charge d'autrui, entraîne plus de recherche de soutien social lors de la traversée de rue, moins de violation des règles en tant que conducteur, un certain rejet de l'infraction et une représentation plus morale des règles routières. Les femmes respectent la règle routière parce que, ce faisant, elles protègent autrui de leur propre comportement. Cette représentation morale des règles entraîne une intégration des règles dans le système de valeurs personnelles. Les femmes respectent les règles, car elles sont importantes pour elles, et elles culpabilisent lorsqu'elles ne les respectent pas.

Nous pouvons nous demander si ces constats sont un effet général de la féminité et de la masculinité, qui n'a qu'un effet anecdotique sur le comportement au volant, ou si, en plus de cet effet, il existe également une certaine adhésion à des stéréotypes associés à la conduite des hommes et des femmes. Nous en revenons à l'adage « Femme au volant, mort au tournant », né en même temps que l'automobile : depuis toujours, il est dit aux femmes qu'elles ne peuvent pas conduire, car il s'agit d'une activité mécanique, qui demande des réflexes et des actions rapides, et qu'elles n'en sont pas capables.

Existe-t-il des stéréotypes de sexe associés à la conduite ?

Sur *Google*, j'ai trouvé 175 000 résultats associés à la recherche d'image « Femme au volant », avec des photos relevant à la fois du conducteur moyen et de préjugés à l'égard des femmes au volant. Pour la recherche d'image « Homme au volant », on ne trouve que 95 400 résultats, très centrés sur l'homme cadre moyen supérieur au volant, ou des photographies issues de films, avec George Clooney notamment.

Cette expression « Femme au volant, mort au tournant » est toujours latente. Est-elle véritablement ancrée dans les esprits ? Quel est le contenu de ce stéréotype ?

Nous avons mené deux études, l'une auprès de 599 collégiens de 10 à 16 ans et l'autre auprès de 414 personnes âgées de 12 à plus de 55 ans. Les contenus de ces stéréotypes sont les mêmes, quel que soit l'âge. Nous avons demandé aux individus quels mots leur venaient à l'esprit lorsque nous leur suggérions l'expression « Homme au volant ». Il ressort clairement de l'enquête une représentation essentialiste des différences de sexe dans la conduite : l'homme est représenté comme étant naturellement compétent pour l'activité de conduite. Cette compétence naturelle pour la conduite permettrait aux hommes de prendre des risques. La prise de risque serait donc un signe de compétence au volant. À l'inverse, la représentation de la femme au volant veut que celle-ci soit, par essence, une mauvaise conductrice et que, pour cette raison, elle soit obligée de se conformer aux règles. La femme serait donc prudente parce qu'elle ne maîtriserait pas la conduite.

On retrouve le contenu de ces clichés associés à la conduite dès l'âge de onze ans, avec une représentation de l'homme au volant très stable avec l'âge, alors que le stéréotype de la femme au volant a tendance à être de plus en plus négatif à mesure que les enfants s'approchent de l'âge de la conduite. En outre, ce stéréotype est négatif chez les hommes, mais aussi chez les femmes, qui ont-elles-mêmes conscience que ce stéréotype existe, tout en étant forcément à distance de celui-ci. Ainsi, ce qui va différencier les deux sexes, c'est que l'homme va dire : « les femmes sont », tandis que la femme va dire : « on dit que les femmes sont ».

Quel est l'intérêt de comprendre ce stéréotype ? En psychologie, un certain nombre d'études menées depuis dix à vingt ans portent sur ce que nous appelons « la menace du stéréotype », c'est-à-dire l'effet que peuvent avoir les préjugés sur les groupes qui en font l'objet, au niveau de leurs performances. Un certain nombre de recherches ayant porté sur les noirs américains ont montré que lorsqu'il existe un préjugé contre un groupe, la mobilisation de ce préjugé a tendance à faire baisser les performances du groupe. Cela peut sembler paradoxal. En réalité, les groupes stigmatisés cherchent tellement à lutter contre le stéréotype qu'ils perdent leurs moyens : ils cherchent plus à lutter contre le stéréotype qu'à augmenter leur performance. Cet effet de « menace du stéréotype » a été démontré également sur la conduite : lorsqu'on mobilise auprès des femmes les stéréotypes voulant qu'elles « conduisent mal », on observe un effet de baisse sur les performances des femmes. En France, deux études sur les tests au Code de la route ont démontré que lorsqu'on mobilise les stéréotypes de la femme au volant, on constate une baisse de performance des femmes au test du Code de la route. Ces recherches, pour l'heure, ont été menées uniquement sur des femmes évaluées seules. Dans une thèse que j'ai

encadrée et qui sera prochainement soutenue, l'expérience a été menée auprès de femmes interrogées en même temps que des hommes : nous avons pu observer un renversement de la situation. Ainsi, lorsqu'on évalue les performances au test du Code de la route avec des hommes et des femmes dans la même pièce, en expliquant que l'on souhaite comprendre les différences liées au sexe dans la conduite, ce sont les performances des hommes qui diminuent, comme s'il existait un effet de « menace du stéréotype » sur les hommes.

Ces résultats doivent être corroborés par d'autres études, mais il existe bien un effet des stéréotypes de sexes dans l'espace routier. Les croyances sociales sont encore très fortes sur le fait qu'il existe un lien entre la masculinité et la prise de risque, que l'on trouve déjà chez l'enfant d'âge préscolaire, et sur le fait que la conduite soit une activité typiquement masculine. Ainsi, le sexe mâle est un double facteur de risques, à la fois biologique (hormones) et psychosocial (attentes sociales développées et recherche de conformité). La conduite est un comportement masculin qui permet très facilement, et à moindres frais, de prouver sa masculinité.

À l'inverse, d'après ces croyances sociales, la féminité serait liée à la représentation des règles morales et à une plus forte internalisation de ces règles. Ainsi, la conformité est une attente sociale à l'égard des femmes, très tôt dans la vie (dès l'âge de deux ans).

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Chantal Perrichon, je commencerai par vous remercier de nous avoir conseillé de regarder le film de Coline Serreau, *Tout est permis*. J'ai pu constater à quel point les stéréotypes sur l'infériorité des femmes au volant et les préjugés sexistes sont encore ancrés dans les mentalités.

L'objet de votre intervention est de nous présenter les conséquences des accidents de la route pour les victimes et leur entourage, les femmes en particulier, lorsqu'elles ont à prendre en charge leur conjoint blessé par exemple. Existe-t-il des actions de solidarité spécifiques à l'égard de celles-ci ?

Mme Chantal Perrichon, présidente de la « Ligue contre la violence routière » (LVR). – Je constate en premier lieu que les femmes sont majoritaires autour de cette table, avec onze femmes et cinq hommes, ce qui contraste avec le groupe d'étude « route et sécurité routière » de l'Assemblée nationale, qui compte trente-neuf hommes pour cinq femmes. Il reste donc des progrès à accomplir dans le domaine de la féminisation, notamment en ce qui concerne la sécurité routière.

En contradiction avec l'action de la « Ligue contre la violence routière », on nous ramène systématiquement au rôle d'une association de familles de victimes. La ligue a pourtant été créée par quatre femmes qui avaient décidé de faire de la prévention. Nous ne sommes pas une association de familles de victimes, bien que nous accueillions, recevions,

aidions et orientations toutes les familles qui nous contactent chaque jour alors qu'elles sont en plein désarroi. Bien souvent, dans les débats dans les médias, il nous est reproché de tenir un discours lié à ce rôle prétendu d'association de familles de victimes. Cela revient à diminuer la portée de notre action : nous ne serions pas dans le rationnel et nous ne connaîtrions donc pas notre sujet. Cette tendance commence quand même à s'estomper.

Nous entendons depuis de longues années l'adage « Femme au volant, mort au tournant ». Au moment de la mise en place des radars pédagogiques et de la suppression des panneaux prévenant de leur présence, en 2011, Charb, de *Charlie Hebdo*, avait fait un très bon dessin intitulé « Radar pédagogique pour gros cons ». Il nous avait autorisés à utiliser son dessin - et d'autres - dans l'ouvrage que nous avons publié à l'occasion des trente ans de la « Ligue contre la violence routière ».

Quand survient un accident, il n'y a pas de différences pour les proches, les hommes sont aussi bouleversés que les femmes. Les ravages sont les mêmes. Nous assistons souvent à des suicides lorsque ces hommes sont isolés et ont peu de gens à qui parler, peu de mots à mettre sur une telle douleur. Il est vrai que les hommes ne feront peut-être pas la démarche d'aller demander de l'assistance, sans doute par manque de familiarité avec le corps médical, les femmes ayant une plus grande pratique de ce milieu.

Les blessés, pour leur part, doivent surmonter la rééducation puis la réinsertion dans la vie quotidienne. Nous connaissons tous des témoignages de familles qui doivent déménager, car leur logement n'est pas adapté au handicap du blessé. Lors d'une conférence de Coline Serreau à Berck, j'ai découvert une structure extrêmement intéressante qui apprend au couple à revivre ensemble à la sortie du milieu médical.

Manuelle Salathé rappelait les chiffres annuels des blessés graves et handicapés lourds (3 400 paraplégiques et tétraplégiques, chiffre sensiblement égal à celui du nombre de tués dans des accidents de la route). La société ne répond pas à leur demande et à leurs attentes. Les médias rapportent régulièrement leurs difficultés d'accéder aux transports, aux institutions - je ne parle même pas des loisirs et du parcours du combattant, permanent, pour aller, par exemple, au restaurant. Notre société ne répond pas à ce qui devrait être un niveau d'exigence normal. Face à ce constat, notre association ne peut pas se contenter de travailler en aval, lorsque la société a démontré son échec et son incapacité.

Notre combat est de faire en sorte que l'accidentalité diminue. Pour cela, des mesures prioritaires doivent être prises pour que ces drames soient moins nombreux. De nombreuses campagnes d'information jouent sur l'émotion, en montrant ce que vivent les familles. Les ministres se déplacent régulièrement pour montrer leur empathie. Ce n'est pas ce que nous attendons ! Nous demandons que notre société prenne les bonnes mesures pour éviter la mort sur les routes. Car, il faut en avoir conscience, l'empathie

n'est que momentanée : notre société ne va pas aider ces familles en grande détresse, chaque jour de leur vie, après qu'un proche a été blessé très gravement.

Parlons maintenant des femmes. Après le décès du chef de famille, la disparité des revenus est telle que la femme est souvent plongée dans une grande détresse économique qui s'ajoute à ses autres épreuves. Nous voyons souvent que ces femmes qui viennent nous consulter, en plus de la perte d'un proche, sont dans l'obligation de vendre leur appartement ou leur maison. Les femmes sont quelquefois obligées de rechercher un emploi, qui ne sera pas forcément à la hauteur de ce à quoi elles pourraient prétendre, alors qu'avant le drame, elles s'occupaient de leurs enfants.

Notre société ne travaille pas assez en amont. La France est dans la moyenne haute des résultats en ce qui concerne le nombre de morts sur les routes. Elle ne travaille pas suffisamment sur la prévention et ne fait pas ce qu'elle devrait faire ensuite pour ceux qui sont touchés par les accidents de la route.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Le message est bien passé. Il est vrai qu'au moins sur le plan politique, ceux qui s'occupent de sécurité routière sont bien souvent des hommes.

Stéphane Pénét, pouvez-vous nous rappeler les raisons qui ont conduit les assureurs à proposer des tarifs différenciés entre les hommes et les femmes en matière d'assurance automobile, jusqu'à une décision de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) de 2011 ? Sur quelle analyse se fondaient les tarifs différenciés qui existaient avant ?

M. Stéphane Pénét, directeur des assurances de biens et de responsabilité de la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA). – J'interviens effectivement en tant qu'assureur, avec l'objectivité qu'apportent les statistiques. Je précise néanmoins que les dernières statistiques en matière de différence de sinistralité entre les hommes et les femmes datent de 2012, puisqu'il nous est désormais interdit d'établir des statistiques basées sur le sexe, et nous nous tenons à cette obligation. Je suppose néanmoins que la situation n'a guère évolué en trois ans. Je précise également que les tendances relèvent d'un échantillon beaucoup plus large d'accidents que ceux qui ont été jusqu'ici évoqués. En effet, les assureurs règlent chaque année neuf millions de sinistres, dont 8,930 millions d'accidents matériels et 70 000 accidents corporels. Parmi les accidents matériels, un grand nombre ne relèvent pas du comportement des conducteurs (vol, bris de glace, aléas naturels). En réalité, la base des sinistres qui relèvent d'un comportement au volant est de l'ordre de 70 000 accidents corporels et 1,830 million d'accidents matériels. Il faut savoir que 60 % de la prime d'assurance sont liés à l'accidentalité matérielle et 40 % à l'accidentalité corporelle. Le poids du matériel est donc important.

Nous analysons toujours la sinistralité à l'aune de deux critères : la fréquence et le coût moyen de l'accident. Cette analyse permet à nos actuaires de calculer le prix de l'assurance sur la base de ces deux axes de risques.

En plaçant l'ensemble des assurés automobiles à un niveau 100, nous constatons que les femmes se trouvent à une fréquence d'accidents (matériel et corporel) de 104 et les hommes à une fréquence de 98. Les femmes auraient donc un peu plus d'accidents que les hommes. Sur l'axe du coût moyen en revanche, les hommes se situent à 106 et les femmes à 91. Au total, là où la sinistralité générale se situe à 100, celle des hommes se situe à 108 et celle des femmes à 95. Cet écart significatif s'explique essentiellement par une gravité d'accident très faible et, de ce fait, un coût moyen plus faible chez les femmes.

Par ailleurs, il est intéressant de croiser l'ancienneté du permis et le genre : les écarts sont alors beaucoup plus importants. Dans le comportement des assurés vus par les assureurs automobiles, la courbe d'expérience est extrêmement forte dans les neuf années suivant l'obtention du permis de conduire. Ainsi, lorsque l'ensemble des assurés se situe à 100 dans un niveau global de sinistralité (cumul fréquence et coût moyen), pour les conducteurs ayant moins de deux ans de permis, les hommes conducteurs novices se situent à un niveau de 447 alors que les femmes conductrices novices se situent à 206. En clair, les jeunes conducteurs de moins de deux ans de permis ont une sinistralité 4,5 fois plus élevée que la moyenne française et les jeunes conductrices ont une sinistralité deux fois plus élevée que la moyenne française. C'est ici que nous trouvons, en tant qu'assureurs, la principale différence en matière de sinistralité. Au-delà de neuf ans de permis, on retrouve une sinistralité parfaitement comparable entre les hommes et les femmes. Je dois préciser que les chiffres comportent à la fois la sinistralité des véhicules quatre-roues et des deux-roues. Or, les conducteurs de deux-roues sont à 80 % masculins, ce qui pèse sur la sinistralité globale des hommes. Ainsi, dans les chiffres précédents, 50 % de l'écart entre hommes et femmes est lié au phénomène deux-roues et 50 % à d'autres facteurs (alcool, conduite agressive, prise de risque plus élevée...).

Comment les assureurs ont-ils tenu compte de ces différences jusqu'en 2012 ? Le législateur a contraint les assureurs à limiter les surprimes des jeunes conducteurs à 100 % de la prime faciale. Un assureur ne peut pas faire payer un jeune conducteur plus de deux fois le tarif de base. La sur-accidentalité des jeunes est donc payée par les moins jeunes, les assureurs étant contraints de mutualiser le surcoût lié à l'assurance des jeunes sur l'ensemble des conducteurs. Avant 2013, la plupart des assureurs appliquaient une surprime de 100 % sur les jeunes conducteurs de moins de deux ans de permis et limitaient cette surprime pour les jeunes conductrices. C'était essentiellement là qu'on trouvait une différence entre hommes et femmes dans les tarifs d'assurance automobile.

L'arrêt de la CJUE de 2011 a interdit aux assureurs d'utiliser le genre dans la tarification automobile. Les assureurs ont accueilli cet arrêt avec un enthousiasme évidemment très limité, dans la mesure où il remettait en cause un critère de segmentation. Il faut savoir que depuis 2004, il existait déjà une directive européenne, transposée en 2007 en France, qui interdisait d'effectuer une discrimination sur le sexe concernant la fourniture de biens et services, tout en prévoyant une exception pour l'assurance, dès lors que les assureurs pouvaient statistiquement et actuariellement prouver que le critère de segmentation utilisé était justifié. Régulièrement, chaque année, nous fournissions à la Commission européenne toute une série de chiffres pour justifier cette différenciation. Mais la dérogation autorisée par la directive de 2004 a été remise en cause par la décision de la CJUE de mars 2011, qui a pris effet en France au 1^{er} janvier 2013. Les assureurs ont négocié pour que l'évolution se déroule de la manière la plus progressive possible, en demandant que les contrats antérieurement émis sur la base du critère du genre ne soient pas augmentés du jour au lendemain, mais à la faveur d'avenants ou de changements de contrats. Les assureurs ont donc supprimé cette différenciation. Ainsi, les jeunes conductrices ont vu en moyenne leur prime d'assurance automobile augmenter de 25 à 30 % sur plusieurs années. Un jeune assuré paie en moyenne son assurance automobile 400 à 450 euros. L'écart était de 100 à 115 euros annuels pour les femmes. À l'inverse, les primes d'assurance des hommes s'en sont parallèlement trouvées réduites en raison de la mutualisation.

La grande difficulté de l'assurance est que nous ne connaissons le prix de revient de nos produits qu'une fois qu'ils ont été utilisés, à la différence de la plupart des industries. Nous sommes contraints de travailler sur des statistiques, des prévisions et des estimations. Il faut savoir qu'en assurance automobile, les principaux critères d'appréciation du risque sont le véhicule assuré, mais aussi des critères de comportements : l'usage professionnel ou personnel du véhicule, l'historique du conducteur, l'ancienneté du permis et (jusqu'en 2013) le sexe. La suppression de l'un de ces critères constitue une remise en cause du principe de segmentation auquel nous sommes extrêmement attachés compte tenu de l'inversion du cycle du calcul des primes en assurance. Il nous semble essentiel de pouvoir conserver ces critères de segmentation. Il y a parfois confusion entre un critère de segmentation et une discrimination, le recours au critère du sexe étant clairement justifié dans notre cas. Or, nous craignons qu'il nous soit ensuite également interdit d'utiliser des critères liés par exemple à l'âge ou au lieu de résidence, aujourd'hui largement utilisés, sous couvert de discriminations. Cela remettrait en cause le fonctionnement même de l'assurance, qui deviendrait un grand secteur certes solidaire, mais non segmenté. Or, la segmentation a des vertus, puisqu'elle permet de faire payer le juste prix en fonction d'un critère de comportement présumé ou avéré des assurés.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Je vous remercie. J’aimerais vous poser quelques questions. Manuelle Salathé, vous avez indiqué que les femmes parcourent moins de kilomètres que les hommes. Les statistiques de mortalité ou d’accidentalité intègrent-elles cette différence d’usage de la route par les femmes et les hommes ?

Les déséquilibres observés entre les hommes et les femmes le sont-ils dans la durée ? Existe-t-il des variations importantes d’une année à l’autre ? Dispose-t-on de statistiques historiques ?

Les statistiques que vous nous avez présentées relèvent d’une moyenne nationale. Constate-t-on des différences régionales marquées ?

Chantal Perrichon, je n’ai pas le sentiment que les actions de prévention et de sécurité routière prennent en compte les différences de comportements et d’accidentalité entre les hommes et les femmes au volant. Qu’en pensez-vous ?

Stéphane Pénét, quel élément a motivé la décision de la CJUE ? A-t-elle impacté d’autres pays ?

M. Roland Courteau. – Les stéréotypes sexistes tels que l’adage « Femme au volant, mort au tournant » sont encore trop répandus. J’ai connu des familles dans lesquelles on interdisait aux filles de passer le permis de conduire sous prétexte qu’elles étaient moins douées que les garçons, et pouvaient causer des accidents sources de dépenses supplémentaires.

Les stéréotypes sexistes sont présents dans les esprits avant l’âge de onze ans. Dans le cadre de la délégation aux droits des femmes, nous avons pu constater qu’ils existent dès la plus petite enfance et sont à l’origine de nombreux problèmes. Ces stéréotypes ne sont pas innés, mais inculqués par la société dès le plus jeune âge, notamment dans le monde des jouets, et on les retrouve même dans les manuels scolaires, qui devraient pourtant être des vecteurs d’égalité entre les filles et les garçons.

J’ai connu un directeur des ressources humaines qui ne recrutait pas de femmes aux postes de direction, car il considérait qu’elles n’avaient pas la capacité de management nécessaire.

En mécanique, dans certaines sections professionnelles de lycées, en première et en terminale, aucune fille n’est inscrite. Les catalogues de jouets et les publicités autour des jouets préparent les garçons à devenir pilotes de courses, policiers, pompiers, gendarmes, tandis qu’ils préparent les filles au maternage, au ménage et à la cuisine – pourtant les grands chefs sont exclusivement masculins. Il n’est pas étonnant que les filles s’écartent d’elles-mêmes d’un certain nombre de métiers. Les femmes nourrissent un certain nombre de complexes par rapport à certaines fonctions ou activités et admettent ainsi qu’elles sont moins douées que les garçons pour la conduite.

La solution est de s'attaquer aux stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge. Telle est la mission de la délégation aux droits des femmes. Tel était également l'objectif des ABCD de l'égalité, qui ont, hélas, disparu de la circulation.

M. Didier Mandelli. – Je partage le propos de mon collègue. Les statistiques sont incontestables. Leur première vertu est de poser des situations et de nous inciter à chercher des solutions pour y remédier. En tant qu' élu local, je suis parfois confronté aux conséquences des drames de la route au sein des familles, sur le plan humain ou économique.

Chantal Perrichon, vous avez évoqué à plusieurs reprises le manque de solutions. Quelles mesures prendriez-vous immédiatement si cela vous était possible ? Quelles seraient selon vous les mesures à appliquer d'urgence ? Nous avons plusieurs leviers à mettre en œuvre en tant qu'élus locaux ou nationaux.

Mme Corinne Féret. – Je voudrais revenir au permis de conduire. Quelles sont les proportions des hommes et des femmes dans l'apprentissage de la conduite, par tranche d'âge, et dans la réussite à l'examen du permis de conduire ?

Mme Manuelle Salathé. – Je ne dispose pas de données statistiques concernant le passage du permis de conduire. Je peux néanmoins vous indiquer que les jeunes filles réussissent moins vite le permis de conduire que les jeunes hommes. Je pourrai vous communiquer des chiffres de nos collègues de l'éducation routière.

S'agissant des déplacements et des kilomètres parcourus, les chiffres dont je dispose proviennent d'une enquête annuelle sur l'utilisation des véhicules du ménage (personnel ou mis à disposition par l'employeur). 59 % du kilométrage serait parcouru par les hommes et 41 % par les femmes. L'écart est donc assez faible, alors qu'à une certaine époque les femmes se déplaçaient beaucoup moins que les hommes. Toutefois, ces données ne prennent pas en compte les chauffeurs de poids lourds par exemple. À ma connaissance, nous ne disposons pas de chiffres prenant en compte les déplacements professionnels.

L'évolution du *ratio* de trois hommes victimes d'accidents de voiture pour une femme est très stable depuis vingt ans. Dans les années 1950, le *ratio* était de 4,5 hommes pour une femme. Je n'ai pas vérifié s'il existe des différences au niveau des régions. Au plan national, nous menons des études sur l'ensemble de la base de données. Il existe des indicateurs de suivi nationaux par rapport à certains enjeux prioritaires (alcool, conducteurs novices, deux roues motorisés), sans *ratio* hommes/femmes, car les chiffres sont stables autour de ce *ratio* de trois hommes pour une femme.

Je souhaite enfin apporter un complément par rapport aux propos tenus par Chantal Perrichon concernant la vie après l'accident. Lors de la présentation de nos résultats définitifs à la presse à l'hôpital de Garches,

début mai 2016, il a été beaucoup question des victimes d'accidents devenues tétraplégiques. Il est très peu question des traumatismes crâniens, qui peuvent induire des changements de personnalités. Des personnes, par exemple, deviennent plus violentes. Le handicap psychologique est moins connu, alors qu'il est très prégnant après les accidents de la route. Il faut apprendre à vivre avec quelqu'un qui est devenu différent.

Ainsi, par exemple, le Registre du Rhône des victimes d'accidents de la circulation routière, élaboré sur la base des informations recueillies dans les hôpitaux, permet d'assurer un suivi longitudinal et de revenir vers les victimes et accompagnants après plusieurs années. Nous avons constaté, avec les changements d'adresse, qu'une proportion assez importante de victimes d'accidents de voiture avait été condamnée à des peines de prison, probablement parce que des éléments ont dysfonctionné dans leur cerveau à la suite du traumatisme crânien et les ont conduits à avoir des comportements violents.

Mme Chantal Perrichon. – Lorsque j'évoque des actions ciblées qui me sembleraient prioritaires, la première réponse qu'on me donne est qu'elles ne seraient pas utiles. Pourquoi ? Certaines campagnes sont pourtant importantes. L'une d'elles s'adressait notamment aux femmes dont le conjoint prend le volant sous l'emprise de l'alcool, ou alors trop fatigué, ou même qui ne respecte pas les règles. Il faut savoir que les campagnes de communication ne sont jamais suivies d'études de mesure d'impact. Elles sont simplement suivies de sondages réalisés par la Délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR), qui montrent que certes les gens les mémorisent, mais cela ne suffit pas pour faire changer les comportements. Une étude menée aux États-Unis démontrait ainsi qu'il fallait quatre étapes pour arriver à une modification des comportements. Les campagnes touchent les gens, mais ne permettent pas de modifier leurs habitudes. Nous attendons qu'elles informent et qu'elles fassent comprendre à chacun pourquoi il existe des contraintes en matière de sécurité routière, de façon à ce que celles-ci soient acceptées.

Par ailleurs, nous attendons du gouvernement actuel qu'il ose enfin affronter la désinformation permanente des lobbys. L'alcool, depuis des décennies, est responsable de 30 % des morts sur la route : on n'arrive pas à faire baisser ce chiffre. Il y a pourtant eu une amélioration entre 2002 et ces dernières années car le « contrôle sanction » automatique, à travers la mise en place des radars automatiques, a joué sur la vitesse. À alcoolémie égale, les accidents ont baissé grâce à la diminution de la vitesse. Cependant, il y a mille fois moins de risques d'être contrôlé pour l'alcool que pour la vitesse. Il se pose en outre un problème d'effectifs des agents chargés des contrôles sur le bord des routes. À cela s'ajoute la publicité pour l'alcool, notamment sur Internet. Il faut savoir qu'actuellement, lorsqu'il y a des interceptions au bord des routes par les forces de l'ordre pour des problèmes d'alcool contraventionnels ou délictuels, dans 51 % des cas, il n'y a pas de retrait de

points. Nous l'avons appris grâce au rapport des inspecteurs Jean Colin et Jean Yves Le Gallou, missionnés par Claude Guéant à la suite du constat d'une différence entre les infractions relevées et les sanctions prononcées. Remis à Manuel Valls en 2012, ce rapport n'a eu aucune suite. Nous l'avons rendu public, grâce aux médias, en septembre 2015. Il y avait à l'époque du rapport 50 % de non-retrait de points après interception par les forces de l'ordre pour des cas d'alcoolémie. Le rapport révélait aussi que dans 46 % des cas d'excès de vitesse, il n'y avait pas de retrait de points. En septembre 2015, cette proportion était montée à 50 %. C'est consternant : la situation a empiré, puisque ces chiffres ont augmenté entre 2012 et 2015. Ce n'est pas ainsi que nous pouvons lutter contre la vitesse ou l'alcool au volant.

Nous menons de belles campagnes depuis trente ans. Elles n'ont pas permis de faire baisser la mortalité sur les routes. Les médias posent problème. Nous devons souvent débattre avec des hommes. Lorsque vous leur demandez avant l'émission combien de points il leur reste, vous pouvez être tranquille pour toute l'émission. Il en va de même pour les journalistes « essayeurs de voiture ». Les débats sont impossibles avec eux ! Des femmes journalistes se plaignent, dans les rédactions, de peiner à faire passer les messages de sécurité routière. Cela pose un réel problème.

Vous avez demandé quelles actions pourraient être menées. Nous sommes en train d'amorcer la troisième année d'augmentation du nombre de morts sur les routes, ce qui est inédit depuis trente-cinq ans. Et ce ne sont pas les 81 mesures prises tous azimuts par le ministère de l'Intérieur qui permettront à l'accidentalité de diminuer !

Il nous aurait semblé important d'interdire en priorité les avertisseurs de radars, alors que la première cause de mortalité sur les routes est la vitesse. Ces avertisseurs créent en outre une inégalité entre les citoyens, ceux qui en sont équipés et les autres. Par ailleurs, la présence de forces de l'ordre au bord de la route, que se signalent les automobilistes, peut être motivée pour des raisons diverses. Il peut s'agir de terrorisme ou d'enlèvement d'enfants, pas seulement de contrôle routier. Une priorité importante serait de mettre un terme aux dysfonctionnements dénoncés dans le rapport Colin/Le Gallou. Ce rapport proposait vingt-neuf préconisations pour le ministère de l'Intérieur et la Chancellerie, notamment afin de lutter contre l'alcool au volant. Je rappelle que l'alcool est présent dans 90 % des accidents mortels ou corporels. L'une de ces propositions était de mettre un terme au classement sans suite sous conditions, qui peut permettre à une personne ayant conduit sous l'emprise de l'alcool de sortir du tribunal avec un « stage de sensibilisation à la sécurité routière », que je qualifierais plutôt de stage de récupération de points, alors qu'une contravention lui aurait valu un retrait de points. Il n'est pas possible, avec de tels dysfonctionnements, de lutter contre l'alcool au volant, alors que même la loi « Évin » a été dénaturée.

Nous pensons que, dans ce pays, ceux qui ont la connaissance sont les experts et non les décideurs politiques. Les experts considèrent que la priorité absolue est de mettre en place une limitation à 80 kilomètres heure sur les routes dénuées de séparateurs médians et sur lesquelles les tués sont les plus nombreux, ce qui permettrait de sauver entre 350 et 400 vies par an. Une expérimentation a été lancée en juillet 2015 sur 81 kilomètres des 350 000 kilomètres de routes concernés, choisis au mètre près... Je suis persuadée que les services du ministère de l'Intérieur ne manqueront pas de nous communiquer les résultats de cette expérimentation. J'attends même des chiffres d'une précision extraordinaire dans le cadre de cette expérimentation...

La France perd du temps pour ne pas contrarier les lobbys, mais des gens meurent sur les routes. Il ne faut pas s'étonner que nous soyons quelquefois un peu désagréables.

M. Roland Courteau. – Nous n'avons pas « dénaturé » la loi « Évin », mais nous l'avons clarifiée, car nous avons constaté que, depuis sa création, la jurisprudence avait créé un certain nombre de dérives. Par exemple, un journaliste avait été attaqué à la suite de la réalisation d'un reportage sur l'histoire d'un terroir et sur les savoir-faire viticoles, car il avait été considéré que constituait une publicité un reportage donnant une image favorable du produit. Nous avons voulu en revenir à l'esprit même de la loi « Évin », en précisant bien ce que pouvait être une publicité et un reportage journalistique neutre et objectif. Pas plus, pas moins.

Mme Chantal Perrichon. – Il ne s'agit pas d'un débat. Nous ne parviendrons pas à nous convaincre mutuellement et resterons chacun sur nos positions. Je maintiens que la loi « Évin » ne répond plus à ce qui était prévu initialement et qu'elle est affaiblie.

Mme Manuelle Salathé. – Un complément pour que les choses soient bien claires : dans 30 % des accidents mortels, au moins l'un des conducteurs est positif à l'alcool. Et parmi ces conducteurs, 90 % sont des hommes. Cette part de 30 % est stable au cours des vingt dernières années, mais par classe d'âge, c'est différent. En effet, les campagnes se sont concentrées pendant une dizaine d'années sur les jeunes (18-24 ans), et ce sont donc eux qui ont progressé dans ce *ratio*. Pourtant, ils roulent toujours trop vite, notamment à moto. Aujourd'hui, les campagnes d'information sont plus larges. Et je répète que l'alcool ne concerne pas que les jeunes, même si les jeunes automobilistes en consomment plus ; chez les motards, la consommation d'alcool ne concerne pas seulement les jeunes, mais se retrouve à tous les âges.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Marie-Axelle Granié, pourquoi le stéréotype est-il né en même temps que l'automobile ?

Mme Marie-Axelle Granié. – L'explication, à mon avis, est que ce stéréotype et cette image négative de la femme au volant visaient à maintenir les femmes au foyer, alors que l'automobile aurait pu être un moyen de favoriser la liberté et l'autonomie des femmes. Poser d'emblée les femmes comme incapables de conduire permettait de les garder au foyer et de maintenir la domination des hommes sur l'espace extérieur.

Les stéréotypes de sexe existent dès la naissance, voire avant. En effet, les parents, dès qu'ils connaissent le sexe de l'enfant, mettent en place autour de lui des attentes et des objets qui sont fonction de ce sexe. Dès l'âge de dix-huit mois à deux ans, les garçons comme les filles attribuent tous les objets roulants aux garçons. Ces stéréotypes touchent les jouets, comme vous l'avez mentionné. Ils ont aussi des conséquences sur les carrières.

S'agissant de la différence entre hommes et femmes dans la réussite au permis de conduire, les stéréotypes sur les compétences des femmes au volant jouent beaucoup sur leur rapport à l'apprentissage de la conduite. Les filles sont des apprenties conductrices très sérieuses, mais plutôt anxieuses, alors que les garçons arrivent aux cours de conduite en étant persuadés qu'ils savent déjà conduire. Ils sont moins à l'écoute des conseils des moniteurs. Ils réussissent mieux, car ils ont une confiance en eux beaucoup plus importante que les femmes, qui rencontrent plus de difficultés sur l'épreuve pratique. Les chiffres sont difficiles à obtenir, mais il semble pourtant qu'il n'existe pas de différence de réussite selon le sexe dans la partie théorique du Code de la route : il ne s'agit donc pas d'un problème de compréhension de l'espace routier ou de prise de décision rapide, mais d'une appréhension de cette activité pour laquelle on pose d'emblée que les femmes ne sont pas compétentes. On constate le même phénomène avec les mathématiques, pour lesquelles il existe une croyance encore forte en l'incapacité supposée des femmes.

En ce qui concerne les différences de mobilité en fonction du sexe, les derniers éléments dont nous disposons ont été fournis par l'enquête nationale « Transports » en 2008. Ces différences sont une répercussion des différences sexuées des tâches domestiques. Ainsi, les femmes ont des déplacements urbains courts plus nombreux, saccadés, en plusieurs étapes (aller chercher les enfants à l'école, faire les courses...), ce qui peut expliquer qu'elles aient plus d'accidents matériels, avec des vitesses moindres, car elles roulent en ville, sur des espaces limités à 50 voire 30 kilomètres heure.

S'agissant des campagnes de prévention, le danger d'une campagne comme le *Manifeste des femmes pour une route plus sûre*¹ est le manque d'explication de ces différences de sexe dans l'accidentalité routière. Cette différence de sexe est posée comme un fait et n'est pas expliquée, ce qui tend

¹ Le Manifeste des femmes pour une route plus sûre est une initiative de la Sécurité routière lancée en mars 2012, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

à essentialiser les différences de sexe. Ainsi, le message laissait entendre que les comportements à risque étaient inhérents aux hommes, et que le travail des femmes était de les protéger. Cela accentuait encore les stéréotypes de sexe. Une telle campagne, à mon sens, est totalement contre-productive. Il faut savoir qu'il existe un *continuum* éducatif en matière de sécurité routière, avec des actions dès l'école maternelle. Un angle d'attaque pourrait être d'essayer de déconstruire dès le départ cette croyance en une compétence naturelle des hommes à conduire. Cela pourrait néanmoins s'avérer contre-productif, encourageant la prise de risques par les femmes si elles considèrent qu'elles conduisent aussi bien que les hommes. Il faudrait donc surtout faire prendre conscience aux hommes qu'ils sont aussi vulnérables que les femmes. En effet, dans les pratiques éducatives, aujourd'hui encore, il existe une croyance des parents en une sorte d'invulnérabilité des garçons, ce qui autorise de leur part une prise de risques plus importante, la fille étant perçue quant à elle comme vulnérable par essence. C'est pourquoi il vaudrait mieux mettre en exergue la vulnérabilité des hommes pour les encourager à la prudence.

M. Stéphane Pénet. - La décision de la Commission européenne est née d'une affaire belge menée par l'association « Test-Achats », qui avait porté plainte auprès des tribunaux belges, estimant que les hommes étaient défavorisés par les tarifs d'assurance automobile. L'avocat général qui a défendu la suppression de la dérogation européenne a mis en avant le fait qu'il n'était possible de pratiquer la segmentation que sur des éléments sur lesquels les personnes ont une capacité de choisir - le lieu d'habitation par exemple. Or, on ne choisit pas d'être un homme ou une femme. La décision de justice elle-même a été argumentée par le fait que cette discrimination - à leur sens - était contraire à la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Dans l'enquête *Transports* de 2008, les taux de détention du permis de conduire par sexe révèlent peu d'écarts (cinq à six points), voire une convergence jusqu'à la génération des moins de 50 ans. Au-delà de 50 ans, l'écart est nettement plus important. On atteint même un écart de près de 50 % pour les plus de 65 ans, en raison d'un effet de génération.

Enfin, je rappelle que les assureurs font également de la prévention à travers des associations qui leurs sont propres ou en coopération avec d'autres, comme « l'Association Prévention routière ». Avec cette dernière, par exemple, nous avons réfléchi à la façon de mieux sensibiliser les jeunes à cette question du risque routier, en utilisant justement les différences hommes/femmes. Il est très difficile de s'adresser aux jeunes sur le risque routier et de les interpeller aujourd'hui sans tomber dans la moralisation. On y a réfléchi très longtemps sans parvenir à une solution satisfaisante, toutes les formules proposées menant à des poncifs et des stéréotypes contre-productifs.

Enfin, à mon sens, il existe peu d'écart aujourd'hui entre ce que pensent les gens et la réalité des données statistiques. Les femmes ont effectivement plus d'accidents, mais ils sont moins graves, comme le révèlent les chiffres. La question tient plus aux conclusions tirées de ces chiffres. Ne peut-on pas mettre en avant davantage la réalité de ces statistiques globales ?

Mme Marie-Axelle Granié. – Les femmes ont certes plus d'accidents, mais de gravité nettement moindre. Les hommes ont tendance à utiliser de nombreux arguments pour faire coller la réalité aux stéréotypes qu'ils ont en tête. En outre, plus on monte dans les catégories sociales, plus les femmes ont tendance à véhiculer les mêmes stéréotypes que les hommes sur les femmes mauvaises conductrices. Il existe alors un effet de maintien du *statu quo*, les femmes des catégories socioprofessionnelles les plus élevées ayant tendance à maintenir les autres femmes dans un certain état d'incompétence. Il faut également prendre en compte ces effets.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Il me reste à vous remercier très chaleureusement pour ces deux heures passées en votre compagnie sur ce sujet. Nous vous tiendrons bien évidemment informés de la publication de notre rapport.

**Audition de Mmes Marie-Sophie Pawlak, présidente et fondatrice
de l'association *Elles bougent* et Jacqueline Laire, vice-présidente
relations institutionnelles de l'association**

(21 juin 2016)

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - L'idée du rapport « Femmes et voitures » n'est pas simplement de répondre à la caricature habituelle qui est faite sur le comportement des femmes au volant, même si nous avons désormais, grâce à nos auditions, beaucoup d'éléments pour répondre aux stéréotypes existant sur ce sujet. L'objectif est également de pouvoir aborder d'autres thèmes, parfois plus graves : que se passe-t-il pour les femmes qui n'ont pas de voiture ? En quoi cela peut-il renforcer leur précarité ? Quelle est la situation des femmes dans les différents métiers qui sont liés à l'automobile en général ?

Entrons maintenant dans le vif du sujet : pourriez-vous nous présenter votre association : quel est son historique ? Quels sont ses objectifs ? Quelle est sa composition et quelles sont les actions que vous menez auprès des différents acteurs ?

Mme Marie-Sophie Pawlak, présidente et fondatrice de l'association *Elles bougent*. - Ingénieure de formation, j'ai travaillé pendant plus de quinze ans dans l'industrie, la majeure partie du temps dans l'automobile, et j'enseigne depuis plus de quinze ans dans l'enseignement supérieur, aujourd'hui à l'ESSEC. J'ai créé l'association *Elles bougent* en 2005 et j'en suis présidente. Jacqueline Laire est vice-présidente Relations institutionnelles de l'association et directrice des ressources humaines de la FIEV (Fédération des Industries des Équipements pour Véhicules). La création de *Elles bougent* répondait au besoin des industriels de développer davantage de mixité dans leurs filières techniques considérées comme masculines, telles que l'automobile, l'aéronautique, le spatial et le ferroviaire, donc le secteur des transports en général, mais aussi l'énergie, le bâtiment et le numérique.

L'association vient de fêter ses dix ans. Les membres fondateurs étaient PSA, EADS - aujourd'hui Airbus Group, SNCF et Dassault Aviation, puis d'autres partenaires ont adhéré, comme la FIEV et plusieurs établissements d'enseignement supérieur, majoritairement des écoles d'ingénieurs. Aujourd'hui, nous comptons une centaine de partenaires, dont une cinquantaine d'entreprises, et nous sommes parrainés par quatre ministères : celui de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, celui de l'Éducation nationale et de la Recherche, celui des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, et celui du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Il s'agit d'inciter les jeunes filles à exercer des métiers scientifiques au moment de leur orientation. En effet, alors qu'en terminale S, on atteint quasiment la parité entre les filles et les garçons, les filles ne représentent plus qu'une proportion de 10 % des élèves en filières techniques de l'enseignement supérieur. Les filles qui souhaitent faire des sciences se tournent très majoritairement vers le domaine médical ou paramédical ou les études de vétérinaire, ce qui correspond à la fonction *care*. Nous voulons casser les stéréotypes sur les métiers techniques et scientifiques, en interpellant les lycéennes et les étudiantes, en les informant sur ces filières techniques et scientifiques présentées par des modèles de femmes déjà en poste. Pour cela, nous nous appuyons sur un réseau de marraines.

Nous organisons environ 200 événements par an dans toute la France, dont dix de grande envergure. Nous comptons également dix-sept délégations régionales. Nous nous appuyons beaucoup sur les réseaux sociaux, afin de nous adresser au plus grand nombre.

Actuellement, nous comptons 3 000 marraines interentreprises. Nous voulons constituer un pont entre le lycée et l'entreprise.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Comment se passe la coordination entre les différentes personnes morales composant *Elles bougent* ? L'association mène-t-elle des actions par thème ou par filière ?

De plus, constatez-vous une spécificité de la filière automobile par rapport aux autres filières ?

Mme Marie-Sophie Pawlak. – Nous fonctionnons à la fois par thème et par filière, à travers des événements tels que le forum « Réseau et carrières au féminin », animé par des directeurs des ressources humaines et au sein duquel sont proposés des ateliers de *coaching*.

Dans notre fonctionnement quotidien, nous travaillons en commission. Il y a notamment la commission de l'enseignement supérieur et celle de l'entreprise. Nous avons aussi un conseil d'administration en tant qu'association loi 1901 d'intérêt général. Nous fonctionnons par *task force* et par événement, par exemple au moment du salon de l'automobile ou du salon du Bourget.

La coordination territoriale passe par nos délégations régionales, lesquelles s'associent aux événements nationaux tout en ayant une autonomie pour organiser des actions au niveau régional.

Nous avons également la possibilité de signer une charte avec les lycées. On veut expliquer concrètement ce que sont les métiers d'ingénieurs et de techniciens dans les différents domaines que nous représentons.

Ce travail d'information et de pédagogie est d'autant plus important que les parents comme les enseignants n'ont pas toujours des représentations exactes ou précises de ces métiers. Il existe aussi des interrogations spécifiques des filles quant à l'interaction au travail avec des garçons.

L'un de nos objectifs pour les dix prochaines années est de développer une ouverture à l'international, au-delà de notre expression nationale, à travers l'installation de délégations dans les pays d'implantation des entreprises et des écoles partenaires. Cette dimension nous paraît très importante car nos partenaires industriels recrutent de plus en plus à l'étranger.

Il faut aussi mettre en avant le fait que lorsqu'on s'engage dans la filière de l'ingénierie industrielle, on est certain de trouver un travail à la sortie. Les femmes sont d'ailleurs de plus en plus convoitées dans le cadre de la politique de mixité menée par les entreprises industrielles, inspirées par la loi.

Je préside la commission égalité hommes/femmes de la Conférence des grandes écoles. Or, en matière salariale, il existe encore des écarts de 5 % à 10 % au détriment des femmes pour ce qui concerne les ingénieurs, même quand elles sont issues des plus grandes écoles.

Dans ce cadre, nous avons réalisé auprès des étudiants une enquête qui posait notamment la question du salaire attendu. Il s'avère que les filles s'attendent à un salaire inférieur de 20 % par rapport à celui que demandent les hommes. La question du salaire de sortie inférieur est donc un vrai sujet, surtout quand les femmes se positionnent déjà en-deçà du salaire moyen auquel elles pourraient prétendre à la sortie de leur école.

Nous menons également une grande action, la « Journée des sciences de l'Ingénieur au Féminin ». À cette occasion, nous effectuons des interventions dans environ 500 lycées, à travers des témoignages de nos marraines. Il est important d'avoir des marraines de tous les âges, afin que les jeunes filles puissent s'identifier.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – L'association échange-t-elle avec d'autres structures œuvrant en faveur de la mixité des métiers ?

Mme Marie-Sophie Pawlak. – Effectivement, nous avons des échanges avec d'autres associations, notamment avec *Femmes et sciences* au moment de la « Journée des sciences de l'Ingénieur au Féminin ». En ce domaine, les associations sont bien évidemment complémentaires et non concurrentes.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Y a-t-il une spécificité automobile dans les événements que vous organisez ou dans les constats que vous faites au niveau de cette filière ?

Mme Jacqueline Laire, vice-présidente de l'association *Elles bougent*. – Non, mais nous organisons nos actions autour de filières (automobile, aéronautique par exemple), car une approche trop large et générale serait susceptible de brouiller notre message. Nous faisons par exemple découvrir les industries automobiles à travers des visites de sites.

Nous utilisons également le Salon de l'automobile, à travers l'accueil de jeunes filles sur les stands de partenaires et l'organisation de jeux concours pour les impliquer. Par exemple, au cours de la dernière édition, le concours pour les lycéennes et étudiantes portait sur la question suivante : « comment voyez-vous le véhicule de 2050 ? ». Les résultats du jeu ont été présentés au moment de la semaine de l'industrie (en mars-avril).

Cette année, nous accueillerons 150 à 200 étudiantes, et nous envisageons de les solliciter sur la question de l'innovation. Nous voulons les rendre actrices et pas seulement spectatrices.

Mme Marie-Sophie Pawlak. – Sur une éventuelle spécificité du secteur automobile par rapport aux autres filières, il faut souligner le poids d'un héritage patriarcal persistant, qui associe l'homme et la voiture comme on associe l'homme et le foot...

Dans ce schéma, autant la femme peut être acheteuse et cliente, en pesant même fortement dans la décision finale de l'achat, autant la partie technique et mécanique (changer une roue...) reste purement dévolue à l'homme.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Constatez-vous davantage de réticences de la part des jeunes filles à se tourner vers la filière automobile que vers d'autres filières comme l'aéronautique ou l'énergie ?

Mme Jacqueline Laire. – Il ne faut pas oublier que la crise de 2008 a beaucoup affecté l'industrie automobile. Mais aujourd'hui, avec les nouvelles perspectives du secteur liées au développement du numérique (véhicules en tant qu'objets communicants) et à la prise en compte des questions environnementales (véhicules autonomes, véhicules hybrides par exemple), on constate un regain d'intérêt pour la filière, aussi bien de la part des filles que des garçons.

Mme Marie-Sophie Pawlak. – Il y a dix ans, les filles se tournaient d'abord vers la filière énergie ou la filière aéronautique et spatiale, l'automobile arrivant derrière. Aujourd'hui, cet écart a tendance à se résorber, comme le font apparaître les résultats de notre enquête : *Les femmes, l'industrie, la technologie et l'innovation*¹. Cela va également de pair avec les politiques volontaristes de mixité menées par certains équipementiers comme Valeo, où l'on compte un tiers de femmes. Je rappelle que la proportion de femmes peut aller de 20 % à 35 % dans le secteur automobile, selon les constructeurs et les équipementiers.

Mme Jacqueline Laire. – La publication des rapports sur la responsabilité sociale et environnementale (RSE) des entreprises constitue également, pour les grandes entreprises, une incitation à mener des actions fortes en faveur de la diversité. De ce point de vue, l'obligation des quotas au niveau des conseils d'administration s'est avérée très positive. Par ailleurs,

¹ Étude CSA pour Elles bougent, février 2016.

les entreprises n'agissent pas par pure philanthropie mais parce que la mixité concourt à la création de valeur ajoutée.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - Comment expliquez-vous le peu de mixité hommes/femmes dans le domaine « scientifique », dont fait partie le secteur automobile (ingénieur-e-s, mécanicien-ne-s notamment) ? Pensez-vous que le problème principal se situe au niveau de l'orientation scolaire (manque d'information par exemple), de l'apprentissage, de la formation, ou des préjugés/stéréotypes genrés auxquels peuvent se heurter les femmes dans un univers marqué par une prédominance masculine qui peut les rebuter ?

Mme Marie-Sophie Pawlak. - Je pense que le problème principal se situe au niveau de l'orientation scolaire et tient à un manque d'information et à une méconnaissance totale des métiers industriels.

Par ailleurs, il n'existe pas de séries présentant cet univers, contrairement à ce qu'on peut constater dans le domaine médical, policier ou juridique.

Je suis persuadée que des séries comme *Grey's anatomy* ou *Docteur House* ont beaucoup œuvré à créer des vocations féminines pour les professions médicales...

Trop souvent encore, le monde industriel est présenté selon des clichés qui font qu'il n'est pas possible pour une jeune fille de se projeter dans une telle carrière, perçue comme non féminine. Les publicités mettent toujours en avant les tenues avec casque ou bleu de travail...

Or, il faut faire très attention aux représentations et aux images. La question de l'habit, loin d'être anecdotique, est très importante. Il faut casser le stéréotype des métiers où l'on porte des casques et des bleus de travail, et montrer que les femmes ingénieures et techniciennes demeurent féminines. De la même façon, il est important que les jeunes filles puissent se rendre dans les entreprises pour casser les représentations stéréotypées des usines, telles qu'elles existaient au XIX^e siècle, et que l'on peut encore trouver dans certains manuels scolaires.

De surcroît, en France, nous ne sommes pas performants en matière d'orientation, à la différence des pays anglo-saxons qui prévoient très tôt dans le système scolaire une réflexion approfondie et un temps dédié à l'orientation professionnelle, dans le cadre de l'emploi du temps des élèves. En France, seul le stage de troisième permet de s'y préparer, mais si le stage lui a plu, le jeune ne cherchera pas à découvrir d'autres filières.

Pour favoriser la connaissance des métiers industriels, l'association *Elles bougent* met donc à disposition des offres de stages au profit des jeunes filles de troisième dans le secteur industriel. Souvent, des garçons postulent. Nous ne les refusons pas mais nous leur demandons de « recruter »

également une fille. L'offre est pourtant supérieure à la demande, malgré nos efforts de communication.

Il faut penser l'orientation en termes de métier et pas de formation. Beaucoup de métiers sont, dans le cadre actuel, ignorés alors qu'ils sont passionnants et offrent des rémunérations de niveau élevé. Je pense par exemple au métier de chaudronnier.

Mme Jacqueline Laire. – Il existe des écoles plus ou moins dédiées au secteur automobile, telles que l'École supérieure des techniques aéronautiques et de construction automobile (ESTACA) ou l'Institut supérieur de l'automobile et des transports (ISAT).

Ces écoles, si elles semblent enfermer le jeune dans un métier « passion », ont le mérite de lui permettre de suivre un parcours qui s'inscrit dans la durée, et donc de construire son projet professionnel.

En matière d'apprentissage, il faudrait créer des formations en adéquation avec les attentes des entreprises. Je travaille ainsi sur une filière d'apprentissage sur les véhicules autonomes.

Il faut que les industriels et l'éducation nationale travaillent davantage en partenariat, condition pour des résultats immédiats en termes d'emplois.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Peut-il exister, aussi, des contraintes spécifiques inhérentes à l'exercice des professions du secteur automobile, qui pourraient expliquer le moindre attrait qu'elles suscitent chez les femmes ?

Mme Marie-Sophie Pawlak. – Aujourd'hui, il n'y a plus de contraintes spécifiques, notamment physiques, même si le cliché de la nécessité de la force physique pour exercer ces métiers demeure.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Qu'en est-il de l'insertion professionnelle et de l'évolution de la carrière des jeunes femmes ayant choisi une profession scientifique ou technique par rapport à celle de leurs condisciples masculins ?

Mme Marie-Sophie Pawlak. – Le phénomène du plafond de verre reste encore trop fréquent, aggravé par la moindre ambition des femmes généralement constatée par rapport à celles des hommes. C'est le syndrome du « complexe de l'imposteur ». C'est pourquoi il faut leur donner de l'ambition en leur faisant prendre conscience de leurs atouts et compétences.

On constate que cela évolue peu à peu dans le bon sens. De ce point de vue, je veux souligner l'impact de la loi Copé-Zimmermann¹, qui tend d'ailleurs à élever le niveau de compétence de certains conseils d'administration.

¹ Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

Dans le cadre de la Conférence des grandes écoles, nous avons réalisé une charte sur l'égalité homme/femme dans l'enseignement supérieur, signée avec Najat Vallaud-Belkacem et Geneviève Fioraso. Il s'agit de sensibiliser les managers à cette problématique de l'égalité homme/femme. J'ajoute que certaines femmes ont un regard encore traditionnaliste en ce domaine...

Mme Jacqueline Laire. - Le congé de paternité a également contribué à faire évoluer les mentalités en matière d'égalité professionnelle.

Ainsi, j'ai récemment entendu un collègue masculin qui, dans une réunion, a demandé à ne pas commencer avant 9h30 car il déposait ses enfants à l'école. Il y a quelques années, on n'aurait jamais entendu ce genre de requête de la part d'un homme !

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - Dans le cadre de votre action, vous heurtez-vous à des difficultés particulières auprès de certains acteurs, tels que des préjugés sexistes ou des stéréotypes de genre ? Si oui, comment expliquez-vous ce comportement ?

Mme Marie-Sophie Pawlak. - Il y a encore des individus très conformistes, hommes comme femmes. Dans notre grande enquête évoquée tout à l'heure, nous avons abordé la question des freins à la carrière. 80 % des marraines évoquent les situations de sexisme, et 90 % des étudiantes s'attendent à être confrontées à ce phénomène.

En revanche, il y a une différence d'appréhension entre les marraines et les étudiantes s'agissant de la maternité. Les jeunes femmes la perçoivent comme un frein à leur carrière, ce qui n'est pas le cas des femmes déjà insérées dans le monde professionnel.

En ce qui concerne le sexisme, il ne s'agit pas de se taire. Nous dénonçons ces faits dès que nous le pouvons. Mais nous voulons avant tout présenter de belles carrières aux jeunes filles, en insistant sur les aspects positifs et la passion de ces métiers.

Ce n'est d'ailleurs pas la première question qui émerge dans le dialogue avec les marraines. Les jeunes filles demandent avant tout quel est l'emploi du temps d'un ingénieur.

Mme Jacqueline Laire. - Je rappelle que *Elles bougent* cible les ingénieures et les techniciennes, mais ne couvre pas les opératrices sur chaînes de montage.

Dans la filière automobile, le développement du numérique est un enjeu important, notamment en matière de fonctions support. Cela crée une évolution des métiers et des attentes, et peut offrir de nouvelles opportunités aux femmes, à travers des missions multiples qui font appel à des compétences polyvalentes (fonctions d'animation, développement de projets, *supply chain*, ingénieur qualité...).

Nous communiquerons d'ailleurs sur cet aspect au *Mondial de l'Automobile*.

En outre, la capacité à parler des langues étrangères constitue aussi un atout que les industriels savent utiliser.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Quelles seraient vos propositions pour augmenter la proportion de femmes dans le secteur scientifique, et notamment automobile, et pour leur permettre de se sentir plus à l'aise dans les différents métiers proposés ?

Mme Marie-Sophie Pawlak. – Nous avons plusieurs groupes de propositions, qui sont formulées et détaillées dans le document qui présente le bilan des dix ans de l'association¹ :

1 - lors du processus d'orientation, privilégier un choix de métiers plus que de formation. L'objectif est de permettre aux lycéen-ne-s de mieux comprendre la réalité des métiers et des missions en leur proposant des rencontres multiples avec des personnes en activité, notamment des juniors en entreprises ;

2 - mettre en place au collège et au lycée un module projet professionnel solide et suivi sur plusieurs années. Il s'agit de renforcer les modules dédiés au choix de l'orientation dans les emplois du temps des élèves, avec des heures réparties de manière fixe et régulière sur tout l'année, pour leur permettre de construire et formaliser un ou plusieurs projets, avec un rendu minimum par an.

Cela les obligera à se poser la question bien avant les dates limites du portail Admission Post-Bac (APB) et donc à mieux appréhender un choix réfléchi et confirmé.

En outre, il conviendrait de mettre en place des actions ciblées auprès des jeunes filles des zones d'éducation prioritaire qui ont besoin d'un accompagnement plus soutenu. Enfin, il nous paraît pertinent de revoir les modalités du stage de découverte en classe de troisième pour permettre notamment aux jeunes de se confronter à une diversité d'activités et de secteurs. Cela pourrait passer, par exemple, par plusieurs journées séparées dans des services différents, ou plusieurs entreprises visitées en une semaine. Cette dernière modalité est expérimentée avec succès en Lorraine avec un partenariat académie-association *Elles bougent* pour valider le stage de classe de troisième. Mais cela demande des moyens (location de bus...). Comme je l'ai déjà dit, les visites d'entreprises sont importantes pour casser les clichés ;

3 - Associer davantage les parents aux initiatives de notre association liées à l'orientation, afin qu'ils aient une meilleure connaissance

¹ Elles bougent : 10 ans et après ?

des métiers d'ingénieurs et soient en capacité d'échanger en connaissance de cause avec leurs enfants ;

4 - développer une émission télévision (série ou programme très court sponsorisé avant le *prime time*) dédiée à la technologie au féminin ;

5 - Changer les règles des systèmes d'admission (APB, concours...) pour faciliter l'augmentation du nombre d'étudiantes. Dans cette logique, nous proposons de mettre en place des quotas de progression dans les écoles d'ingénieurs et les filières scientifiques. Sans abaisser le niveau de recrutement, il s'agit de se placer dans le cadre de l'intérêt général de la mixité des filières et d'amener les établissements à intégrer 10 % d'admissibles supplémentaires chaque année par rapport à leur nombre d'admissibles de l'année précédente. L'objectif final à terme serait d'avoir au minimum un tiers de femmes dans la promotion. Un système identique devrait bien évidemment bénéficier aux formations en manque de talents masculins.

Mme Jacqueline Laire. - Nous avons vu avec la loi Copé-Zimmermann que les quotas fonctionnent bien. C'est pourquoi nous proposons des quotas de progression dans les écoles d'ingénieurs et les filières scientifiques. C'est la seule façon de faire avancer les choses de façon raisonnable. Lentement mais sûrement.

Avant le système APB, on recrutait sur dossier. Cela posait la question des moindres performances des filles à l'oral. C'est aussi une question de tempérament. Les hommes prennent plus facilement la parole que les femmes, et cela ne concerne pas que le monde scientifique ! Du coup, ils délivrent aussi un message masculin, dans un monde industriel déjà très masculin...

Mais la prise de parole s'apprend par le *coaching* et le *mentoring*. Il faut oser franchir le pas.

Mme Marie-Sophie Pawlak. - S'agissant du projet professionnel, on pourrait envisager une cotutelle entre le ministère de l'Éducation nationale et le ministère du Travail ?

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - Les écoles dédiées à l'automobile vous paraissent-elles plus sujettes aux stéréotypes que les autres ?

Mme Jacqueline Laire. - La proportion de femmes y est plus faible qu'ailleurs, oscillant de 15 % à 17 %. Mais cela bouge peu à peu. Nous partons de très loin, on ne peut pas attendre une révolution d'ici 2020. Je crois qu'il faudra attendre au moins deux générations.

Ce qui est certain, c'est que lorsqu'on aura davantage de femmes visibles dans l'industrie, cela favorisera l'identification des jeunes filles et cela permettra d'en attirer davantage.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Si je comprends bien, dans la filière automobile, on part de plus loin par rapport à l'ensemble des filières techniques, mais on rencontre les mêmes difficultés que dans les autres filières ingénieurs/techniciens ?

Mme Jacqueline Laire. – Oui, oui, mais quand la greffe prend, cela fonctionne bien. Au demeurant, sans un volontarisme au niveau des directions des ressources humaines des entreprises, cela ne pourra pas se faire. Il faut avancer en s'inspirant des bonnes pratiques et en valorisant les exemples de réussite, ce que l'on appelle « la démonstration par l'exemple ».

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Les hommes sont-ils impliqués au sein de *Elles bougent* ? Quelle peut être leur action spécifique pour renforcer la mixité homme/femme dans les métiers techniques et scientifiques, et notamment ceux du secteur automobile ?

Mme Marie-Sophie Pawlak. – Nous avons un président d'honneur, qui est renouvelé chaque année, en tournant selon les secteurs. C'est généralement quelqu'un de haut placé qui doit donner de la crédibilité à l'association. Actuellement, c'est Bruno Guillemet, directeur des ressources humaines du groupe Valeo.

Les hommes viennent aussi crédibiliser notre combat.

Deux de nos dix-sept délégations régionales sont animées par des hommes. On compte également 30 % d'hommes à notre conseil d'administration, et je les salue pour leur engagement, car il est très important de faire passer le message à deux voix.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Y a-t-il d'autres informations que vous souhaiteriez porter à notre connaissance sur la thématique « Femmes et voitures » ?

Mme Jacqueline Laire. – On constate une accélération des progrès depuis 2009 en particulier. Il est plus facile d'assumer le changement en 2016 qu'en 2005. Nous bénéficions également d'une notoriété supérieure qui nous permet de nouer davantage de partenariats et de toucher un public toujours plus large. L'intérêt de la mixité me paraît une donnée aujourd'hui intégrée par les entreprises.

Mme Marie-Sophie Pawlak. – On le voit d'ailleurs avec les entreprises du CAC 40 qui ont créé des réseaux pour la mixité, qui comptent 80 % de femmes et qui viennent compléter notre action. Cela cautionne la politique en faveur de la mixité.

**Audition de Mme Véronique Fayet,
présidente du *Secours catholique-Caritas France***

(23 juin 2016)

Présidence de Mme Chantal Jouanno, présidente

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Mes chers collègues, dans le cadre du rapport « Femmes et voitures », que nous préparons pour la rentrée prochaine, nous recevons aujourd’hui Véronique Fayet, présidente du *Secours catholique-Caritas France*, pour aborder notre sujet sous l’angle de la précarité des femmes. Je remercie Mme Fayet d’avoir accepté notre invitation. Je précise à votre attention, mes chers collègues, que Mme Fayet est la première femme à présider le *Secours catholique*.

J’indique à Mme Fayet que notre rapport vise, par-delà les clichés concernant les femmes et la conduite automobile, des sujets graves qui se profilent – en particulier les difficultés spécifiques qu’ont les femmes pour accéder au permis, à la formation, ou encore les réalités de la sécurité routière.

Dans son rapport d’activité de 2014 publié en 2015, le *Secours catholique* a en effet mené une enquête plus spécifique sur la problématique de la mobilité, afin de comprendre comment les personnes en situation de précarité se déplacent. C’est une question centrale de l’analyse que je souhaite mener dans le cadre de ce rapport, parce que ces personnes accèdent difficilement à la mobilité, et c’est l’ensemble de leur vie sociale qui en est affectée.

Or, nous savons que beaucoup de femmes, plus particulièrement chargées de familles monoparentales, sont concernées par ce problème, soit parce qu’elles ne possèdent pas de voiture, soit parce qu’elles ont des difficultés à entretenir leur véhicule et à le faire réparer.

Quels sont plus généralement les constats du *Secours catholique* s’agissant de la mobilité des personnes en situation de précarité, et notamment des femmes ? Quelles solutions proposez-vous pour les accompagner ?

Au-delà de cette question, nous vous demanderons de nous parler plus généralement de la précarité des femmes et de l’action du *Secours catholique* à leur endroit. La délégation aux droits des femmes s’intéresse en effet beaucoup à la question des familles monoparentales et à leur vulnérabilité croissante.

Après votre intervention, nous aurons ensemble un temps d'échanges.

C'est avec un grand intérêt que nous vous écoutons.

Mme Véronique Fayet. – Membre d'un réseau de 165 associations *Caritas* dans le monde, le *Secours catholique-Caritas France* est l'une des principales associations françaises de solidarité, avec quelque 70 000 bénévoles et 1 000 salariés. J'insiste sur le rôle central des bénévoles. Ce réseau contribue à donner une dimension internationale à notre action, souvent méconnue mais très importante. Nous accueillons environ 1,5 million de personnes par an, dont 95 % vivent sous le seuil de pauvreté qui est de 1 000 euros. Parmi elles, trois quart se situent même sous le seuil de très grande pauvreté. Sachant que notre pays compte plus de deux millions de personnes qui sont en situation de très grande pauvreté, nous accueillons donc la moitié des « très pauvres » qui vivent sur notre territoire -c'est un ordre d'idées.

Toutes les classes d'âges sont représentées, mais les jeunes sont peu nombreux. C'est pourquoi nous mettons en place une branche *Young Caritas* pour que davantage de jeunes passent notre porte à travers l'engagement. La grande pauvreté chez les jeunes est en effet un problème tout à fait préoccupant.

En outre, près du tiers des personnes que nous accueillons sont des familles monoparentales – proportion bien supérieure à la population active normale –, pour la très grande majorité comme vous l'avez mentionné, madame la présidente, des femmes seules avec enfants.

D'après nos enquêtes, la plupart des gens qui viennent chez nous recherchent de l'écoute, de la fraternité, au-delà de l'aide matérielle – qui est souvent une « porte d'entrée », un prétexte. Une femme que je rencontrais a eu cette belle formule, en me disant à propos du bénévole qui l'avait accueilli : « Il a compris davantage que ce que j'attendais ». Or cette compréhension a aidé cette femme à se remettre debout : elle s'est du reste engagée dans notre association comme bénévole. Cet exemple démontre combien l'isolement est une dimension du problème, parce que la pauvreté isole, détruit les liens sociaux, en particulier parce que la mobilité devient très difficile, voire impossible quand on n'a plus de moyens.

Nous avons étudié ce que nous avons appelé « la fracture de la mobilité » et publié un guide de la mobilité, en novembre dernier. Nous n'avons pas de statistique par genre, mais je note que les exemples très parlants dont nous sommes partis, et issus d'une note réalisée par notre service de presse, concernent des femmes dans neuf cas sur dix. Celles-ci habitent exclusivement en milieu rural, semi-rural et dans les zones péri-urbaines.

Je vous citerai quelques-uns de ces exemples. Il y a cette femme de Vendée, mère d'un fils de dix-sept ans, qui garde des personnes âgées la nuit pour un salaire mensuel de 500 euros, 800 euros avec le complément du Revenu de solidarité active (RSA). Comme elle habite à la campagne, entre Fontenay-le-Comte et Niort, sa voiture lui est indispensable mais elle est tombée en panne ; la banque lui a refusé un crédit, mais le *Secours Catholique* lui a donné une voiture.

Autre exemple, cette femme de trente-sept ans, en couple avec deux enfants. Le ménage quitte l'Île-de-France pour se loger pour moins cher dans le Loiret ; elle est en formation mais n'a pas de permis, son mari n'a plus le sien. En outre, ses horaires l'obligent, alors que sa formation finit à 12h30, à attendre le car de 17 heures, alors qu'elle a pris celui de 5h30 pour arriver à temps, après plusieurs heures d'attente le matin aussi et pour un coût élevé (11 euros le ticket) : nous avons financé une partie de son permis de conduire.

Autre exemple, une femme, dans la quarantaine, mère de trois enfants de sept à vingt-quatre ans, qui s'installe en milieu rural dans le Poitou après une séparation douloureuse, sans permis et sans avoir mesuré les difficultés de vivre dans ce qui, de la ville, lui paraissait un havre de paix - elle subit en particulier le racisme, comme Antillaise. Elle trouve un travail dans deux écoles, distantes de 12 et de 24 kilomètres de son domicile, pour 600 euros par mois : ce sont les bénévoles qui, chaque jour, l'accompagnent en voiture. C'est dire que la solidarité existe !

Je veux souligner le courage de ces femmes et la nocivité du discours politique qui associe les pauvres à des « profiteurs du système » et à des « fainéants ». Ce que nous voyons, sur le terrain, c'est que ces femmes admirables font ce qu'elles peuvent pour garder leur travail, quand bien même leur rémunération est très basse : le revenu moyen des personnes que nous recevons est de 809 euros mensuels pour celles qui travaillent et de 782 euros pour celles qui ne travaillent pas. La différence est donc très faible. C'est un phénomène connu, les actifs ne réclament pas toujours leur complément de RSA : le taux de non recours à ce complément atteint même 70 %.

Mais ce que nous constatons, c'est que ces femmes s'accrochent avec un courage extraordinaire, quand bien même, plus souvent que d'autres, leur travail est morcelé, caractérisé par des horaires atypiques et des phases de travail le week-end, ce qui implique de trouver des solutions pour faire garder leurs enfants, et tout cela pour rester sous le seuil de pauvreté...

Encore un exemple, cette femme qui travaille une heure le matin chez un particulier dans son village, puis trois heures l'après-midi, en contrat à durée indéterminée (CDI), dans une entreprise de nettoyage industriel à Lorient ; en raison de la très faible fréquence des bus, elle doit s'absenter huit heures de chez elle pour ces trois heures de travail.

Ses 700 euros mensuels ne lui permettent évidemment pas de patienter dans de bonnes conditions. En début de mois, elle peut prendre un café, en fin de mois, ce n'est plus possible... Elle est épuisée ! Elle vient au *Secours catholique* parce qu'elle y trouve de l'accueil - elle nous dit avoir peur de l'avenir, peur de ne plus pouvoir faire face à l'entretien de son fils de quinze ans, mais aussi qu'elle est fière de payer la vie quotidienne, les frais de cantine de son fils avec les revenus de son travail plutôt qu'avec l'assistance sociale.

Les exemples de ces « drames silencieux » sont encore nombreux, ils démontrent des conditions de vie qu'on ne soupçonne pas toujours, comme devoir faire cinq kilomètres à pied pour aller à l'école ou au collège, mettre la demi-journée à faire quelques courses, faute de bus plus fréquents ; ils démontrent les actes de courage quotidien qu'il faut, dans ces conditions, et l'injustice flagrante, inacceptable, d'entendre dire que ces personnes « profitent » du système ou qu'elles sont « fainéantes ».

Nous avons publié notre rapport en novembre dernier, en phase avec les élections régionales, avec l'idée que ces exemples, et les solutions que nous apportons, devraient inspirer les politiques publiques. Comme l'a dit le fondateur du *Secours catholique*, l'abbé Jean Rodhain, « la charité d'aujourd'hui doit être la justice sociale de demain » : nos « bouts de ficelle », notre bricolage ont ainsi vocation à influencer les politiques publiques. Un exemple : dans l'Orne, nos bénévoles se sont aperçus que la suppression d'une ligne de bus empêchait des populations précaires de se rendre au marché. Or, aller au marché, ce n'est pas seulement faire les courses, c'est aussi un espace de vie sociale primordial, surtout quand il n'y en n'a pas beaucoup d'autres sur un territoire. En dialoguant avec la communauté de communes, nous avons permis de rétablir un service par semaine, pour assurer la liaison avec le marché.

Nous multiplions les mesures pour aller vers les populations précaires : des cafés itinérants, une « Roulotte des délices », un espace « Bon thé », où l'on prépare et partage des repas, de la convivialité ; des boutiques solidaires mobiles, où, à la différence des vestiaires qui donnent des vêtements sans laisser de véritable choix aux personnes, chacun peut acheter des vêtements, des objets, partager un moment, s'offrir quelque chose, s'accorder un plaisir. Tout cela est essentiel à l'estime de soi alors que dans la pauvreté, on a tendance, surtout les mères, à tout s'interdire, y compris d'aller chez le dentiste, se soigner, sans parler du coiffeur...

De plus, dans le cadre de notre action, nous accordons des micro-crédits, dont 55 % sont attribués à des femmes. Dans trois cas sur dix, ces crédits servent à acheter une voiture ou à financer le permis de conduire. Vous savez que certains conseils régionaux peuvent financer le permis, mais à condition que la personne travaille, ce qui pose des difficultés à ces personnes précaires. Soit dit en passant, nous avons évalué à 1 000 euros les revenus mensuels minimums permettant la possession d'une voiture ; en deçà, c'est très difficile...

Le remboursement de nos crédits est bon : le taux d'appel à garantie - c'est-à-dire le taux de non-remboursement - n'est que de 11 %. Et les femmes remboursent mieux, avec un taux de 9 %, contre 12 % pour les hommes. Ce n'est pas parce que les personnes sont pauvres qu'elles ne remboursent pas.

Nous avons créé deux garages solidaires - le premier, pionnier, à Angers et le second à Grenoble - où l'on peut réparer, acheter ou louer une voiture d'occasion ; nous avons un partenariat avec Renault, et des particuliers nous donnent des voitures, que nous remettons en état et que nous garantissons, avec du travail à la clé *via* des entreprises d'insertion. Nous souhaitons développer une dizaine de ces garages dans toute la France. Lorsque j'étais élue à Bordeaux, nous avons mis en place, dans le « Garage moderne » - un garage qui était aussi un lieu culturel - un atelier appelé « La mécanique Angélique » où les femmes pouvaient apprendre à entretenir et à réparer leur voiture, ceci pour en réduire le coût d'usage. Quand on est capable de faire soi-même la vidange de son véhicule, celui-ci revient tout de suite beaucoup moins cher à entretenir.

Mais il faut pouvoir aller plus loin, en créant des plateformes locales de mobilité, intermodales. C'est un concept plus large que celui de garage solidaire, car on y trouverait des voitures mais aussi des deux-roues, du covoiturage accessible - il n'est pas toujours facile de trouver une voiture à partager quand on ne maîtrise pas Internet -, ainsi que des ateliers pour expliquer le fonctionnement des transports dans les environs. En effet, on n'y pense guère, mais l'offre de transports n'est pas toujours comprise par ceux qui en ont le plus besoin. Les tableaux des horaires sont compliqués, il n'est pas toujours facile de comprendre comment fonctionnent les horaires en semaine, le week-end, le soir...

Par exemple, nos bénévoles ont créé un atelier intitulé « Garrigue » dans le Var à ce propos. Dans le Beaujolais nous avons aussi constaté l'intérêt d'un tel atelier - la prochaine étape étant de convaincre les services régionaux et départementaux d'élaborer leurs documents en concertation avec les associations, pour faire en sorte que l'offre soit bien comprise par ceux qui en ont le plus besoin.

C'est ainsi que les meilleurs services peuvent échouer s'ils ne sont pas connus, compris de celles et ceux à qui ils s'adressent. Je me souviens par exemple qu'à Bordeaux, notre offre de garderie avec horaires décalés - très tôt le matin, tard l'après-midi - n'avait pas rencontré son public alors que la demande était forte, probablement parce que nous étions trop éloignés géographiquement, mais aussi parce que notre fonctionnement n'avait pas été très bien expliqué et n'avait pas été compris. On constate ainsi souvent une distance entre ce qui est proposé et ce qu'en comprennent les gens. D'où l'idée d'aller vers eux, c'est vraiment important.

Pour finir cette présentation, je voudrais citer les propos tenus par une femme lors d'un groupe d'action citoyenne, c'est-à-dire un groupe qui réfléchit à la manière d'améliorer l'accès aux droits des personnes. Ces paroles, assez dures, ont été reproduites dans notre rapport statistique, dans les termes mêmes qu'elle a utilisés - il est important d'être précis, du point de vue du respect des personnes : « Il y a une hypocrisie politique. Ils disent vouloir lutter contre la misère, l'exclusion, les inégalités scandaleuses, mais ils n'en prennent pas les moyens. La solidarité existe, c'est vrai, mais sous forme de redistribution de miettes. On a l'impression de recevoir des miettes d'un repas auquel ne nous sommes jamais invités ». Comme nous l'a suggéré une collègue québécoise de l'association « Québec sans pauvreté », des « bulles » reproduisant la parole brute des gens sont parfois bien plus parlantes que de grands discours...

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - Je vous remercie. Je note qu'une dizaine de projets de garages solidaires existe actuellement. Cela signifie-t-il que la demande de services associés à ces structures est en forte croissance ?

M. Roland Courteau. - Bravo pour l'ensemble de vos actions, en particulier pour l'initiative remarquable que constituent les garages solidaires. Disposer d'une voiture est l'une des conditions pour trouver ou conserver un emploi.

Pourquoi les jeunes hésitent-ils à pousser votre porte ? Quelle est la proportion de garçons et de filles ? Pourquoi ces jeunes en difficultés ne demandent-ils pas le RSA ? Est-ce par manque d'information ? Ou alors les démarches sont-elles trop compliquées ? Vous n'avez pas parlé de l'aide et de la solidarité des familles. Est-elle limitée parce qu'elles sont dans la même situation ?

Mme Françoise Laborde. - Je voudrais également féliciter les bénévoles. Madame la présidente, vous nous avez rappelé les discours politiques nocifs qui assimilent les personnes précaires à des « profiteurs du système » - il est bon de s'en souvenir, même si je pense qu'aucun d'entre nous, au sein de cette réunion, ne les tient.

La Haute-Garonne, dont je suis élue, est un département très partagé entre ville et campagne. Je constate, lors de mes déplacements, le mirage du logement pas cher à la campagne dont vous avez parlé. Certains habitants sont même installés dans des caravanes et des mobil-homes. Le nombre de kilomètres effectués à pied ou en bus est très important pour ceux qui n'ont pas de voiture.

J'ai fréquenté, pour des raisons personnelles, un centre de formation des apprentis (CFA) géré par le Groupement national formation automobile (GNFA) - qui a l'interdiction de faire concurrence aux garagistes ; les jeunes doivent se faire la main mais sans utiliser leurs compétences, ce qui est absurde... Ne pourriez-vous pas obtenir cette autorisation ? Il ne s'agit pas

ici de faire de la concurrence aux garagistes, puisque cela s'inscrit tout à fait, il me semble, dans le cadre d'une action complémentaire à celle des garages solidaires.

J'ai vécu à Eysines, où une halte-garderie de la Caisse d'allocations familiales (CAF) organisait des ouvertures nocturnes pour que les mères puissent sortir. J'y laissais mon enfant, moi qui avais une voiture. Cette halte-garderie ne servait donc au fond qu'à ceux qui n'en avaient pas besoin, puisque sans voiture à Eysines, rien n'est possible.

Mme Danielle Michel. – Vous dites que la charité d'aujourd'hui est la justice sociale de demain, et qu'elle doit se manifester dans les politiques publiques. Que faites-vous pour travailler avec les politiques au niveau local et national ? Votre expérience d'élue vous ouvre-t-elle des portes à cet égard ?

Mme Annick Billon. – Merci pour votre témoignage. En Vendée, où je suis élue, peu de personnes ont conscience de la pauvreté qui peut exister à proximité de tout un chacun. Il existe un idéal du bord de mer. Dans le sud du département, le mètre carré de terrain est à 17 euros, mais le prix s'élève à 250 euros sur le littoral. Les maires accueillent une population en demande de logement pas cher ou aidé, sans qu'il y ait d'activité pour faire travailler ces nouveaux habitants. Une famille s'installe, mais une fois sur place elle n'a aucun moyen de repartir et se retrouve bloquée, avec des enfants qui tombent dans la spirale infernale de la pauvreté et parfois de la délinquance. Dans la communauté de communes des Olonnes, une bonne part de la demande de logements sociaux provient de personnes qui se disent seulement : « autant être au bord de la mer ».

Mme Véronique Fayet. – Pour répondre à la question de M. Courteau, je dirai que, par définition, je ne dispose pas de statistiques sur les jeunes qui ne poussent pas la porte du *Secours catholique*. Quand on est jeune, on se dit qu'on va s'en sortir seul, surtout si on a vu ses parents entretenir des rapports difficiles avec les organismes d'assistance sociale. Nous sommes plutôt favorables au RSA jeunes, sauf si ce dispositif a pour conséquence de les isoler et de les exclure de l'emploi. Le non-recours au RSA socle est de 30 %, ce qui est élevé, mais il n'est pas facile d'aller le demander et les dossiers, déjà compliqués à remplir, s'égarer parfois. Il n'est pas non plus facile de subir une forme de contrôle social. Quelque 18 % des personnes que nous recevons n'ont aucune ressource, et il ne s'agit pas que d'étrangers. Elles ont parfois touché le RSA, puis dû rembourser un trop-perçu, ce qui a précipité leur chute.

M. Roland Courteau. – Et la garantie jeunes ?

Mme Véronique Fayet. – La garantie jeunes est une bonne idée, car elle oriente vers un travail et offre un vrai accompagnement.

La solidarité des familles est grande, mais invisible, et elle peut s'épuiser au fil du temps. Nous disons que le plus grand Centre

d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) de France, ce sont les familles pauvres, qui ne laissent jamais personne à la rue.

Les questions du logement, du transport et de l'emploi sont intimement liées. Si l'existence de logements sociaux dans les villages est très intéressante, j'émet des réserves sur la loi Solidarité et renouvellement urbains (SRU)¹. Une fois les 25 % de logements sociaux établis dans une petite commune, que fait-on ? Il faut densifier les villes le long des transports en commun pour rentabiliser les investissements publics. Parfois, le manque de courage des élus qui ne veulent pas s'opposer à la population donne des résultats contraires au développement durable.

En ce qui concerne l'emploi, je voudrais souligner l'intérêt du projet d'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée », en faveur duquel le Sénat a voté à l'unanimité fin 2015. Dans les zones rurales, la démarche se décline en trois temps : rencontrer les chômeurs, leur demander qui ils sont, quel métier ils ont exercé, quelles sont leurs compétences et leurs envies ; trouver quels sont les besoins non satisfaits sur le territoire ; créer l'outil qui mettra en relation les compétences des chômeurs et les besoins. On inverse ainsi la logique habituelle qui consiste à partir des besoins non satisfaits. Cinq territoires ont déjà lancé ce projet très porteur, en Ile-et-Vilaine, en Meurthe-et-Moselle, dans la Nièvre, dans les Deux-Sèvres et dans les Bouches-du-Rhône. Cinq autres le lanceront d'ici le mois de septembre.

Des emplois sont ainsi créés sur de petits territoires riches en logements. C'est très prometteur. Il faut raisonner dans une perspective durable, en partant des initiatives territoriales - c'est l'idée des plateformes locales de mobilité -, sans être étouffé par une centralisation excessive qui tend à normaliser toutes les actions, et dont on se meurt aujourd'hui. Une telle chape de plomb de l'administration pourrait faire échouer l'expérimentation en voulant tout normaliser, alors que chaque territoire présente des spécificités. En bref, il faut permettre aux personnes en situation de précarité de résoudre le dilemme : « soit je me loge, soit je travaille », ce qui est faisable à condition de partir des territoires.

Ayant été élue pendant vingt-cinq ans, j'encourage le *Secours catholique* à adopter une démarche politique très forte. Il faut parler au maire, quelle que soit son étiquette. Beaucoup de nos bénévoles, que nous formons à rencontrer les élus, siègent dans des centres communaux d'action sociale (CCAS) ou dans des comités économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER). Si l'on veut s'attaquer aux causes de la pauvreté, il faut travailler avec les élus.

Mme Françoise Laborde. - Je viens d'être nommée membre de la commission spéciale qui examinera au Sénat le projet de loi « égalité et citoyenneté », véritable loi « catalogue ». Lors de l'examen de ce texte par notre assemblée à la rentrée, nous devons notamment nous interroger sur le

¹ Loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains.

logement et le seuil de 25 % de logements sociaux fixé par la loi SRU. En effet, les maires rencontrent des problèmes car les logements sociaux ont parfois été construits à la périphérie des villages, ce qui ne correspond ni aux besoins des personnes âgées, qui ne peuvent pas aller acheter leur pain, ni à ceux des familles, dont les enfants ne peuvent pas se rendre à l'école à pied.

Quels sont les liens du *Secours catholique* avec des associations telles que l'*Association des maires ruraux de France (AMRF)* ? De par mon expérience, il me semble que l'*AMRF* de Haute-Garonne est un bon complément, sinon un contre-pouvoir, à la métropole et aux grandes villes.

Mme Véronique Fayet. – En ce qui concerne votre suggestion sur le GNFA, je dirais que cela fait partie des arrangements locaux qu'on peut trouver.

Mme Françoise Laborde. – Le concours du GNFA est validé par Paris.

Mme Véronique Fayet. – Réparer la voiture d'une personne en grande difficulté est très valorisant pour un jeune.

Sur la problématique « égalité et citoyenneté », nous avons décidé de nous concentrer fortement sur le soutien à l'apprentissage du français, pour lequel les financements se font de plus en plus rares. Nous sommes à cet égard très présents à Calais, auprès d'une nouvelle génération de migrants – généralement de jeunes réfugiés de sexe masculin, et nous travaillons avec l'association *Dom'Asile* en Ile-de-France. Les migrants veulent de vrais cours de français qui leur permettraient, par exemple en deux mois intensifs, d'apprendre les rudiments de notre langue nécessaires à leur insertion. Les séances dispensées par des bénévoles ne permettent pas nécessairement cela. Or, la maîtrise du français est fondamentale pour s'intégrer et accéder à l'emploi. Une telle action pourrait toucher d'autres publics, comme des femmes turques présentes en France depuis vingt ans, qui n'ont jamais appris le français.

Mme Françoise Laborde. – À nous de réfléchir au seuil de 25 % de logements sociaux et à son sens : mieux vaudrait un peu moins de ces logements, mais qu'ils soient mieux raccordés aux réseaux de transports.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Il est vrai que le seuil de 25 % conduit parfois à l'effet inverse de l'objectif recherché.

Mme Véronique Fayet. – Je note que l'*AMRF* est un interlocuteur à connaître et je vous en remercie.

Mme Françoise Laborde. – En Haute-Garonne, 102 maires y adhèrent.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Il nous reste à remercier Mme Fayet pour sa contribution si éclairante à notre réflexion.

Audition de Mmes Inès Taittinger, pilote de course, Chantal Le Creurer, ancienne pilote de rallyes automobiles, Mélanie Astles, pilote de voltige aérienne, et M. Jean-Claude Girot, commissaire général du *Mondial de l'Automobile*

(13 septembre 2016)

Présidence de Mme Chantal Jouanno, présidente

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Pour clôturer notre cycle d'auditions sur le rapport « Femmes et voitures », avant sa présentation devant la délégation le 20 septembre, nous avons aujourd'hui le plaisir d'accueillir :

- Chantal Le Creurer, ancienne pilote de rallyes automobiles, de sa profession éditrice de magazines, qui a également été l'une des premières journalistes « Auto » dans le milieu ;

- Inès Taittinger, pilote de course automobile qui a participé aux dernières *24 heures du Mans* ;

- Mélanie Astles, pilote de voltige aérienne et passionnée de sports mécaniques comme la course automobile ;

- Jean-Claude Girot, commissaire général du *Mondial de l'Automobile*, événement qui ouvrira ses portes au public le 1^{er} octobre prochain.

Je suggère que mes collègues Christiane Kammermann et Anne Emery-Dumas se présentent.

Mme Christiane Kammermann. – Bonjour, je suis sénateur des Français établis hors de France, ce qui représente une lourde charge car ma circonscription, en quelque sorte, c'est le monde... Je fais partie de la délégation et je suis également membre de la commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Christiane est de longue date très engagée dans la délégation.

Mme Christiane Kammermann. – J'aimerais faire plus, mais les contraintes liées au fait que je sois élue des Français de l'étranger sont considérables...

Mme Anne Emery-Dumas. – Bonjour, je suis sénatrice de la Nièvre, donc d'un territoire qui a la chance d'avoir un beau circuit automobile, celui de Magny-Cours, dont je suis par ailleurs, pour des raisons personnelles et professionnelles, très proche.

Je suis ainsi tout particulièrement intéressée par le sujet du rapport de la délégation sur « Femmes et voitures ». J'ai tout de suite pensé qu'il serait bon qu'on puisse, entre autres, y parler des femmes pilotes, car c'est aussi un moyen de donner une image de la femme et de son rapport à la voiture qui diffère un peu du stéréotype habituel...

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – J'en viens à notre sujet. Cela fait maintenant plusieurs mois que nous travaillons sur ce rapport à l'intitulé délibérément provocateur, qui peut faire sourire. Au-delà des stéréotypes, nous souhaitons y aborder des problématiques plus lourdes, voire graves, qui touchent aussi bien à la question des femmes isolées sans permis ou sans voiture, qu'à la place des femmes dans les différents métiers scientifiques et techniques du secteur automobile, ou bien encore, aux différences existant entre les hommes et les femmes en matière d'accidentalité routière.

Aujourd'hui, Mesdames, nous comptons sur vous pour nous parler de votre passion pour ces sports extrêmes, de votre expérience et de votre ressenti, en tant que femmes, dans des univers encore très masculins :

- qu'est-ce qui vous a donné envie de pratiquer le rallye automobile/la voltige aérienne ?

- l'environnement familial ou le cadre éducatif ont-t-ils été des facteurs importants dans la découverte et la transmission de cette passion ?

- quels sont les obstacles que vous avez rencontrés ?

- quels sont vos prochains défis ?

En résumé, quelle différence existe-t-il entre l'angle féminin et l'angle masculin dans la pratique des sports extrêmes ?

Jean-Claude Girot, pourriez-vous, pour votre part, nous dire quelques mots de la manière dont le thème du rapport de la délégation peut être perçu à la veille du *Mondial de l'Automobile* : qu'attendez-vous de notre travail, et comment pourrions-nous le mettre en valeur dans le cadre du salon ?

Je laisse désormais la parole à Mélanie Astles, qui n'est pas une pilote de course automobile, mais qui aura certainement beaucoup de choses à nous dire en tant que pratiquante d'un sport extrême – la course aérienne – où les femmes sont encore très peu représentées.

Mme Mélanie Astles, pilote de voltige aérienne. – Je suis pilote de voltige aérienne et de course d'avion, également passionnée depuis l'enfance par les sports automobiles et mécaniques en général. Je suis la première femme devenue pilote au sein de la *Red Bull Air Race*. Il s'agit d'un championnat du monde de vitesse : c'est donc le pilote le plus rapide qui gagne. Cela fait treize ans que la course existe, et il n'y avait jamais eu de femme jusqu'ici. Sur 22 pilotes, je suis la seule femme.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Qu'est-ce qui vous a menée à cette passion dans votre parcours personnel ?

Mme Mélanie Astles. – J'ai suivi un parcours atypique, n'ayant pas de famille exerçant dans ce milieu. Ce qui m'a permis d'arriver jusqu'ici et de m'imposer dans un univers si masculin, c'est ma détermination. Quand j'étais enfant, je voulais devenir pilote de chasse, mais les conseillers d'orientation m'ont découragée de suivre cette voie. J'ai donc quitté l'école à dix-huit ans, avant de passer mon baccalauréat, et je suis entrée dans la vie active. Après avoir travaillé quelques temps, j'ai pu passer mon bac et reprendre mes études. J'ai obtenu mes diplômes de pilote sur le tard. J'aurais pu le faire plus tôt si j'avais eu davantage de moyens et si l'on m'avait aidée, mais j'ai dû me battre énormément pour arriver où je suis.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Pensez-vous que les difficultés que vous avez rencontrées étaient liées au fait que vous êtes une femme ?

Mme Mélanie Astles. – Cela a certainement joué un rôle, car il est objectivement difficile de s'imposer en tant que femme dans un univers aussi masculin. Justement, je voudrais montrer à d'autres que c'est possible. C'est une véritable fierté pour moi d'être parvenue à m'imposer dans ce milieu très sélectif.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Qu'en est-il aujourd'hui ? Rencontrez-vous encore des difficultés liées au fait d'être une femme ?

Mme Mélanie Astles. – Je parlerais de difficultés indirectes, c'est assez subjectif. Je ressens l'impression que je suis freinée en tant que femme, sans que ce phénomène soit flagrant. Il me semble que nous sommes moins poussées que les hommes, qu'on nous prête moins volontiers du matériel technologique dernier cri... Il faut être une vraie battante. Et puis il ne faut pas oublier la barrière de la carrière liée à une éventuelle maternité.

Pour l'anecdote, j'ai failli gagner ma première course, mais cela n'a pas trop plu et l'on m'a fait comprendre qu'il fallait réfréner mes ardeurs face au danger...

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Qu'en est-il de votre intérêt pour le sport automobile ?

Mme Mélanie Astles. – J'ai été élevée sur la Côte d'Azur, à proximité de Monaco. J'ai donc plusieurs fois assisté au Grand Prix de Formule 1 (F1). J'éprouvais une admiration immense pour Ayrton Senna. Par ailleurs, mon oncle était très engagé dans le sport automobile et il m'emmenait parfois voir des courses. Enfant, j'avais de nombreuses maquettes dans ma chambre. À cette époque, l'un de mes rêves – qui l'est toujours – était de devenir pilote de course. J'ai eu l'occasion de conduire avec Yannick Delmas sur un circuit. C'est donc mon prochain défi !

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – De la voltige aérienne à la course automobile, la transition est toute trouvée pour laisser maintenant la parole à Inès Taittinger.

Mme Inès Taittinger, pilote de course. – J’ai vingt-six ans et je pratique le sport automobile depuis 2009. J’ai commencé de manière atypique, avec l’ancien pilote de Formule 1 Philippe Alliot qui m’a très vite introduite dans cette discipline. J’ai commencé dans un championnat d’Europe avec des courses d’endurance longues – parfois douze heures. Mon rêve était de courir aux *24 heures du Mans*, ce que j’ai réussi à faire cette année.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur votre parcours personnel et sur l’influence éventuelle de votre famille sur cette passion pour la course automobile ?

Mme Inès Taittinger. – Mon père me faisait faire du kart quand j’étais enfant. Je voulais moi aussi être pilote de chasse, ce qui ne m’a pas été possible en raison de mes problèmes de santé¹. Il me semble avoir toujours été attirée par les sports dits masculins. J’ai commencé tardivement, sans formation ni expérience, avec peu de conseils.

Pour arriver au niveau où je suis aujourd’hui, j’ai beaucoup roulé et j’ai suivi d’intenses années d’apprentissage. Je suivais mon objectif et je ne me suis jamais découragée.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Le manque de conseils était-il dû au fait que vous soyez une femme ?

Mme Inès Taittinger. – Pour moi, être une femme dans ce sport est un atout car nous sommes très peu nombreuses. Cela permet en quelque sorte d’attirer la lumière sur soi. Le revers de la médaille, c’est aussi que l’on ne nous épargne pas lorsqu’on commet des erreurs. Par exemple, aux *24 heures du Mans*, j’ai été victime d’une crevaison pendant la course, événement imprévisible qui m’a contrainte à abandonner. Certaines personnes se sont servies de cet incident pour déclarer que je n’avais pas le niveau pour participer à cette course. Mais heureusement, de telles critiques sont rares. C’est un sport où il faut se battre, comme dans n’importe quel sport.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Quels sont vos prochains défis, à défaut de devenir pilote de chasse ?

Mme Inès Taittinger. – Je souhaiterais refaire les *24 heures du Mans* et rester dans ce milieu le plus longtemps possible, même si cela n’est pas facile et qu’il faut se battre.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Qu’en est-il de votre parcours scolaire ?

¹ Née avec une insuffisance cardiaque, Inès Taittinger a subi très jeune une opération du cœur.

Mme Inès Taittinger. – Mes graves problèmes de santé m'ont contrainte très tôt à beaucoup manquer l'école, ce qui fait que j'ai rapidement décroché. Plus tard, j'ai rejoint une école américaine pour une durée de cinq ans, qui m'a permis de valider un baccalauréat. Les études ne me conviennent pas forcément, sans doute à cause de mes absences répétées. Mon père m'a beaucoup aidée à trouver une discipline qui m'intéresse. Le sport automobile est une réelle passion pour moi.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Qu'est-ce qui, toutes les deux, vous a permis de forcer la porte de ces sports très fermés aux femmes, sans famille implantée dans ces univers ?

Mme Mélanie Astles. – En ce qui me concerne, c'est ma détermination qui m'a permis d'aller si loin et de ne jamais abandonner. Je suis quelqu'un qui ne lâche rien. J'ai rencontré beaucoup d'obstacles et j'aurais pu jeter l'éponge plusieurs fois.

Mme Anne Emery-Dumas. – Ma question s'adresse à Inès Taittinger. Êtes-vous pilote d'endurance plutôt par choix ou bien seriez-vous aussi attirée par les courses de vitesse ?

Mme Inès Taittinger. – Cela n'a pas été un choix au départ car j'ai commencé dans un championnat d'endurance avec Philippe Alliot, j'y ai fait mes gammes et j'ai beaucoup appris au contact de pilotes qui avaient déjà participé aux *24 heures du Mans*.

J'ai cependant commencé à courir sur le tard, à dix-neuf ans, en apprenant « sur le tas », alors que beaucoup de pilotes débutent dès l'âge de cinq ans dans des compétitions de karting ; mon apprentissage a été assez long car pendant trois années je n'ai roulé et appris que pendant les courses.

En côtoyant les autres pilotes, il m'est apparu que je devais participer à l'épreuve reine de l'endurance que sont les *24 heures du Mans*, à laquelle tout pilote rêve de participer, ainsi qu'aux deux autres épreuves mythiques : les *500 miles d'Indianapolis* et le *Grand Prix de Monaco*.

Les *24 heures du Mans* sont une course très difficile qui demande une préparation intensive mais j'ai vécu un rêve en y participant cette année, en compagnie de pilotes que je n'avais encore jamais vus qu'à la télévision.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Comment avez-vous débuté dans le sport automobile ?

Mme Inès Taittinger. – Mon père conditionnait mes débuts en course automobile à l'obtention de mon permis de conduire.

Dès la délivrance de celui-ci, Philippe Alliot m'a organisé une journée de découverte au circuit de Magny-Cours ; j'ai adoré et j'ai enchaîné d'autres entraînements avant de débiter en course trois mois plus tard sur ce circuit, dans une épreuve d'endurance à laquelle m'avait inscrite Philippe Alliot.

Mme Chantal Le Creurer. – Mon parcours est sensiblement différent car je n’ai jamais été pilote de course ni participé aux *24 heures du Mans* ; j’avoue même ne jamais être allée aux *24 heures du Mans* !

Mon parcours est familial, mon père était un sportif passionné de belles voitures ; il en changeait régulièrement, pour le plus grand bonheur des constructeurs. Il participait aussi à des rallyes régionaux dans la région de Lyon/Roanne et m’emmenait assister aux grandes courses qui se déroulaient en France, notamment le *Grand Prix de Monaco*. J’adorais cela, les sensations et la poussée d’adrénaline qu’elles procurent, ainsi que l’odeur particulière et l’ambiance exceptionnelle qui existent sur un circuit.

Ensuite, des amis de la célèbre équipe de ski de Jean-Claude Killy avaient monté un équipage avec des « berlinettes » Alpine Renault et participaient à des rallyes – sans toutefois me laisser le volant – mais c’était néanmoins agréable.

Puis, j’ai poursuivi un parcours dans le monde automobile d’une autre manière, par le biais de mon agence de conseil en communication à Paris ; en effet, nous avons décroché un important marché qui soutenait à l’époque des pilotes de Formule 1 (F1) tels que Nelson Piquet et Satoru Nakajima. J’ai donc eu l’occasion de me rendre sur de nombreux circuits de F1.

Par ailleurs, avec un groupe d’autres passionnés, nous avons fait revivre le circuit de Montlhéry qui était alors à l’abandon, et créé l’épreuve des grandes heures automobiles de Paris dont la prochaine édition se déroulera dans quelques jours. Des pilotes de F1 y courent sur d’anciennes voitures de compétition.

Il y a une quinzaine d’années, conviée en tant que journaliste et éditeur de magazine à un essai automobile, j’y ai rencontré des collègues masculins de la presse professionnelle automobile qui m’ont tout d’abord regardée avec une curiosité amusée, avant de changer d’avis en me voyant conduire. Je continue à travailler avec différents magazines pour parler d’automobile ; je ne mets pas la tête dans le moteur mais je suis capable de changer une roue, j’adore essayer des véhicules sur circuit et me laisser griser par la conduite d’une belle voiture.

Je regrette que les vrais journalistes automobiles soient parfois remplacés par des personnes qui viennent sur les circuits sans même posséder leur permis de conduire ! Confier l’essai de véhicules à des personnes qui ne savent pas conduire est quand même préoccupant.

J’aime conduire mais je suis très prudente en ville ou sur la route, comme le sont d’ailleurs tous les pilotes, mais quand je suis sur un circuit, je n’hésite pas appuyer sur l’accélérateur, quitte à avoir des frayeurs.

J’admire énormément Inès Taittinger de s’investir dans le monde difficile de la course automobile.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – D'autres jeunes femmes pilotent-elles en ce moment à votre niveau ?

Mme Inès Taittinger. – Très peu. L'une d'elles n'a réalisé qu'une demi-saison et n'était pas présente au Castellet pour les dernières courses de la fin de saison. Je ne vais pas m'en plaindre, cela a aussi d'autres avantages...

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Pourquoi y a-t-il encore si peu de femmes ?

Mme Inès Taittinger. – Quand, petite, je regardais des courses de Formule 1, je me disais que c'était un sport d'hommes, interdit aux femmes. Cela est moins vrai aujourd'hui. Ainsi, la course automobile, notamment la F1, commence à s'ouvrir aux femmes ; de plus en plus d'entre elles participent à des épreuves dans diverses catégories de courses ou viennent s'entraîner sur des circuits, même s'il est certain que les places sont chères dans les épreuves les plus prestigieuses et qu'elles y sont encore très peu représentées.

Il n'y a aucun inconvénient à être une femme dans ce sport mais il faut un certain niveau qui ne s'acquiert que par l'entraînement. Le sport automobile attire aussi peut être moins les femmes que la danse classique...

Mme Chantal Le Creurer. – J'ai bien connu deux pionnières : Michèle Mouton ainsi qu'Annie Soisbault, une femme incroyable.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Il y a donc bien des exemples de femmes pilotes, même si elles font figure d'exception.

Mme Mélanie Astles. – C'est une question difficile, mais il est vrai que dès l'enfance, les garçons jouent aux voitures et les filles à la poupée, ce qui conditionne sans doute notre comportement plus tard.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Une dimension physique spécifique, en termes de résistance, pourrait-elle expliquer cette moindre appétence des femmes pour le pilotage ?

Mme Mélanie Astles. – En course aérienne, pour impressionnant que cela paraisse, le corps demeure peu sollicité ; par contre, en voltige aérienne, c'est très violent, le pilote le plus dynamique aux commandes remportant l'épreuve.

J'ai déjà entendu des hommes qui, au sol, faisaient remarquer que l'on pouvait savoir si c'était une femme qui pilotait rien qu'en regardant les évolutions de l'avion...

Mme Chantal Le Creurer. – Seules des femmes participent au *Rallye des Gazelles*, environ 300, et cela exige d'elles un dépassement de soi.

Deux hommes, parmi lequel Eric Loiseau, qui avaient demandé à voir comment se déroulait l'épreuve, n'en sont pas revenus de la capacité des femmes à résister à la souffrance, aux dunes, aux pannes, aux intempéries.

Ces rallyes réservés aux femmes pourraient en inciter d'autres à tenter l'aventure.

Enfin, il n'y a encore que très peu de journalistes femmes - trois tout au plus - qui viennent sur les circuits et réalisent des essais.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - C'est votre tour, Jean-Claude Girot. Autour de cette table très féminisée, vous avez la parole !

M. Jean-Claude Girot, commissaire général du *Mondial de l'Automobile*. - C'est vrai que les quotas ne sont pas respectés aujourd'hui, puisque je suis le seul homme !

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - J'ai une double question à vous adresser. Tout d'abord, qu'attendez-vous de nos travaux et comment les percevez-vous ? Et, en second lieu, comment réagissez-vous, vous qui connaissez bien le milieu de l'automobile, par rapport à ces témoignages de femmes pilotes ?

M. Jean-Claude Girot. - Je dois dire que quand j'ai appris que la délégation aux droits des femmes du Sénat allait consacrer un rapport au thème « femmes et automobile », et que vous alliez en être rapporteuse, j'ai été aussitôt intéressé. Je me suis dit que, ce rapport devant paraître à peu près au moment du *Mondial de l'Automobile*, il y avait une belle opportunité à saisir pour mettre en valeur ce travail du Sénat à l'occasion du *Mondial* ! C'est une chance pour nous qu'un rapport parlementaire sorte à une date aussi propice sur un sujet qui nous concerne. Il faut le dire aussi, nos visiteurs et visiteuses sont nombreux. Nous n'en avons pas parlé, mais les femmes exercent souvent une influence directe sur les achats de voiture, qu'il s'agisse du modèle lui-même ou de la couleur.

Il y a donc de multiples motifs de s'intéresser aux relations entre les femmes et l'automobile. Parmi tous ces liens, je suis particulièrement heureux de participer à la table ronde d'aujourd'hui. Je vous remercie d'avoir accepté de présenter le rapport de la délégation dans le cadre du *Mondial*. Je me félicite vraiment de cette occasion qui nous est donnée de travailler ensemble.

Quant à ces témoignages de femmes pilotes, ce que j'entends aujourd'hui est réellement fabuleux pour moi : le *Mondial de l'Automobile*, c'est une passion, c'est même un rêve ! Et le rêve n'appartient pas à un sexe déterminé. Les témoignages de ces pilotes, qui nous ont fait partager leur passion, leur rêve de devenir pilote, le confirment. Moi qui ai une longue pratique des arts martiaux, y compris en tant qu'entraîneur d'une équipe féminine, je l'ai constaté : il y a chez les femmes une passion, une détermination, une ardeur dans l'entraînement qui peuvent dépasser celles des hommes, surtout quand ça devient un peu dur ! C'est peut-être paradoxal, mais c'est comme ça...

Je suis heureux que le *Mondial* donne prochainement l'occasion à ces femmes pilotes d'exprimer publiquement la passion qu'elles ressentent depuis l'enfance. Moi aussi, j'ai rêvé d'être pilote... mais je n'ai pas accompli ce rêve ! La voiture fait toujours rêver les gens, d'ailleurs, au-delà de la passion du sport : acquérir une voiture, c'est toujours un événement dans une famille. Changer de voiture fait toujours plaisir. Et au *Mondial*, cette dimension est bien présente, puisqu'un visiteur sur quatre est acheteur. Quant aux trois autres, ils viennent rêver, que ce soit en regardant les voitures de luxe ou en découvrant les nouveaux modèles. De surcroît, nous avons au *Mondial* un stand dédié au sport, en partenariat avec la Fédération internationale du sport automobile. Nous allons par ailleurs cette année proposer au public une exposition intitulée « L'automobile fait son cinéma », qui permettra à nos visiteurs de découvrir 48 voitures qui ont marqué des films ou des séries télévisées.

Là encore, on voit bien que cette passion peut être commune aux hommes comme aux femmes.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Et y a-t-il des éléments en particulier que vous attendez de nos travaux ? Y a-t-il des points qui vous intéressent plus que d'autres ?

M. Jean-Claude Girot. – D'abord, j'ai hâte de lire ce rapport. Car son contenu est encore secret... Je crois savoir que vous y évoquez aussi les métiers de l'automobile, qui ont toute leur place au *Mondial*, plus particulièrement sous l'angle de l'accès des femmes. De ce point de vue, il aurait été intéressant que Linda Jackson, directrice générale de Citroën, participe à cette table ronde, car il n'est pas fréquent que des femmes parviennent à des postes aussi importants aujourd'hui dans ce secteur, quoique dans les grandes entreprises automobiles, il me semble que les femmes arrivent actuellement en nombre. Dans l'entreprise, c'est la compétence et la passion qui comptent. Et là encore, on ne peut pas dire que la compétence et la passion soient réservées aux hommes... Les femmes ont peut-être aussi pour traits de caractère d'être opiniâtres et de persévérer. Là encore, ce sont des atouts dans l'entreprise.

Dans le sport, il y a avant tout la passion qu'on y met. Il y a aussi – vous ne me direz pas le contraire – le temps que l'on passe à l'entraînement. Il n'y a pas de secret ! Et cela, c'est vraiment universel.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Oui, la volonté est essentielle.

M. Jean-Claude Girot. – C'est aussi vrai dans l'entreprise. J'imagine que la passion et la volonté ont également leur rôle à jouer dans votre métier de parlementaire, dont on imagine combien il est prenant, *a fortiori* quand on représente les Français de l'étranger comme Christiane Kammermann.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Nous reviendrons sur le *Mondial* à propos d'un sujet qui sera évoqué dans le

rapport : c'est la question des hôtesse. Restons-en pour le moment au monde de la course et de la compétition. Est-ce plus difficile de trouver des sponsors quand on est une femme ? Peut-être, d'ailleurs, est-ce un avantage d'être une femme quand les femmes sont très peu nombreuses... Qu'en pensez-vous ?

Mme Mélanie Astles. – Le problème de l'accès aux sponsors est probablement le principal problème auquel j'ai dû faire face depuis le début de ma carrière sportive. J'ai réussi à trouver un sponsor il y a seulement deux ans. Cela m'a demandé un travail acharné, pendant cinq-six ans. J'ai consacré à cette recherche un temps considérable. Le plus dur, depuis le début de ma carrière sportive, a été de trouver de quoi mettre de l'essence dans un avion qui d'ailleurs n'était pas le mien... J'ai toujours dû partager un avion, avec les aléas que cela peut représenter.

Par exemple, l'année dernière, aux championnats du monde, les pilotes avaient en moyenne chacun de 1 000 à 1 500 heures de vol. J'en avais 150 ! Si j'arrive à tenir tête à des pilotes de ce niveau là – je ne suis pas parmi les meilleurs, mais pas non plus parmi les derniers –, c'est parce que j'ai dû mobiliser d'autres méthodes de préparation, physique et mentale, que des entraînements à bord. J'ai peut-être 2 000 heures de voltige, mais dans ma tête ! Aujourd'hui même, j'ai reçu la bonne nouvelle : j'ai réussi à financer un avion. Je vais aller le chercher en Allemagne dès demain. Je vais enfin pouvoir m'entraîner et effectuer, comme les autres pilotes, 100 à 150 heures d'entraînement par an. Ce que j'ai fait en dix ans, je vais pouvoir le faire en une année !

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Quand vous dites « comme les autres pilotes », vous vous référez au fait d'être une femme ou aux difficultés liées à l'accès aux sponsors et aux financements ?

Mme Mélanie Astles. – Mes difficultés viennent aussi du fait que je viens d'un milieu très modeste où les moyens sont très limités. Du reste, dans le milieu de l'aviation, je ne connais personne qui ait mon parcours. Y arriver sans argent est un vrai défi. Mais il s'est toujours trouvé, comme par magie, des gens sur mon chemin qui ont été là pour moi au bon moment et qui m'ont encouragée. Tous ces soutiens comptent énormément. On ne peut pas y arriver tout seul. La détermination ne fait pas tout.

Mme Inès Taittinger. – J'ai eu la chance de débiter dans ce milieu avec le soutien de mon père. Pour participer aux *24 heures du Mans*, il fallait que je trouve des partenaires et j'ai rencontré beaucoup de difficultés. J'ai, durant deux à trois ans, essuyé des refus et je n'ai par ailleurs eu que très peu de rendez-vous. Il y a déjà comme problématique le fait que le sport automobile ne soit pas extrêmement bien perçu. Pourtant ce sport est un véritable laboratoire qui développe de nouvelles technologies sur l'hybride, la consommation d'essence, la sécurité, etc.

Aujourd'hui, en ayant fait les *24 heures du Mans*, j'arrive à avoir plus d'opportunités, mais ce ne sont pas des opportunités de partenariat. Ce sont essentiellement des propositions pour aller rouler gratuitement à l'étranger. Le Mans m'a par ailleurs permis de disposer de plus de visibilité internationale, notamment aux États-Unis ou encore en Asie. Je vais ainsi faire une course à Miami à la fin du mois de novembre, et j'espère que cela me permettra de trouver des sponsors, même américains, mon objectif étant de refaire les *24 heures du Mans*. Mais il est vrai qu'en France, il est difficile d'avoir des partenaires et encore plus pour le sport « auto », le problème étant à mon avis davantage lié aux préjugés relatifs au monde de l'automobile qu'au fait d'être une femme.

Je suis aujourd'hui sponsorisée par *Coyote* (assistant à la conduite communautaire), qui ne s'attendait pas du tout à bénéficier d'autant de retombées médiatiques, si bien qu'il souhaite maintenant reconduire le partenariat pour l'année prochaine. C'est vrai que personne ne me pensait capable de faire les *24 heures du Mans*.

Quand j'essayais de « vendre » cet événement auprès d'éventuels partenaires, je leur disais : « *C'est une course internationale, vous allez avoir de la visibilité, oubliez le fait qu'il s'agit de sport automobile, mais pensez à la visibilité que je vous offrirai* ». *Coyote* n'imaginait pas en effet que ça allait prendre cette ampleur.

Mme Chantal Le Creurer. - Je suis très admirative de ces deux femmes. Il y a quelques jours, j'ai visionné un événement à Abu Dhabi où j'ai pu constater, sidérée, à quoi ressemblait la voltige aérienne. Et j'imagine aussi Inès mettre son casque et appuyer sur l'accélérateur, et je trouve cela incroyable. Je pense que pour une marque, c'est un développement d'image très intéressant...

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - Y'a-t-il beaucoup de courses 100% féminines ?

Mme Chantal Le Creurer. - À part le *Rallye des Gazelles*, non.

Mme Mélanie Astles. - En voltige aérienne, nous avons un championnat masculin, mais ouvert aux femmes. Aux championnats du monde en 2014, parmi les 70 participants, nous étions cinq femmes. J'ai fini 7^{ème} sur 70.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - Il n'y a donc pas de championnat féminin ?

Mme Mélanie Astles. - Non, j'ai été la première femme, mais je n'ai pas eu de titre « féminin ». La compétition était mixte. En revanche, s'il y a un certain nombre de femmes qui participent à une course, en général sept ou huit, on commence à faire un titre « différencié » entre les hommes et les femmes.

Mme Inès Taittinger. – Je trouve ça bien que ce soit mixte, car cela permet d’attirer des partenaires, de donner davantage de visibilité etc. Il s’agit par ailleurs, avec la voltige aérienne, d’un des rares sports mixtes.

En sport « auto » nous partageons les mêmes voitures, il n’y a aucun problème et je trouve ça très bien que l’on arrive, à force de travail et de détermination, à faire notre place dans ce milieu qui reste très masculin. Cela peut être décourageant au début, mais c’est d’autant plus grisant lorsque l’on y parvient.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Venons-en aux hôtes. Au salon de Shanghai, les autorités chinoises, dans le cadre d’une politique beaucoup plus large de lutte contre le luxe et le « sexy », ont interdit la présence d’hôtes féminines habillées de manière trop « sexy ». Cette polémique sur les hôtes, à travers lesquelles les femmes ne seraient que des faire-valoir, a été notamment alimentée par certains sites qui font des classements des salons automobiles en fonction des dix hôtes les plus « sexy ». Comment se positionne le *Mondial de l’Automobile* par rapport à ce sujet-là ?

M. Jean-Claude Girot. – Tout d’abord, nous n’avons de notre côté jamais réalisé ce type de concours d’hôtes et je n’avais pas connaissance d’un tel classement. Mais je préciserai que la France, et Paris plus particulièrement, est le berceau de la voiture, et que la tradition veut que des jolies femmes participent à l’image des salons. Quand je revois les affiches des premiers salons de l’automobile, au début des années 1900, il y avait toujours de belles femmes élégantes aux côtés de la voiture.

Toutefois, au *Mondial de l’Automobile*, nous avons également de plus en plus d’« hôtes », car outre les deux journées ouvertes à la presse où seuls les journalistes sont conviés et au cours desquelles les marques recourent à des hôtes qui ressemblent à des mannequins, il ne faut pas oublier que c’est un salon à vocation commerciale. Le personnel d’accueil, qu’il soit masculin ou féminin, est donc présent avant tout pour renseigner le client sur la qualité, le prix et les options de la voiture. Cela nécessite un certain savoir-faire professionnel et une sélection des femmes et des hommes selon ces exigences. Je pense que cette « mixité » se développe de plus en plus. S’il est vrai qu’il y a quelques années, il n’y avait que des femmes qui, comme vous le signaliez, étaient là essentiellement pour la représentation, aujourd’hui ce n’est le plus cas. L’aspect professionnel et commercial associé à l’information du visiteur – client potentiel – joue beaucoup. Mais cela n’empêche pas que des critères physiques puissent faire partie des critères de sélection des hôtes et hôtes.

Je voudrais dire aussi qu’à Paris, les enfants sont les bienvenus également, car je rappelle que notre salon est gratuit pour les moins de dix ans. Nous avons par ailleurs des garderies pour les enfants en bas âge, cela permet aux parents de visiter en toute tranquillité.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Est-ce que vous sentez que l'on s'intéresse de plus en plus au public féminin dans les salons ? La logique qui voulait, pendant un temps, que seuls les hommes achètent des voitures est-elle en train d'évoluer ?

M. Jean-Claude Girot. – Il me semble que les femmes ont toujours eu une influence sur leur mari quant au choix du modèle, de la couleur, de la qualité des sièges, des tissus, etc. Une voiture, aujourd'hui, c'est aussi le confort, et on constate que beaucoup de véhicules se « féminisent » au regard des critères plus anciens. Cette tendance se développe et je ne m'en plains pas personnellement. J'espère par ailleurs que les visiteuses seront nombreuses cette année au *Mondial*.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Permettez-moi de revenir sur la polémique de Shanghai. Est-ce que la question vous a été posée ?

M Jean-Claude Girot. – Jamais.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – C'est étrange car cette polémique est récente, elle date de 2015...

Mme Laure de Verdun, attachée de presse du *Mondial de l'Automobile*. – C'est très récent effectivement, mais je pense que la décision chinoise va au-delà de la question des hôtes et qu'elle est motivée par des raisons plus profondes, autres que ce qui se passe seulement sur les salons. Il s'agit d'une politique globale anti-luxe.

Par ailleurs, je souligne que, depuis plusieurs éditions, nous avons sur les stands ce que l'on appelle des *teams*, c'est-à-dire des équipes qui présentent des shows très mixtes, dans une conception globale du stand.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Que pourrait-on faire pour développer la pratique féminine en tant que pilote et, plus globalement, la place des femmes dans l'automobile, en plus de mener une action sur la question de la visibilité et des sponsors ?

Mme Inès Taittinger. – Il faut montrer aux jeunes filles qu'il est possible d'atteindre le plus haut niveau. Les *24 heures du Mans* sont la course automobile réputée la plus difficile au monde. Il faut se montrer prêt pour s'engager dans un tel défi, car c'est une course dangereuse : ce n'est pas parce qu'on veut le faire qu'on le peut. Mais plus il y aura de femmes pour tenter l'aventure, plus on en attirera.

De plus, il me semble que, sans qu'il y ait encore beaucoup de femmes pilotes en compétition, en raison d'un manque de temps ou de budget par exemple, beaucoup d'entre elles s'intéressent à la course automobile, se montrent curieuses quant à cette discipline, la plupart découvrant qu'il s'agit d'un sport mixte. Il faut montrer l'exemple en étant présente.

Mme Chantal Le Creurer. - Il faudrait créer des événements autour de la féminisation de la course automobile, en vous mettant en valeur comme modèle. Mais il est vrai qu'il faut pouvoir trouver le lieu et les personnes pour sponsoriser ce type de manifestations.

Mme Inès Taittinger. - Sur ce thème, mon idée était de monter un équipage 100 % féminin pour les *24 heures du Mans*, mais cela s'est avéré très compliqué car il faut déjà trouver trois pilotes femmes, mais aussi trois pilotes qui aient le niveau ; je n'y suis pas parvenue. En revanche, je précise qu'à la course à laquelle je participerai à Miami fin novembre, nous serons un équipage 100 % féminin, ma partenaire étant une pilote autrichienne. Il y a en France très peu de pilotes femmes à ce niveau.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - Savez-vous si dans les autres pays, il y a davantage de femmes qui exercent la course automobile ou la course aérienne ?

Mme Inès Taittinger. - Je ne sais pas, mais je peux vous dire qu'en France, nous ne sommes guère plus de trois ou quatre filles à pratiquer la course automobile à mon niveau.

Mme Mélanie Asltes. - En voltige aérienne, en haut niveau, nous sommes quatre filles, et en course, je suis la seule. On a une équipe de France, composée de douze personnes au plus, avec une limite de huit personnes du même sexe. Par exemple, cette année, nous sommes neuf, soit huit hommes et une femme (nous étions deux à postuler). Il fallait que je batte des hommes pour avoir ma place en tant que femme. Je précise par ailleurs qu'il est très difficile de rivaliser avec les membres de cette équipe, certains d'entre eux étant des pilotes militaires d'élite - c'est donc leur métier de tous les jours. On voit le décalage avec moi et mes rares heures de vol dans mon vieil avion. Il y a un moment où même la détermination ne peut pas tout.

Toutefois, la mise en avant médiatique est très bénéfique pour se faire connaître et progresser. Par exemple, le traitement médiatique - en France et à l'international - dont j'ai fait l'objet en participant à la *Red Bull Air Race* m'a permis de prendre un congé sans solde cette année et d'envisager - enfin ! - de pratiquer ce sport comme une activité à plein temps, presque en tant que professionnelle, et non plus comme amateur.

Pour créer des vocations, il faudrait envisager des initiations, des actions de sensibilisation dans les écoles et les collèges pour faire découvrir le sport, toucher le volant. Car c'est en faisant les choses qu'on a le déclic.

Mme Inès Taittinger. - On pourrait venir parler de notre passion dans les écoles, emmener les élèves sur un circuit ou assister à une course. À mon avis, l'un des problèmes tient aussi à ce que le sport automobile est encore très peu suivi par les médias en France, contrairement à d'autres pays. Les *24 heures du Mans*, la plus grosse course au monde, événement sportif le plus suivi après les Jeux olympiques, n'est ainsi diffusée que par

très peu de médias français. Les gens regardent très peu de sport automobile en France : si vous demandez à un enfant de vous citer un pilote, il vous parlera de Michaël Schumacher, qui a arrêté il y a dix ans ! Je pense donc qu'il faudrait ouvrir davantage le sport automobile aux médias français.

Mme Christiane Kammermann. - Je voudrais vous exprimer mon admiration et vous féliciter pour votre courage. Avez-vous déjà eu des accidents importants ou ressenti de grandes frayeurs au cours de vos exploits ?

Mme Mélanie Astles. - Bien sûr, cela fait partie intégrante des sports extrêmes, et c'est aussi ce côté dangereux qui nous attire. Dans notre pratique, nous devons faire face à la perte d'amis décédés dans des accidents, mais cela demeure une passion qui prime sur tout, et rien ne pourra nous arrêter. Pour ma part, j'ai été confrontée à quelques incidents sérieux - je ne parle pas d'accident, sinon je ne serai plus là pour vous en parler -, par exemple, un départ d'incendie dans mon avion.

Mme Inès Taittinger. - La sécurité a heureusement beaucoup progressé en sport automobile et sur les circuits, même si on doit toujours déplorer des décès. Je pense par exemple à Jules Bianchi. Quand on monte dans la voiture, il ne faut pas penser à l'accident, sinon on risque de mal conduire, de se bloquer et de faire une mauvaise performance, voire d'avoir un accident, justement. On parle de sorties de pistes. Mon pire accident à ce jour s'est traduit par une entorse cervicale, ce qui n'est finalement pas grand-chose. Mais il faut bien que cela reste dangereux, car c'est ça qui nous fait monter l'adrénaline !

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - C'est aussi ce qui fait le caractère exceptionnel de ces sports extrêmes. Il me reste à vous remercier pour vos témoignages passionnants.

**Éléments de réponses envoyés par M. Yoann Demoli,
docteur en sociologie, auteur d'une thèse relative aux usages sociaux
de l'automobile en France, de 1980 à nos jours**

1. Vous avez récemment publié un article intitulé *Les femmes prennent le volant*¹ : pourriez-vous nous résumer les principales conclusions de ce travail ?

a) La diffusion du permis de conduire auprès des femmes a connu une logique verticale. Les femmes qui ont d'abord obtenu le permis sont des grandes bourgeoises et des aristocrates qui, pour conduire, ont souvent été des femmes exceptionnelles, abandonnant les stéréotypes de genre, ou bien liées à des hommes ayant une place privilégiée dans l'histoire de l'automobile.

b) La diffusion du permis de conduire auprès des femmes a connu une logique non linéaire : ce sont certaines générations de femmes qui ont connu un accès privilégié et exceptionnel à l'apprentissage de la conduite. Les cohortes du *baby-boom* sont ainsi particulièrement sensibles à ce phénomène. Autrement dit, le progrès social n'est pas linéaire.

c) L'accès des femmes à l'automobile a été notamment un accès par le rôle de passagères et il se répand véritablement lorsque le multi-équipement se banalise, dès les années 1980. C'est un phénomène très tardif. Le progrès matériel n'est pas nécessairement synonyme de progrès social.

d) Le lien entre l'accès au volant et l'activité n'est pas mécanique. Avoir le permis ne signifie pas nécessairement être plus proche de l'activité. Historiquement, en tous les cas, c'est faux.

e) Il ne signifie pas toutefois une convergence entre les usages des hommes et des femmes. Si les femmes roulent de plus en plus – et se rapprochent ainsi des comportements des hommes – il n'en demeure pas moins que les trajets des unes et des autres demeurent spécifiques, tant dans leur durée et distance que dans les motifs qui y président. Les trajets des femmes sont plus courts, plus segmentés, plus fréquents. Le travail domestique y joue un rôle prépondérant. Cela explique en partie pourquoi les trajets ne sont pas une tâche particulièrement appréciée par les femmes.

¹ Les femmes prennent le volant. Les logiques sociales de la diffusion du permis, de l'accès au volant et de l'usage de l'automobile auprès des femmes au cours du XX^e siècle, *Revue Travail, Genre et Société*, 2014, p.119-140.

2. *Qu'est-ce qui vous a donné envie d'explorer ce thème ?*

Plusieurs aspects :

- Dans mes travaux sur la description des ménages sans voiture, une part très majoritaire de femmes. Alors que la mobilité est largement une histoire de voitures, les femmes en sont très souvent écartées. Pourquoi ? Quelles évolutions ?

- Un paradoxe : les femmes sont désormais plus diplômées que les hommes. Sauf pour le permis de conduire !

- La mobilité des femmes me semble essentielle dans leur processus d'émancipation. Lorsque la mobilité des femmes est critiquée, c'est souvent pour que celles-ci restent à leur place, dans le domicile. L'automobile me semble permettre une analyse des inégalités hommes/femmes, sous plusieurs aspects. Leur discours (comment justifie-t-on l'infériorité des femmes ?) ; leur évolution empirique (combien de femmes n'ont pas de voitures ?) et leurs évolutions historiques (comment les femmes se sont-elles emparées du volant ?).

- Dans ma vie privée, j'ai toujours été étonné par la fréquence des femmes qui disent ne pas aimer conduire ou qui ont arrêté de conduire ou qui ont eu une expérience difficile du permis de conduire. Je voulais quantifier ce phénomène. De la même façon, c'est assez amusant comme les hommes interdisent leur voiture aux femmes.

3. *La thèse approfondit-elle l'article ?*

- L'article est une synthèse du troisième chapitre de ma thèse. Le chapitre explore, par ailleurs, les questions d'accès au volant et d'accès à la mobilité. L'accès au volant correspond à l'accès à un véhicule personnel ; l'accès à la mobilité à un véhicule au sein du ménage. Ces deux indicateurs connaissent une forte progression. Toutefois, l'accès à la mobilité est particulièrement bas pour les femmes. Foyers monoparentaux.

- La thèse propose par ailleurs quelques développements théoriques.

- D'autres travaux sont en cours, étudiant notamment :

- ✓ L'immobilité des hommes et des femmes depuis les années 1970 ;
- ✓ l'appréciation de la conduite ;
- ✓ les effets du vieillissement sur la mobilité automobile.

4. *Existe-t-il une enquête plus récente ?*

Pour l'instant, nous avons cinq *Enquêtes Nationales Transports* (1967, 1974, 1981, 1993 et 2008). Les comportements de mobilité sont plutôt stables à moyen/long terme. La prochaine enquête est prévue vers 2020. D'autres enquêtes, mais pas représentatives à l'échelle nationale. Peut-être qu'il y a des changements, mais, s'ils existent, ils sont mineurs. La mobilité reste majoritairement automobile.

5. *Comment expliquez-vous les inégalités qui persistent aujourd'hui entre hommes et femmes en matière d'accès à l'automobile (permis de conduire notamment) et, plus généralement, dans un secteur automobile encore très largement investi par les hommes (métiers de l'automobile, sport automobile...)?*

- Un invariant anthropologique. Les femmes sont toujours les plus éloignées des objets technologiques.

- ✓ Vrai pour l'automobile
- ✓ Encore plus vrai pour les sports automobiles
- ✓ Vrai pour les armes (cf. BRI, GIGN...)
- ✓ Vrai pour le domaine aérien : les femmes sont là pour les soins et les hommes pour la conduite.

6. *Quelles seraient vos propositions pour réduire les inégalités hommes/femmes en ce domaine, et pour augmenter la place des femmes dans le secteur automobile ?*

- Campagnes de sensibilisation
- Modules de formation dans les auto-écoles, notamment sur la peur au volant
- Comité de déontologie des publicités
- Orientation des femmes dans les métiers de l'automobile, dans les métiers les plus techniques. Ouverture des postes les plus qualifiés aux femmes.
- Accompagnement des plus âgées dans la poursuite de la conduite.

7. *Avez-vous constaté l'existence (ou la persistance) de préjugés sexistes et de stéréotypes fondés sur « l'infériorité » des femmes par rapport aux hommes en ce domaine ? Le cas échéant, comment l'expliquez-vous et quelles seraient vos propositions pour remédier à cette situation ?*

- Le stéréotype de la femme mauvaise conductrice est aussi ancien que les premières femmes conductrices.

- Une façon de critiquer et limiter la mobilité des femmes

- Une facette de l'idéologie de l'infériorité féminine : bien conduire, c'est savoir se conduire. C'est ainsi dire que les femmes sont incapables de bien se comporter en société.

- Il faut pourtant rappeler que les femmes sont très minoritaires dans les auteurs d'accidents corporels. Qu'elles constituent une très faible part des auteurs de délits routiers. Les femmes conduisent mieux parce qu'on les attend au tournant...

- Il y a par ailleurs de nombreux comportements qui véhiculent ce stéréotype. Combien d'hommes n'aiment pas que leur femme soit au volant de leur propre voiture... La voiture des femmes est souvent dans le couple la voiture qui se partage. Par contre, la voiture des hommes leur est souvent exclusivement réservée.

- Être attentif : plus de femmes sur la route ne veut pas dire moins d'inégalités ! La voiture peut étendre l'espace domestique. Cela avait déjà été vu par Ruth Cowan.

- Intégrer les trajets liés aux motifs domestiques au travail domestique dans les enquêtes *Emploi du temps*.

**Éléments de réponses envoyés par Mme Sylvaine Turck-Chièze,
présidente de l'association Femmes et Sciences, conseillère scientifique
au Commissariat à l'énergie atomique (CEA), membre du Conseil
académique de l'Université Paris-Saclay**

1) Association Femmes et Sciences : *présentation*

« Promouvoir les sciences et les techniques auprès des jeunes en particulier les femmes, promouvoir les femmes dans les sciences et les techniques »

Femmes et Sciences est une association nationale, créée en 2000, dont je suis présidente et qui travaille avec les ministères (ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche MENESR, ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes -MFEDF) et d'autres partenaires (www.femmesetsciences.fr) et s'investit dans la mixité des métiers en incitant les jeunes filles à entreprendre des carrières scientifiques et techniques. En effet les métiers scientifiques sont mal connus, les jeunes en entendent peu parler et n'ont pas conscience de leur intérêt et de leur diversité, il faut donc consacrer du temps à les faire connaître.

Femmes et Sciences est engagée dans l'égalité professionnelle par ses actions de promotion des femmes scientifiques.

Ses outils pour parvenir à ces objectifs sont les suivants :

- interventions en commun avec les associations *Femmes et mathématiques* et *Femmes Ingénieurs* dans les collèges et lycées, en Ile-de-France, Alsace, Midi-Pyrénées principalement, et dans d'autres régions. Près de 7 500 élèves rencontrés par an, dans des quartiers variés.

- Production de documents papier, vidéos et diaporamas sur les métiers scientifiques à l'intention de lycéens et collégiens, en particulier :

* films *Osez et faites des sciences* à l'usage des jeunes, de leurs parents et des enseignants ;

* livrets pour aider les enseignant-e-s du secondaire et du supérieur à exploiter nos vidéos dans le cadre de leurs programmes ;

* documents sur les stéréotypes dans l'orientation, à l'intention de tous les membres de la communauté éducative : *Femmes et Sciences... au-delà des idées reçues* en collaboration avec *Femmes et mathématiques* et *Femmes Ingénieurs*.

• Échange avec éditeur de manuels scolaires pour améliorer la parité

• Préparation de vidéos ou interviews pour les médias (*You Tube* et télévision).

- L'association agit en dénonçant les stéréotypes et représentations sexistes, l'absence de femmes dans des comités ou dans des documents d'organismes scientifiques. Elle a beaucoup participé à la rédaction du premier FLOT (MOOC) sur l'égalité homme/femme initié par l'association *Sillages* : « Être en responsabilité demain : se former à l'égalité femmes-hommes ». Il a été présenté au ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes (MASSDF) en juin 2015 en présence de Mme Pascale Boistard et compte aujourd'hui plus de 4 500 connections au site <http://flot.sillages.info/?portfolio=se-former-a-legalite-femmes-hommes>.

- En 2014, l'association *Femmes et Sciences* a reçu le Trophée d'Or de l'égalité de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), catégorie associations et organismes publics.

Femmes et Sciences organise chaque année un colloque, sur la formation scientifique des jeunes ou sur la situation des femmes en sciences et en techniques. Madame la Ministre Laurence Rossignol inaugurerà celui de 2016 *Femmes scientifiques et entreprises : état des lieux et perspectives*, à l'École des Mines ParisTech le samedi 5 novembre.

L'association *Femmes et Sciences* est membre de la Plateforme européenne des femmes scientifiques (EPWS) dont Claudine Hermann (présidente d'honneur de *Femmes et sciences*) en est la vice-présidente.

2) *Coordination entre les différentes personnes morales. Travaux par thèmes ou filières*

Nous travaillons avec les institutionnels, proposons des actions aux ministères. Quant aux autres associations, telles que *Femmes et mathématiques* ou *Femmes Ingénieurs*, nous faisons des actions communes comme certaines rencontres dans des établissements scolaires, dans des forums, lettres de protestations communes, actions communes et fascicules élaborés ensemble. Ces associations sont d'ailleurs dans notre conseil d'administration. Nous travaillons par thèmes et rarement par filières car le problème de la mixité se pose globalement.

3) *Échanges avec d'autres structures ?*

Oui bien sûr. Nous avons eu, l'an passé et cette année, des réunions communes entre toutes les associations concernées par les femmes et les sciences et la Fondation l'Oréal pour identifier les actions à mener pour tendre vers la parité dans les métiers scientifiques et techniques. Ceci a fait l'objet d'un fascicule intitulé *Recueil d'idées à partager* édité par la Fondation l'Oréal. Nous continuons cette année notre réflexion et nous nous retrouvons souvent dans des manifestations qui nous concernent toutes.

4) *Statistiques en France et autres pays européens pour métiers scientifiques en particulier dans le secteur de l'automobile*

Selon les disciplines mais partout en Europe la proportion des femmes dans les métiers scientifiques et techniques est inférieure à 30 %, pouvant tomber même à 10 % dans certaines filières comme les mathématiques ou le numérique. Chez Renault, il y a 23 % de femmes, chez Peugeot la proportion est passée de 17,6 % en 1999 à 22 % grâce à un recrutement d'environ 30 % de femmes lors des recrutements de moins de 30 ans alors qu'il était de 11 % en 1999.

Les entreprises sont donc parfaitement conscientes de l'enjeu de la féminisation dans de tels secteurs.

Renault est d'ailleurs partenaire depuis cette année de *Femmes et Sciences*.

A l'occasion de votre audit, j'ai reçu les informations suivantes de la direction des ressources humaines de Peugeot.

Taux PSA de féminisation des filières (ingénieurs et ETAM)	%
Emboutissage et ferrage	3 %
Conception et maintenance bâtiment infrastructures	6 %
Mécanique	7 %
Montage	7 %
Maintenance et réparation automobile	8 %
Peinture	8 %
Électricité électronique	10 %
Style	12 %
Conception véhicule	12 %
Qualité	14 %
Management de programmes projets	16 %
Achats	22 %
Systèmes d'information	23 %
Programmation et logistique	24 %
Commerce marketing	28 %
Secrétariat général	36 %
Gestion coûts finances	42 %
CGC Produits financiers	44 %
Communication	62 %
Ressources humaines	64 %

Voici les informations que Peugeot m'a également confiées qui montrent leur réelle volonté de progresser :

- PSA s'est structuré en 20 filières de compétences et 110 métiers. Depuis 2015, une « ambassadrice » est nommée par filière pour porter spécifiquement les enjeux de féminisation de sa filière et d'accès aux postes clés de la filière.

Dans ce contexte, les objectifs de PSA sont :

- la féminisation des filières de formation et d'apprentissage : les jeunes filles représentaient en 2015 30 % de nos apprentis et 31 % de nos stagiaires ;

- une vigilance sur la non-discrimination à l'embauche qui se traduit par le respect d'une proportion de recrutement féminin au moins égale à la proportion de candidatures féminines reçues par filière ;

- la féminisation du top management : 12 % en 2015 (versus moins de 4 % en 2003, lorsque notre politique active a commencé en faveur de la féminisation). Notre objectif est d'atteindre 20 % à l'horizon 2020, soit une proportion équivalente à celle des femmes cadres de l'entreprise. Un réseau s'est d'ailleurs constitué *Women Engaged for PSA (WEP)* qui contribue, quant à lui, à démontrer la valeur ajoutée de la mixité pour l'entreprise et à augmenter la part des femmes aux postes clés.

Au niveau européen il existe un réseau féminin qui regroupe les constructeurs, *Women and Vehicules in Europe (WAVE)* : www.waveautos.com

5) Comment expliquez-vous le peu de mixité hommes/femmes dans le domaine scientifique dont fait partie le secteur automobile ? Orientation scolaire ? Apprentissage ? Formation ? Préjugés/stéréotypes, prédominance masculine ?

Il n'y a pas qu'une seule explication à ce problème, et chacun des éléments évoqués ci-dessus joue son rôle même si les femmes comme les hommes conduisent une voiture. Ce qui me frappe est d'une part la faible évolution des chiffres malgré une mobilisation des associations depuis des années et d'autre part des retours en arrière évidents qui nous interpellent (dans le domaine informatique par exemple où les femmes furent majoritaires à la fin des années 1970). Il y a aussi des évolutions inquiétantes (retard à l'embauche, chômage des diplômé-e-s, postes peu qualifiés non pourvus) qui ne vont pas aider à la mixité.

Notre association suit ces chiffres et positionne ses actions pour contribuer à faire évoluer les mentalités tout en sachant que le contexte est mouvant et nécessite une réelle attention.

Il ne faut pas négliger entre autres que la mixité scolaire peut jouer un rôle négatif, contrairement aux idées reçues, car les filles comme les garçons se positionnent beaucoup plus les uns par rapport aux autres.

6) *Peut-il exister aussi des contraintes spécifiques, inhérentes à l'exercice de ces professions qui conduirait à moins d'attrait... ?*

En apparence oui, mais on pourrait dire la même chose du métier de chirurgien par exemple. Or, en 2010, 38 % des internes affectés en spécialités chirurgicales étaient des femmes selon la Direction de la recherche, des études et des évaluations statistiques (DREES). Je ne crois pas aux contraintes spécifiques pour les métiers de l'automobile, au XXI^e siècle, ce sont des idées reçues, à l'exception peut-être d'une ou deux filières.

7) *Évolution de carrière des femmes dans les domaines scientifiques*

Il est bien connu que cette évolution est moins bonne (plafond de verre) que celle des hommes puisqu'aujourd'hui moins de 10 % atteignent de réels rôles de commandement. Effectivement il y a deux facteurs :

1) l'origine de la formation initiale joue un rôle plus important pour la femme que pour l'homme ;

2) le rôle des hommes est majoritaire dans le choix de l'évolution puisqu'ils sont plus nombreux dans la sphère de décision et donc leurs critères ou leurs réseaux l'emportent en faveur d'un homme souvent.

Dès lors, seuls les quotas et la présence des femmes à quasi parité dans les conseils d'administration et les organes de décision permettront le changement car, à ce niveau, il s'agit de pouvoir alors qu'au départ dans la profession il s'agit plus de conditionnement de la société.

Le rôle du gouvernement et des organisations mises en place pour améliorer la mixité est essentiel car les indicateurs sont maintenant obligatoires et l'engagement de facteur de progrès également pour les entreprises de plus de 500 salariés.

8) *Dans le cadre de votre action, vous heurtez-vous à des difficultés particulières auprès de certains acteurs ?*

Non pas en ce moment, car le gouvernement a une action favorable à la mixité. De plus dans notre association, ce sont en général des femmes en fin de carrière réussie qui dirigent les actions et les impulsent. Mais nous sommes vigilantes pour les plus jeunes et évitons dans la mesure du possible de les laisser en première ligne pour éviter que leur engagement nuise à leur carrière. Il est d'ailleurs à remarquer que les femmes qui ont été nommées responsables parité dans les entreprises ont, en général, peu de pouvoir mais ont un rôle très précieux pour constituer des banques de données chiffrées.

9) *Quelles seraient vos propositions pour augmenter la proportion de femmes dans le secteur scientifique et notamment automobile et pour leur permettre de se sentir plus à l'aise dans les différents métiers proposés ?*

Je suis convaincue (réponse personnelle issue de mon observation de la situation depuis que je suis dans notre association et que j'observe la société et les jeunes) que les filles et les garçons ne se projettent pas de la

même façon dans leur futur professionnel et je pense donc qu'il faut utiliser ce levier tout azimut.

Les filles sont excellentes au lycée et à parité dans les sections scientifiques. Mais les filles se projettent sur ce qu'elles connaissent et sur un métier qui a un sens pour elles : en général enseignement et disciplines du soin et de la santé. Les écoles d'ingénieurs commencent à l'avoir compris. Il faut des modèles pour les femmes, il faut féminiser les noms : ingénieur-ingénieure... pour qu'elles puissent se projeter ailleurs et ainsi éviter les filières saturées. Pour cela, il faut plus les informer et de façon récurrente en s'emparant de leur mode de fonctionnement.

Il faut parler aux jeunes filles de ce qui a un sens pour elles, et aller les rencontrer une fois par an ne suffit pas. Il faut donc des campagnes d'affichage, relayer ces points de vue dans les médias, leur montrer leur intérêt d'investir ces filières, déjouer leurs inquiétudes. Nous entreprenons ces actions dans notre association. Il faut expliquer aux filles pourquoi la mixité est utile : leur talent, la concurrence internationale et leur rôle dans cette évolution, plutôt que de centrer le discours sur la concurrence entre hommes et femmes qui n'est pas pour elles un objectif et qui est mal compris des garçons (même éducation donc choix individuel à respecter). Il faut aussi le faire comprendre aux hommes en créant une légère croissance pour éviter que tout le monde le vive mal... Il est important d'insister sur les métiers à fort sens et varié dans le quotidien. Il faut aussi réduire les concurrences symboliques entre les différentes marques françaises.

Voici deux propositions concrètes qui pourraient améliorer la mixité et le dynamisme français sur le plan international (la première est soutenue par *Femmes et Sciences*, la seconde relève de mon expérience professionnelle en tant qu'encadrante de jeunes diplômés) :

- faire des campagnes de sensibilité sur *You Tube* et à la télévision préparées par les associations en partenariat avec des industriels, utilisant le langage des jeunes ou des téléspectateurs impliquant des personnalités connues afin de montrer l'intérêt des métiers scientifiques et techniques et aussi l'intérêt pour les jeunes, filles comme garçons de s'y investir. Cette action a été portée par notre association en réponse à un appel d'offre 2016 de la fondation pour l'égalité et la mixité des métiers ;

- élargir la base de recrutement des grands groupes par la création de contrats à 5-10 ans en sortie d'école, de doctorat, d'apprentissage et au-delà pour faire évoluer les mentalités, stabiliser les femmes dans les métiers scientifiques et techniques dans une période si importante de leur vie personnelle (formation de couple, besoin de stabilité, besoin d'enfants...). Dans une période où les embauches sont faibles mais le travail trop intense pour ceux et celles qui sont en poste, il serait utile d'élargir la base salariale à différents niveaux hiérarchiques. Il est important aussi d'accepter les passerelles entre disciplines : par ex une personne formée à la simulation 3D

dans le monde académique (doctorat) doit pouvoir évoluer entre recherche fondamentale, industrie automobile, aide au diagnostic médical. C'est ce qui se passe aux États-Unis ou en Angleterre (peu de chômage et beaucoup d'opportunités pour les diplômés), doit-on exiler nos jeunes diplômés ? Doit-on vendre notre industrie ? Ou doit-on accepter de faire fructifier nos talents en créant en plus des CDI des contrats de durée suffisamment raisonnable pour que les uns et les autres apprennent à se connaître, puissent rebondir sans pour autant bloquer les jeunes dans des sociétés de service où l'épanouissement est beaucoup moins stimulant. Ceci est vrai aussi pour différents domaines de l'automobile : la mécanique... mais aussi dans tout domaine industriel français.

10) *Connaissez-vous les bonnes pratiques au niveau européen en ce domaine ?*

Ce sont les mêmes que les nôtres (vous pouvez trouver de très intéressantes études sur le site www.epws.org) mais il n'y a pas de pays idéaux en terme de place des femmes en sciences si ce n'est les pays asiatiques (où les jeunes voient l'intérêt des filières scientifiques) ou pays de l'Est européen. En Europe, il y a souvent plus de mots que d'actes, comme aux États-Unis, car beaucoup de pays partaient d'une situation pire que celle de la France. Le seul avantage des autres pays serait dans l'absence de grandes écoles et donc moins de ségrégation. Mais avoir des grandes écoles est une force que la France doit continuer de porter haut, elle doit aussi faire le remarquable pont entre grandes écoles et fort niveau universitaire afin de combler le fossé qui est en train de se creuser entre maîtrise du management et connaissances scientifiques fondamentales qui sont indispensables à l'innovation.

11) *De façon plus générale comment valoriser la mixité des métiers scientifiques ?*

La mixité des métiers existe quand le genre minoritaire est présent à au moins 40 %. C'est alors seulement que les personnalités peuvent s'exprimer sans stéréotype et que l'entreprise peut être plus compétitive. Il y a donc un vrai enjeu dans les carrières scientifiques. Ceci doit commencer à tous les stades de la vie car dès la maternelle la cour de récréation a déjà créé des habitudes, il convient donc d'en faire prendre conscience les parents, les enseignant-e-s et de continuer à chaque étape, en déjouant les effets commerciaux perturbateurs (jouets, livres scolaires, publicités...).

12) *Les hommes sont-ils présents et impliqués au sein de Femmes et Sciences ? Quelle peut être leur action spécifique (en particulier dans le secteur automobile) ?*

Oui mais faiblement et ceci n'est pas étonnant. Ce sont dans les entreprises où il y a de vrais enjeux de pouvoir qu'il est précieux d'avoir des associations mixtes car c'est là que les mentalités doivent évoluer. Dans notre association, nous intervenons surtout avant l'entrée dans le monde

professionnel, ensuite les femmes sont heureuses de partager et d'échanger pour se sentir moins minoritaires et faire connaître l'histoire des femmes dans les sciences par exemple. Dans le secteur automobile, les hommes peuvent montrer comment les femmes changent la mentalité de l'entreprise par leurs attitudes et préoccupations afin de désamorcer cette sensation d'entre soi.

13) *Autre information que vous souhaiteriez porter à notre connaissance sur la thématique « Femmes et Voitures »*

1) Pour faire progresser la mixité dans les métiers scientifiques et techniques, l'État doit être exemplaire et il s'est effectivement engagé ces dernières années de façon visible. Toutefois il reste des domaines où clairement le message n'est pas passé. Je prendrai juste l'exemple que l'on trouve aujourd'hui 8 juin sur le site du ministère de l'Intérieur concernant une campagne de recrutement dans le numérique : <http://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/L-Etat-recrute-des-ingenieursinformaticiens> : trois hommes qui encouragent les ingénieurs (au masculin) à répondre à l'appel d'offre... Cela ne doit pas être pour les femmes... alors que tant de laboratoires ont formé les jeunes filles comme les garçons dans ces domaines... Autant de campagnes à signaler pour faire bouger les lignes, consciente que c'est purement inconscient, le masculin étant parfaitement intégré dans notre culture.

Pour conclure :

2) L'association *Femmes et Sciences* organise son colloque annuel *Femmes scientifiques et Entreprises : état des lieux et initiatives* le samedi 5 novembre 2016 à l'École des Mines. Ces différents thèmes seront abordés.

C'est ensemble entre différents acteurs, en répétant les messages et en partageant des actions que notre pays gagnera plus de la mixité et en richesse dans tous les sens du terme.

**Entretien avec Mme Léa Garrigue, peintre en carrosserie décor,
meilleur apprenti de France (MAF)**

(2 mai 2016)

Je n'étais pas du tout attirée par les jeux féminins quand j'étais petite. Je détestais les poupées *Barbie* et je préférais jouer aux voitures.

Mon orientation professionnelle s'est précisée à la suite de mon stage de troisième, que j'ai effectué dans une carrosserie.

Le choix de ma profession, peintre en carrosserie décor, me permet de concilier mes deux centres d'intérêt : ma passion pour les voitures et la mécanique, et mon goût pour l'art.

Après le bac, j'ai aussi suivi une formation en aérogaphie (dessins sur les Harley Davidson par exemple). J'ai passé le concours de Meilleure apprentie de France (MAF) en remportant la médaille d'or au niveau départemental, régional et national.

Le paradoxe est que je n'ai jamais été apprentie, puisque je n'ai jamais trouvé de chef d'atelier pour m'accueillir. Je n'ai suivi que des stages.

J'ai suivi ma formation au baccalauréat professionnel dans un lycée professionnel ciblé sur les métiers de l'artisanat. Tous secteurs confondus, sur plus de 600 élèves, nous n'étions que 14 filles pour 600 garçons. En carrosserie, j'étais la seule fille.

Je me suis effectivement heurtée aux réactions de mes camarades masculins : souvent, les jeunes garçons disent que les filles sont favorisées par les professeurs en raison de leur sexe. Le plus dur est de faire sa place, la première année. Une fois qu'on a trouvé sa place, la deuxième année, ça se passe bien avec les autres lycéens. En revanche, avec les professeurs, je me suis heurtée à la mauvaise volonté constante d'un professeur. J'en ai eu trois formidables, mais celui-ci a été particulièrement nuisible et s'est évertué à me mettre des bâtons dans les roues.

Mais, de façon générale, j'ai heureusement été très bien entourée au lycée.

Si ma mère s'est montrée tout de suite d'accord avec mon choix d'orientation, de même que mon professeur principal, mon père a d'abord fait preuve de réticence, mais il m'a ensuite beaucoup épaulée.

En tant que fille suivant un cursus considéré comme masculin, je me suis heurtée à des problèmes matériels. En effet, peu de lycées professionnels offrant des formations dites « masculines » sont adaptés pour bien accueillir des filles. Ils n'ont pas de vestiaire ou de toilettes pour les filles par exemple.

C'est pareil dans les petites concessions automobiles. Dans mon lycée, il y avait une seule toilette réservée aux filles, et on m'a proposé de m'installer un vestiaire dédié, mais j'ai refusé et préféré me changer dans la salle des professeurs.

Je regrette d'avoir suivi un bac professionnel plutôt que d'être passée par la voie de l'apprentissage car la formation est beaucoup trop théorique et ne prépare pas à mon avis au monde du travail. J'ai été orientée vers un bac professionnel car je suis une fille.

De façon plus générale, je voudrais souligner qu'en France, les métiers manuels et de l'artisanat sont très peu valorisés. Pour ma part, j'ai fait cinq ans d'études, mais j'ai eu l'impression que la plupart de mes congénères considéraient cette filière comme une « voie de garage ». La plupart venaient ici par défaut, ils n'étaient que deux ou trois à suivre cette formation par passion. Il serait important de revaloriser ces métiers, aux yeux des parents notamment.

Je travaille aujourd'hui à mon compte en tant qu'artisan (depuis novembre 2015), cette situation résultant du fait que je n'ai pas pu poursuivre ma formation comme je l'aurais souhaité, étant trop diplômée et n'étant pas issue d'un milieu très défavorisé.

La plus grosse difficulté à se faire accepter, je l'ai rencontrée dans les garages. Les chefs d'atelier ont peur de recruter des jeunes filles, surtout des adolescentes de quinze ans, âge des premiers stages. À cette occasion, j'ai subi beaucoup de réflexions sexistes (les filles sont trop fragiles, pas assez fortes physiquement et moralement, elles perturberaient les collègues masculins...). En conséquence, je n'ai jamais pu faire d'apprentissage, faute de trouver un atelier ou un garage volontaire pour m'accueillir. Les gens qui réagissent ainsi sont des personnes qui n'ont jamais travaillé avec des femmes. Mais je travaille actuellement avec un chef d'atelier qui a l'habitude de travailler avec des hommes et des femmes, et tout se passe très bien. Je ne rencontre aucun problème.

En outre, j'ai déjà été refusée à des salons ou des foires dédiées à l'automobile ou à la moto pour exposer mes œuvres. Je n'ai jamais reçu de réponse à mes candidatures, contrairement à mes amis masculins.

En ce qui concerne mes clients, ils se montrent surpris la première fois, mais quand ils constatent que je fais bien mon travail, tout se passe bien. Ma clientèle est essentiellement masculine, puisque je répare et peins des motos.

Pour conclure, il est certain que le milieu automobile est un milieu très masculin, empreint de préjugés sexistes. C'est très dur mais il faut être plus forte qu'eux. C'est ma passion qui m'a permis d'arriver là où je suis, même si elle est devenue un combat.

**Entretien avec Mme Séverine Jean, carreleur,
meilleur ouvrier de France (MOF),
ancienne employée dans une entreprise de démolition automobile**

(2 mai 2016)

Le métier de la démolition automobile c'est la casse : les véhicules en fin de vie ou accidentés sont dépollués et démontés, puis on recycle certaines pièces.

C'est un métier occupé à 99 % par des hommes.

Je me suis retrouvée à faire ce métier car j'étais dans l'entreprise familiale. Mon père était démolisseur et ma mère tenait la comptabilité. J'ai travaillé pendant dix ans avec mon père avant de me réorienter vers la profession de carreleur, après avoir suivi une formation de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). J'ai quitté l'entreprise pour des raisons familiales.

Le métier de démolisseur automobile est une profession à laquelle les filles ne pensent même pas. Elle nécessite un moral d'acier et une excellente condition physique, car on travaille par tous les temps. Il faut aussi des connaissances mécaniques, qui peuvent néanmoins s'apprendre sur le tas. Par exemple, j'étais ramasseuse au début, puis j'ai été formée par le personnel de la casse.

Dans ma famille, la tradition veut que les femmes aient deux choix : soit la comptabilité de l'entreprise familiale, soit l'éducation des enfants en étant mère au foyer. En conséquence, quand j'ai fait le choix d'intégrer l'entreprise familiale du côté de l'action, je me suis heurtée à la réaction des femmes de ma famille qui transmettent leur propre conditionnement. Je n'ai pas non plus été épargnée par les remarques sexistes dans mon travail.

J'ai dû me battre avec les femmes de ma famille pour aller contre le poids de la tradition.

Petite fille, je jouais à la poupée et je faisais de la danse classique. J'ai eu un déclic vers l'âge de huit ans, quand mon père m'a emmenée voir des courses de motocross. J'admirais ces hommes particulièrement exemplaires.

À l'époque où j'ai choisi d'exercer dans la démolition automobile, cela m'aurait beaucoup aidée de voir un spot publicitaire avec des femmes modèles, pour me montrer que je n'étais pas une exception, une anormalité.

Mon surnom à la casse était « la dame de fer », car je résistais aux dures conditions de travail (notamment les mains en sang avec des crevasses). Ce sont des métiers physiques, durs. Il faut avoir une vraie passion pour l'exercer.

En ce qui concerne ma pratique du motocross, mon père m'emmenait voir des courses, et j'ai constaté que les vainqueurs étaient particulièrement glorifiés par le public, ce qui m'a donné envie d'essayer. J'ai pratiqué ce sport de l'âge de huit à vingt-six ans. Je me suis arrêtée à la naissance de mon fils.

Entre le moment où j'ai commencé et celui où j'ai arrêté, j'ai constaté une relative féminisation, même si les femmes restent très marginales dans ce sport. Quand j'avais 15-16 ans et que j'ai commencé à faire le championnat de France, elles étaient une dizaine de filles sur la France entière.

En général, les hommes nous donnaient un an avant d'abandonner. C'est la même chose dans le secteur automobile : souvent les hommes ne nous voient pas survivre dans ce métier au-delà d'une durée de cinq ans.

Parmi les raisons qui peuvent expliquer le peu de femmes pratiquant ce sport, il ne faut pas négliger son coût. Comme pour l'apprentissage où elles se heurtent à la difficulté de trouver des patrons, les femmes pilotes se heurtent à la difficulté de trouver des sponsors, car ils estiment qu'elles ne constituent pas un bon investissement. Ils raisonnent de façon binaire : la rentabilité de l'investissement (une femme n'est pas considérée comme rentable du point de vue physique et moral), et le souci lié à la maternité. Cela crée encore plus de barrières.

On entre ainsi dans un cercle vicieux : les femmes ne s'orientent déjà pas naturellement vers ce type de sports, mais ne sont pas non plus aidées ou incitées à le faire, puisqu'elles rencontrent davantage de difficultés que les hommes pour pratiquer ces sports.

Il faut aussi trouver un entraîneur, sachant que l'entraînement physique est très intensif et qu'il faut pouvoir tenir le rythme, surtout quand on assure une grande partie des tâches ménagères.

**Entretien avec Mme Alexandra Féron,
coordinatrice action insertion sociale UFCV /*Mécanord***

(2 mai 2016)

Mécanord est un atelier mécanique, qui n'est ni un garage solidaire ni un garage associatif. Cette structure mène une action d'insertion sociale à travers la mobilité. Elle relève de l'association nationale UFCV (Union française des centres de vacances et de loisirs), branche insertion sociale.

Le garage est une structure d'insertion qui agit au niveau du département et cible les publics en difficulté (revenu de solidarité active - RSA, allocation adulte handicapé - AAH, allocation de solidarité spécifique - ASS, mais aussi des salariés à faibles revenus...). Il est ouvert à tous les habitants du département qui ne sont pas imposables.

Au départ, la création du garage répond à une demande des habitants d'un quartier nord de Nantes, il y a plus de trente ans. Il s'agissait d'un « quartier Castor », où les gens construisaient leurs maisons en fonction des aptitudes de chacun. Cette entraide s'était ensuite poursuivie dans la réparation des véhicules, la mairie ayant fourni un local.

Plus tard, pour structurer et formaliser cette action, la ville a souhaité trouver une association susceptible de coordonner les activités menées dans ce cadre.

Le projet a donc été repris par une association solide il y a dix-huit ans, à savoir l'UFCV. Cette dernière a commandé un audit il y a environ huit ans, lequel a préconisé la mise en place d'un coordinateur pour remettre du sens et du lien social. C'est mon rôle : je travaille depuis quatre ans chez *Mécanord* à temps partiel.

Les procédures de l'atelier sont précisément définies : il y a des rendez-vous précis, des tarifs fixés, des procédures d'inscription et un véritable parcours social pour les personnes accueillies (information, questions réponses, échanges).

L'objectif est de permettre aux habitants du département en situation de précarité d'entretenir leur véhicule à faible coût. C'est indispensable à ces personnes pour conserver un lien avec l'emploi, un métier, une formation, et plus généralement un lien social.

Mécanord fonctionne avec un mécanicien professionnel à temps plein, un mécanicien contrat d'avenir à 0,8 ETP temps, et moi-même à mi-temps. Ce sont des professionnels diplômés, qui ont de plus des aptitudes à la pédagogie (dimension essentielle chez *Mécanord*). Le but est d'apprendre

aux personnes accueillies à entretenir leur véhicule et de les sensibiliser au danger lié à un véhicule mal entretenu ou abîmé.

À mon arrivée, seuls 20 % des inscrits participaient à la réparation de leur véhicule, contre 65 % aujourd'hui. 80 % des financements proviennent de l'État et des collectivités territoriales. Il faut qu'il y ait du donnant-donnant. Cela passe par un travail d'information et de pédagogie.

Les femmes étaient minoritaires il y a quatre ans, représentant une proportion de 20-25 %, mais leur proportion oscille aujourd'hui de 44 % à 52 %.

Quels facteurs peuvent expliquer cette évolution ?

Les femmes qui viennent sont, pour beaucoup, des cheffes de familles monoparentales avec enfants. Elles se retrouvent en difficulté, souvent au départ de leur conjoint, qui leur a laissé une voiture à charge. Dans ce contexte, elles se sont parfois heurtées à une mauvaise expérience dans les garages classiques.

Leur principale motivation quand elles viennent à *Mécanord* est d'apprendre à faire seule, à devenir autonomes. Sur les 50 % de femmes qui viennent, 80 % d'entre elles participent aux travaux mécaniques. Au-delà du facteur économique, il y a donc un réel enjeu d'autonomie pour ces femmes.

Mécanord est une équipe mixte. Je m'occupe de l'accueil, du partenariat, de la mise en lien entre usagers et partenaires lorsqu'il y a des besoins spécifiques, et je présente le garage. Les femmes sont ainsi mises en confiance et reviennent. Elles trouvent un accueil et une écoute pour leur prodiguer des conseils et les aider à surmonter leurs difficultés.

En tant que travailleuse sociale et animatrice, je peux aider ces femmes en difficulté à trouver des relais.

Si dans 60 % des cas, le véhicule est la raison de leur venue, on constate souvent un besoin d'écoute de toutes les difficultés qui affectent leur vie et la conversation se prolonge sur les soutiens qui pourraient leur être proposés.

Mécanord accueille sur une année glissante 529 personnes.

Pour faire connaître *Mécanord*, j'ai réalisé un travail de communication et d'information auprès des travailleurs sociaux et des structures d'insertion (maisons de l'emploi, caisses d'allocations familiales – CAF par exemple). Ceux-ci hésitaient à orienter des femmes vers nous, pensant que notre action n'était accessible qu'à une majorité d'hommes. Or, après leur visite de *Mécanord*, en découvrant les lieux et notre méthode d'accompagnement pédagogique, les travailleurs sociaux ont orienté les femmes plus facilement vers nous.

Les usagers de *Mécanord* peuvent faire des suggestions, à travers un comité des usagers. À cette occasion, beaucoup de femmes ont pointé les difficultés pour elles de se rendre au garage avec des enfants en bas âge non scolarisés.

J'ai donc mis en place, avec mes partenaires de la ville de Nantes et du conseil départemental, une procédure spécifique pour les mères sans mode de garde, en lien avec la mairie : la possibilité de leur attribuer des places en crèche ou en halte-garderie pendant les rendez-vous et les réparations, si elles n'ont aucune autre solution. Il existe quelques familles monoparentales dont les chefs sont des pères, qui peuvent bénéficier aussi de cette solution.

En outre, je souhaite insister sur la principale difficulté à laquelle je suis confrontée : alors que j'ai de nombreuses idées pour développer d'autres actions sociales en lien avec l'atelier, je me heurte à la question budgétaire.

Par exemple, *Mécanord* ne dispose pas d'une convention pluriannuelle, mais annuelle, ce qui implique qu'il faut argumenter chaque année pour défendre le renouvellement des subventions. Cela est dû au cadre budgétaire très contraint. Au mieux, on reste à moyens constants d'une année sur l'autre. Cette incertitude et ce manque de visibilité des moyens d'une année sur l'autre ne permettent pas d'envisager d'autres actions pour les femmes ou les familles. Cela devient problématique, car le garage a de plus en plus de demandes. J'ai ainsi été contrainte d'arrêter les inscriptions sur le département durant quelques mois au cours de l'année 2014.

Le budget annuel de *Mécanord* est de 111 000 euros, charges salariales comprises. Il s'agit d'un financement public à 80 % (Nantes métropole, 26 communes, ville de Nantes, conseil départemental et l'État via les services de la préfecture) pour 20 % de cotisations annuelles (29 euros par adhérent) et des recettes liées aux tarifs des réparations (entre cinq et dix euros par heure). Il faut préciser que les tarifs pratiqués par *Mécanord* sont très inférieurs aux tarifs pratiqués par des garages classiques (entre 30 et 50 euros par heure).

Il n'existe que très peu de structures comme *Mécanord* en France. Il en faudrait d'autres. J'ai par exemple été contactée par le département des Landes et celui de Normandie qui sont intéressés par ce modèle. Mais on se heurte vite à la problématique financière, tant il est difficile d'obtenir des subventions pour monter ce type d'action.

Il faut savoir que le coût d'installation d'une structure comme *Mécanord* est de l'ordre de 300 000 euros la première année (masse salariale, investissement en matériel) si l'on ne bénéficie pas d'une mise à disposition gratuite de locaux. Il y a un retour sur investissement des fonds publics, mais à moyen terme (moins de demandeurs d'emplois, donc moins d'allocations à verser...). Cependant, les politiques sont soumises à court

terme à des contraintes budgétaires qui limitent les dépenses d'investissement.

À *Mécanord*, il y a aujourd'hui 70 % de demandeurs d'emplois, alors qu'il y avait 60 % de personnes au RSA il y a quatre ans. *Mécanord* œuvre donc en faveur de la mobilité des personnes. Elle leur permet de conserver une mobilité essentielle pour maintenir ou reprendre un emploi. Il est certain que la région devrait se doter d'une seconde structure comme *Mécanord* pour faire face à la demande.

**Entretien avec M. Jean-Luc Chabanne,
secrétaire général du Comité d'organisation du concours « Un des
meilleurs ouvriers de France » et des expositions du travail (COET)**

(9 mai 2016)

J'ai commencé ma carrière en tant que mécanicien et j'ai gravi plusieurs échelons dans le secteur automobile. Je suis aussi compagnon mécanicien et j'ai fait mon tour de France. J'ai travaillé douze ans dans l'industrie automobile, entre 1988 et 2000. Cette période a correspondu à la modernisation des gammes de voitures.

J'ai toujours constaté la présence de femmes dans l'industrie automobile, notamment des opératrices sur les lignes de production qui fonctionnaient en trois huit. J'ai constaté à partir de 1994-1995 l'arrivée plus marquée de jeunes femmes dans les services méthode. Cela s'explique à mon sens par l'essor du BTS qui a constitué à cette époque une vraie solution pour l'emploi, à la fin des années 1980 et au début des années 1990.

J'ai notamment vu beaucoup de projets industriels conduits par des jeunes femmes chez Renault comme chez PSA. Il est vrai qu'il paraissait compliqué pour ces femmes de s'intégrer dans un univers très masculin, même si les hommes de ma génération évoluaient en ce qui concernait la place de la femme dans la vie sociale et au sein du couple, par rapport à la génération précédente.

Le peu de féminisation de l'industrie, et notamment de l'industrie automobile, tient plus généralement à une mauvaise communication du secteur qui a envoyé des images négatives de ce milieu, du point de vue économique (fermeture d'usines, réductions d'emplois, délocalisations). Cela n'offrait pas une image de sécurité, et cela a certainement expliqué les difficultés de recrutement du secteur. Cela concernait aussi bien les hommes que les femmes, mais encore plus ces dernières.

Par ailleurs, le secteur industriel est très conservateur au niveau managérial en ce qui concerne l'intégration et le rôle des femmes. Cela reste un milieu très masculin, donc un véritable parcours du combattant pour les jeunes femmes qui souhaitent exercer des métiers dans ce secteur.

Je parlerais de « double peine dans l'industrie » pour les femmes : pour n'importe quel individu, c'est un secteur économique fragile, mais pour les filles, le chemin est encore plus dur car il a été tracé par des hommes pour des hommes. Cependant, la génération actuelle des 20-35 ans apporte un nouveau regard sur ces questions.

Plus généralement, je voudrais relater une anecdote à propos d'une personne que j'ai connue, et qui est devenue directrice de l'hôtel *Negresco*. Lorsqu'elle allait voir les clients avec son adjoint, ceux-ci s'adressaient inmanquablement à l'homme... Pour les femmes, même si les choses évoluent, il reste des préjugés ancrés dans les habitudes, quel que soit le secteur.

La question de l'orientation professionnelle est centrale. Or, on constate souvent une orientation professionnelle par défaut, véritable problématique de notre système éducatif, qui concerne en particulier les filles, alors qu'elles réussissent mieux que les garçons à l'école.

Il me semble que les visions professionnelles à moyen terme respectives des jeunes filles et des jeunes garçons sont très différentes. Les jeunes femmes n'envisagent pas leur métier comme les garçons. Or, la société française en générale présente une vision très masculine des métiers et des carrières. Il conviendrait donc selon moi d'adapter ce discours aux femmes.

Actuellement, le modèle du parcours professionnel est tracé par les hommes, pour les hommes, du point de vue des hommes. Comment les femmes pourraient-elles s'y reconnaître ?

Les femmes des services méthodes que j'ai côtoyées s'habillaient comme des garçons, comme pour nier leur féminité et ressembler le plus possible à des hommes, comme si cela favoriserait leur intégration. En ce qui concerne les tenues de travail, on donne les mêmes aux hommes et aux femmes, mais peut-être faudrait-il les adapter selon le sexe ?

En définitive, si l'on parle souvent d'ascenseur social, je crois que l'expression « d'escalier social » serait plus adaptée pour les femmes, car elles doivent redoubler d'efforts et montrer encore plus leur motivation, dans un parcours semé d'embûches.

Un autre point problématique, susceptible selon moi d'expliquer le peu de femmes dans le secteur industriel, et notamment automobile, tient à la réaction des parents quand leur fille leur dit vouloir être mécanicienne par exemple.

Au-delà du manque de femmes dans ces filières, les sections d'apprentissage en carrosserie, automobile et mécanique sont clairement en sous-effectifs de façon générale. On ne compte pas assez de jeunes dans ces filières, ce qui pose la question de savoir si le secteur sera en capacité de répondre à la demande en cas de reprise économique.

En France, la voie professionnelle n'est pas considérée comme une voie d'excellence, contrairement à ce qui se passe en Allemagne. Dans ce pays, ce n'est pas tant la marque qui est valorisée, que le savoir-faire manuel et technique qu'il y a derrière. Cela joue en faveur de la « qualité » allemande. C'est aussi comme cela qu'ils ont gagné des parts de marché.

En France, c'est l'inverse, on ne montre que la marque sans s'attacher au savoir-faire qu'il y a derrière (cf. Vuitton, la nouvelle DS...). De plus, en Allemagne, un mécanicien qui rentre chez Volkswagen par la base peut devenir un jour le patron de l'entreprise, évolution impensable en France.

Dès lors, la question centrale est de savoir comment donner envie aux jeunes hommes et aux jeunes femmes de s'investir dans les métiers manuels.

Tout ce contexte ne facilite donc pas non plus l'arrivée des femmes dans le secteur automobile ; elles hésitent d'autant plus à se lancer au regard de toutes les difficultés anticipées.

En France, il y a plus de chance de trouver une passerelle de la voie académique vers la voie professionnelle que l'inverse. Il est en effet très difficile de retourner à la voie académique lorsqu'on a choisi la filière professionnelle.

À cet égard, je pense à certaines jeunes femmes Meilleures ouvrières de France (MOF) qui cherchent des portes de sortie, ne se voyant pas rester carrossières toute leur vie. Elles cherchent un futur possible, un métier où elles ont des perspectives d'évolution, notamment en matière de créativité. C'est pourquoi elles se tournent plus volontiers vers des métiers artistiques.

En tant que secrétaire général du COET, j'ai l'intention de rencontrer les présidents des 238 filières métiers du COET et de leur faire part de ma volonté d'ouvrir des classes aux secteurs de l'industrie où il y a des femmes, tels que les services méthode, qui se situent entre le bureau d'étude et la production. Par exemple, le site de PSA Vélizy compte beaucoup de jeunes femmes dans les bureaux d'études.

Le COET est une association privée qui figure dans le code de l'éducation, et qui revoit ses référentiels tous les trois ans. Pour le 26^{ème} concours de MOF qui sera lancé en 2016, j'ambitionne donc d'ouvrir des classes là où il y a des femmes dans l'industrie. Il faut aller chercher les jeunes femmes (partie conception/créativité/innovation).

Le 25^{ème} concours qui s'est achevé en 2015 ne comportait que 23 % de femmes sur 147 métiers, proportion beaucoup trop faible. Dans l'industrie, y compris dans l'industrie automobile (carrosserie, mécanique), il n'y avait aucune femme. Le COET mène donc en ce moment, à mon initiative, un gros travail sur la carrosserie, la peinture, le *covering*, métiers qui font appel à la créativité.

De façon plus générale, j'estime qu'il y a une dimension créatrice qui n'est pas assez mise en valeur dans le concours de MOF.

Le COET est une structure encore très peu féminisée.

Pour conclure, voici les propositions que je souhaite formuler :

1 - Repenser les parcours professionnels de l'industrie au féminin

Il faut porter un regard sur une orientation par et pour les femmes. Cela permettra aussi d'apporter des solutions pour les hommes. La valorisation du travail féminin dans l'industrie valorisera également de façon générale l'ensemble de ces métiers manuels.

Il faut repenser l'intégration professionnelle au féminin, avec des référentiels féminins. Cela devrait être d'autant plus naturel dans notre économie actuelle fortement tertiaisée. La mécanisation a permis de déplacer le terrain de la pénibilité sur un terrain autre que physique.

Alors que l'on compte de plus en plus de femmes directrices des ressources humaines (DRH) dans le secteur automobile, il faudrait recréer avec leur aide une approche au féminin des métiers de l'industrie.

Si l'on interrogeait quelques directeurs des ressources humaines du secteur automobile, on en saurait davantage sur les attentes des femmes et des hommes des futurs recrutés, qui transparaissent dans leurs entretiens de recrutement.

2 - Communiquer

Ce n'est pas en féminisant les noms de métiers que l'on attirera davantage de filles dans le secteur automobile. Il faut vraiment s'attaquer au sujet, contacter les femmes de l'industrie qui ont réussi et retravailler avec elles la notion de parcours professionnel pour les femmes : comment peut-on y réussir sa vie professionnelle quand on est une femme ?

**Entretien avec M. Charles Fiessinger,
manager diversité et des espaces mobilité (France),
et Mme Martine Bourcy-Reiss, responsable des relations sociales,
groupe Michelin**

(8 juin 2016)

M. Charles Fiessinger. – Michelin est une entreprise industrielle, qui a pour particularité d'être également une manufacture. 50 % de ses effectifs sont ainsi des opérateurs de fabrication (c'est-à-dire des ouvriers spécialisés (OS), personnes qui travaillent sur les machines en horaires d'équipe tels que les 3x8 par exemple).

Dans cet environnement, l'entreprise Michelin a exprimé une ambition forte à l'horizon 2020, dans le cadre du nouvel accord portant sur le développement de la mixité et de l'égalité du 12 janvier 2016, qui court sur une période de trois ans. L'objectif fixé est d'atteindre 20 % de femmes dans les effectifs (contre 17,1 % aujourd'hui), et d'avoir parmi nos managers 30 % de femmes (contre un quart aujourd'hui).

Cet accord couvre le périmètre MFPM (Manufacture française des pneumatiques Michelin), société principale du groupe qui compte 20 000 personnes réparties sur seize sites de production.

Pour réaliser ces objectifs ambitieux, cinq leviers ont été identifiés. Le premier levier porte sur la féminisation du recrutement.

L'objectif est de recruter davantage de femmes ; ce qui passe par une sensibilisation des recruteurs et une centralisation des équipes. Le recrutement est aujourd'hui piloté depuis Clermont-Ferrand, et les équipes RH se déplacent sur les différents sites, afin d'homogénéiser les pratiques.

De même, les équipes de recrutement ont été féminisées, pour que les femmes parlent aux femmes.

L'entreprise a également mis en place des formations pour les recruteurs à la non-discrimination.

En outre, les critères de sélection des postes ont été revus, notamment s'agissant des postes de management, de façon à les cibler moins sur les compétences techniques, qui peuvent être améliorées *via* la formation interne, que par le passé. Cela permet d'avoir davantage de femmes dans le vivier des personnes recrutées.

S'agissant des opérateurs de fabrication, l'embauche passe par la « méthode de recrutement par simulation » (MRS). Les critères de recrutement se concentrent davantage sur des aptitudes manuelles que sur un diplôme ou un secteur d'activité. Cette méthode est utilisée en lien avec Pôle Emploi qui l'a développée dans les années 2000.

En outre, nous avons responsabilisé les recruteurs par rapport aux objectifs fixés, en les y sensibilisant.

Enfin, nous avons élargi le profil des futurs embauchés à des profils de « middle carrière », ce qui fait que l'on n'embauche plus principalement des jeunes diplômés comme auparavant. C'est aussi une manière de fissurer le plafond de verre.

La politique générale est d'élargir au maximum les profils des candidats.

Le second levier consiste à identifier les freins et les leviers à la féminisation.

Ce levier passe notamment par un gros travail sur l'ergonomie des postes, enjeu très fort. Il y a des ergonomes sur l'ensemble des sites. Entre 2013 et 2015, Michelin a investi 14 millions d'euros dans l'ergonomie pour adapter les postes de travail. Le budget annuel est de 4 millions d'euros par an sur la France.

On peut citer par exemple la mise en place d'outils automatiques sur les machines de vérification des pneumatiques, sachant que ceux-ci peuvent peser de 1,5 kg à 130 kg.

Il y a quatre à cinq projets d'ergonomie déployés sur chaque site par an, pilotés par un ergonome.

En travaillant sur l'ergonomie, sur les locaux, sur des gammes de vêtements pour les femmes dans les ateliers, on rend l'environnement industriel plus accessible et plus attractif aux femmes qui postulent.

Mme Martine Bourcy-Reiss. – Autre point très important, nous avons travaillé à une plus grande féminisation des managers de premier niveau dans nos activités industrielles (dits « responsables d'îlots »).

En effet, nous sommes convaincus que la féminisation du monde industriel, et notamment des agents de production, passe par la féminisation du management. Mettre des femmes en position de manager de premier niveau constitue un moyen de faire évoluer les mentalités et de favoriser l'intégration des femmes agents de production en milieu industriel.

Nous avons constaté qu'il faut pour cela atteindre une masse critique de femmes dans les ateliers.

Le troisième levier porte sur la gestion des carrières.

Sur ce point, l'avancée la plus importante est la signature d'un partenariat avec l'Institut national d'études démographiques (INED). Chaque année, l'entreprise publie en vertu de la loi un rapport de situation comparée (RSC) qui contient des statistiques sur la rémunération, le recrutement et l'égalité professionnelle.

Dans le cadre de la négociation du nouvel accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont indiqué ressentir des inégalités hommes/femmes, malgré les statistiques qui indiquent un écart maximal de trois points en termes de rémunération, voire des situations légèrement favorables pour les femmes dans certains cas. Nous leur avons donc proposé un partenariat avec l'INED pour s'assurer de l'égalité de traitement. L'Oréal s'était engagé dans une démarche similaire qui avait donné de bons résultats. Nous avons donc signé un contrat de partenariat d'une durée de trois ans avec l'INED. Il s'agit de vérifier s'il existe des écarts de rémunération et de promotion entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise : les femmes ont-elles les mêmes chances que les hommes dans leur parcours de carrière au sein de l'entreprise ?

Dans ce cadre, nous transmettons à l'INED toutes nos données de gestion sur les salariés, mais de façon anonymisée. Nous transmettons ces données chaque année pendant trois ans, pour constituer une base de données historique.

Le 23 juin 2016, lors d'une première réunion avec les organisations syndicales signataires de cet accord, l'INED nous a présenté sa méthodologie puis, le 7 juin 2016, une restitution partielle des résultats. La restitution complète avec les organisations syndicales aura lieu fin juin, puis chaque année. Début juillet, la synthèse de cette étude sera présentée aux membres du comité central d'entreprise (CCE), lors de la consultation sur le RSC. Il s'agit pour nous d'identifier les points de faiblesse sur lesquels il faut agir en termes d'égalité et de mixité.

D'après les résultats partiels de l'INED, toutes choses égales par ailleurs, il n'existe pas ou peu d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. S'agissant des promotions, le même constat est fait, avec une situation plus favorable pour les femmes : ceci s'explique sans doute par une caractéristique particulière de la population féminine travaillant chez Michelin, les femmes étant significativement plus jeunes et plus récentes dans l'entreprise que les hommes. Statistiquement, la probabilité d'évoluer est plus importante dans la première partie de carrière. Les travaux ultérieurs de l'INED pourront permettre d'analyser cette hypothèse. Nous sommes donc assez atypiques dans le paysage plus général des entreprises. Parmi les critères explorés par l'INED, l'âge et l'ancienneté sont les

caractéristiques expliquant une large partie des écarts. Le deuxième constat de l'INED est une assignation professionnelle marquée.

Ainsi, on compte 95 % d'hommes parmi les opérateurs de fabrication, avec une pyramide des âges très déséquilibrée chez les hommes (forte proportion d'opérateurs de plus de 50 ans). À l'inverse, on compte 95 % d'assistantes de direction.

L'un des enjeux à venir en termes de ressources humaines est lié aux prochains départs massifs en retraite et, en conséquence, également des recrutements massifs dans cette même période. Et il nous faudra alors recruter des femmes, y compris dans les fonctions d'agents de production.

Nous travaillons d'ailleurs en lien avec Pôle Emploi pour essayer d'inciter des femmes à nous adresser leur candidature dans ces métiers (organisation d'événements métiers).

Un autre enjeu porte sur la question de la distribution dans les niveaux de responsabilité.

Sur la question de l'importance dans les parcours de carrière de l'expatriation, il est tout à fait possible de réaliser toute sa carrière chez Michelin en France. Il ne s'agit pas d'une clé nécessaire pour évoluer dans les niveaux de responsabilité, contrairement à ce qui se passe dans d'autres entreprises.

M. Charles Fiessinger. – Toutefois, l'expatriation facilite l'accès aux responsabilités, au moins s'agissant des postes en lien avec l'international. L'expatriation est également valorisée car elle permet de se forger une expérience et un réseau à l'étranger, et d'améliorer ses compétences linguistiques. En outre, cela montre une capacité d'adaptation.

Le quatrième levier porte sur l'accompagnement des femmes dans leur carrière.

Michelin propose des offres de *mentoring* et de *coaching*. On s'aperçoit qu'il y a des demandes différentes de la part des hommes et des femmes, ces dernières se posant davantage de questions sur leurs capacités de *leadership* et de management.

En outre, Michelin a créé un programme dédié à l'accompagnement des femmes à fort potentiel pour « fissurer » le plafond de verre.

Enfin, Michelin dispose d'une école technique interne pour acquérir des compétences techniques spécifiques.

Il faut également rechercher des parcours de femmes « modèles » en situation de management chez Michelin, pour montrer aux autres femmes que cela est possible, et que cela a toujours existé.

Le cinquième levier consiste à piloter le progrès.

Sur ce point, nous avons mis en place une série d'indicateurs dans le cadre de l'accord de janvier 2016, qui porte notamment sur les objectifs annuels de féminisation. En outre, des opérations d'audit interne sont menées régulièrement.

J'en viens maintenant à certaines propositions qui nous tiennent à cœur, au vu des difficultés que nous avons pu constater sur le terrain.

La première proposition porte sur la nécessité d'un partenariat fort avec les délégations régionales/départementales aux droits des femmes : comment associer les entreprises dans la durée autour de certains éléments en faveur de la mixité et l'égalité professionnelle ? Je pense en particulier à des modules de « e-learning » sur les stéréotypes de genre, des modules sur les évolutions de la loi (congé de présence parental), des partages de bonnes pratiques, des informations sur les différents labels et leur spécificité....

Nous avons besoin de cohérence territoriale et temporelle. En effet, selon les délégations régionales et départementales aux droits des femmes (DRDF et DDDF), on ne sent pas la même volonté d'avancer et d'utiliser les outils formidables tels que les contrats de mixité, qui sont idéaux pour valoriser le parcours d'une femme dans un milieu d'hommes. Michelin est un groupe unique qui veut mener une politique homogène de mixité et d'égalité professionnelle sur l'ensemble de ces sites, mais le problème est que les différents sites ne dépendent pas tous de la même délégation.

Nous n'avons pas d'explication quant à la différence d'implication entre les délégations régionales et départementales aux droits des femmes sur ce sujet.

Cela pose la question des périmètres. Michelin est un groupe homogène, mais il se heurte à la multiplicité et à l'hétérogénéité de ses interlocuteurs.

On a le sentiment que les DRDF et les DDDF ont parfois du mal à travailler ensemble. C'est vraiment dommage, car on a un très bel outil avec le contrat de mixité. Il faut cependant rappeler qu'il s'agit d'un outil récent, mais très consommateur de temps, d'énergie et de ressources.

L'initiative du Président de la République sur les « Les 100 femmes qui font la France », à l'occasion du 8 mars 2015, avait été très appréciée. Dans ce cadre, une opératrice de fabrication du groupe Michelin ayant bénéficié de l'accompagnement prévu par contrat de mixité avait été reçue à l'Élysée. Or cette belle initiative n'a pas eu de suite. On devrait pourtant utiliser le 8 mars pour valoriser chaque année des profils atypiques de femmes dans les entreprises.

Martine Bourcy-Reiss. – De façon générale, les actions en faveur de l'égalité professionnelle doivent s'inscrire dans le temps (par exemple sur une durée de trois ans, comme l'accord).

Nous savons nous adapter rapidement et répondre à une demande ponctuelle de la délégation régionale ou départementale aux droits des femmes. Nous avons par exemple été sollicités en 2015 sur la problématique de la maltraitance et des violences faites aux femmes, pour sensibiliser et détecter les cas de femmes maltraitées.

En revanche, en matière de mixité et d'égalité professionnelle, les actions doivent s'inscrire dans la durée, et nous souhaiterions un pilotage un peu plus centralisé pour mieux partager la problématique et les sujets, et mieux travailler ensemble.

Les interlocuteurs régionaux avec lesquels nous travaillons au niveau de notre siège de Clermont-Ferrand pourraient ainsi jouer le rôle de coordinateurs auprès des autres régions.

M. Charles Fiessinger. – **La deuxième proposition à laquelle nous tenons** est de poursuivre les actions en faveur de la **semaine pour l'industrie** (label semaine de l'industrie). Je rappelle qu'à cette occasion, nous organisons par exemple des journées portes ouvertes dans les lycées. Or, nous estimons que le relais au niveau national n'est pas suffisamment fait, et qu'il y a un manque de moyens pour accompagner les entreprises. L'appui national serait perfectible. On a du mal à mobiliser sérieusement l'État autour de cette semaine.

Notre troisième proposition vise à poursuivre la revalorisation des métiers industriels.

Il faut mener le combat autour de l'alternance, les olympiades des métiers, les mini entreprises, l'immersion des personnels de l'éducation nationale en entreprise...

Les métiers industriels n'ont pas toujours bonne presse. On rencontre des difficultés pour recruter (des femmes en particulier) dans les métiers de la maintenance. Il n'y a pourtant pas de raison que les femmes ne puissent pas exercer ces métiers. Mais il faut agir ici en amont de l'entreprise. Il y a un vrai besoin d'une meilleure valorisation de ces métiers et des formations techniques de façon plus générale. C'est aussi un enjeu en termes d'emploi, puisque Michelin doit recruter autour de 1 200 agents en 2016 dans ce domaine, et le paradoxe serait de ne pas pourvoir tous les postes.

Nous travaillons depuis dix ans avec l'éducation nationale pour accueillir des enseignants et des conseillers d'éducation, afin de leur faire découvrir l'entreprise et ses métiers. Nous constatons souvent un décalage entre leur perception de ces métiers et leur réalité.

Il faut résorber ce problème d'image de l'industrie auprès des écoles et des parents.

Notre quatrième proposition porte sur les questions de la parentalité, de la mobilité et de la flexibilité.

Il s'agit d'être pragmatique dans notre capacité à accompagner les parents, notamment les jeunes, en lien avec les problématiques de garde d'enfants, surtout pour les métiers où il y a des horaires postés tels que les 3x8.

Pour les enfants en très bas âge, Michelin s'occupe de réserver des places dans les crèches, fait appel à des services de conciergerie dans les entreprises. Mais quand l'enfant est malade, c'est plus compliqué de trouver des solutions de garde.

Nous avons mis en place un système de chèques emploi service universel (CESU) abondés de 30 % par Michelin pour le paiement des assistantes maternelles, mais ils ne sont pas toujours acceptés au niveau local.

Martine Bourcy-Reiss. – Nous constatons la situation compliquée des jeunes parents dans le milieu industriel, dans un contexte sociétal où les familles monoparentales sont nombreuses. Dans ce cadre, trouver des modes de garde peut s'avérer pour eux parfois très compliqué, voire ingérable. Des parents d'enfants en bas âge nous disent qu'ils allaient devoir démissionner car ils n'arrivent plus à concilier leur vie familiale et professionnelle.

Une solution serait de mettre en place des services pour les parents aux horaires atypiques ayant des enfants en âge scolaire, des dispositifs d'accompagnement de garde des enfants. Mais il n'existe malheureusement pas de cadre dans lequel nous, entreprise, pouvons agir, car le personnel habite dans des communes très différentes qui excèdent largement le territoire de l'entreprise (50 à 60 km autour du site de travail).

À cet égard, se pose aussi la question de la mobilité géographique, qui pose des problèmes du point de vue de la scolarité des enfants, du travail du conjoint, de l'adaptation dans un nouvel environnement. Quand un salarié accepte une mobilité dans une nouvelle région, il on perd son réseau amical et familial, réseau pouvant aider, notamment pour la garde des enfants, soit de manière structurelle, soit occasionnellement, par exemple lorsque l'enfant est malade et qu'il ne peut aller à l'école ou à la crèche.

Il est également à noter que les aides apportées par l'entreprise à l'occasion des mobilités engagées par exemple dans le cadre d'un PSE ne supportent pas le même traitement fiscal et social que les sommes versées au salarié qui choisit la rupture de son contrat. Or nous venons de voir que les salariés parents de jeunes enfants acceptant une mobilité géographique devront mobiliser des ressources nouvelles pour traiter des situations telles que la garde des enfants. Ce n'est donc ni efficace sur le plan de l'emploi ni incitatif à « jouer le jeu » de la mobilité géographique.

M. Charles Fiessinger. – La mobilité est aussi un enjeu en termes d'emploi. En effet, certains bassins d'emplois où sont implantées des usines Michelin sont plus porteurs que d'autres, à l'ouest notamment, tandis qu'à l'est et au centre, c'est plus sinistré, avec un niveau de chômage plus élevé.

Les fonctions supports sont aujourd'hui trop développées, et l'on cherche à inciter les gens à évoluer vers des métiers plus techniques. Comment faire pour inciter les femmes à évoluer vers des métiers industriels, implantés dans différents sites, alors que les fonctions support sont à Clermont-Ferrand ?

Martine Bourcy-Reiss. – En conclusion, favoriser la mixité passe par beaucoup de petites actions concrètes pour lever les freins. En dix ans, nous avons fait des pas de géant, mais il reste encore beaucoup à faire. Nous devons poursuivre, tous ensemble, nos efforts en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle. Si la dynamique est clairement en route aujourd'hui, il ne faut pas pour autant, relâcher nos efforts. C'est un véritable enjeu de performance pour une entreprise comme Michelin.

Annexe : éléments statistiques fournis par le groupe Michelin

La part des femmes dans l'entreprise est en constante progression :

Effectif au 31 décembre (source Bilan Social)	2005	2015
Agents	5 %	5,1 %
Collaborateurs	27,4 %	29 %
Cadres	16,6 %	25,4 %

- En raison d'une embauche en faveur d'une meilleure représentation des femmes dans l'entreprise

pour mémoire (hors mvt intra groupe)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
part des femmes dans les embauches CDI	29	38,4	36,0	28,7	33,2	32	37	29
proportion de femmes dans l'effectif	14,4	14,3	15,0	15,3	14,9	15,4	16,1	16,6

- En raison d'une évolution de la démographie de l'entreprise : les départs (très majoritairement en retraite) sont plutôt masculins

En 2015, 712 salariés sont partis en retraite, soit 3,9 % des effectifs CDI.

Départ en retraite en % de l'effectif CDI	Femmes	Hommes
Agents	4,1 %	5,4 %
Collaborateurs	2,8 %	4,4 %
Cadres	0,3 %	2,3 %
Tous	1,7 %	4,3 %

Les femmes ont moins d'ancienneté que les hommes

% effectif par Ancienneté	Homme	Femme	% F - % H	TOTAL
anc ≤ 15 ans	43%	68%	25	47%
15 < anc < 30	25%	17%	-8	24%
anc supérieure ou égale à 30	32%	14%	-18	29%

Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes

% effectif par Age	Homme	Femme	% F - % H	TOTAL
20 à 35	29%	39%	10	31%
36 - 50	34%	41%	7	35%
plus de 50	37%	21%	-16	35%

Sur les populations significatives d'un point de vue statistique, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes va de - 3,2 % (- 3,4 % en 2014) à neutre, voir positif. Pour chaque coefficient, on constate soit un resserrement des écarts, soit une stabilité de la situation.

Les promotions des femmes sont plus rapides et plus fréquentes

Les femmes ont moins d'ancienneté à échelon identique ou niveau de responsabilité identique

	FEMMES			HOMMES		
	Ancienneté dans le Niveau de Responsabilité Individuel	Age moyen	Ancienneté moyenne dans l'Entreprise	Ancienneté dans le Niveau de Responsabilité Individuel	Age moyen	Ancienneté moyenne dans l'Entreprise
Agents	2,2	45,3	16,8	2,2	46,9	23,3
Collaborateurs	4,5	44,6	17,0	4,9	46,8	23,1
Cadres	3	39,9	12,3	3,6	44,7	18,4

Les femmes s'inscrivent dans des métiers différents de ceux des hommes

METIERS	Production		Administratif & Comptabilité	
	2011	2015	2011	2015
Taux métier	57,1%	55,3%	10,8	10,5%
Taux Femmes	6,1%	7,4%	50,5	52,8%
Taux Hommes	93,9%	92,6%	49,5	47,2%

Source : groupe Michelin

Entretien avec M. Bruno Guillemet, directeur des ressources humaines du groupe Valeo, et Mme Catherine Delhaye, directeur Éthique et conformité, chargée des programmes de diversité au sein du groupe Valeo

(21 juin 2016)

M. Bruno Guillemet. – Valeo a créé en 2013 un comité stratégique en faveur de la diversité, qui est structuré autour de quatre thèmes :

- la mixité hommes/femmes (*Gender diversity*) ;
- le handicap ;
- les questions interculturelles ;
- les questions générationnelles et les transferts de connaissance.

La création de ce comité s'inscrit dans les valeurs portées par notre entreprise, qui entend combattre toutes les discriminations et qui est convaincue que la diversité en elle-même est un facteur de succès, qu'elle concerne la mixité hommes/femmes, la différence culturelle ou linguistique. Valeo est en effet une société multinationale implantée dans le monde entier.

Chacun des quatre groupes du comité est mené par un *chairman* qui propose des actions pour faire avancer la diversité.

Si le comité a très bien fonctionné entre 2013 et 2015, nous avons procédé au renouvellement de ses effectifs fin 2015, car cela représente un investissement important pour les personnes qui l'animent.

Les femmes représentent environ un tiers des effectifs du groupe Valeo au niveau général (33 %). La population de femmes ingénieurs et cadres oscille pour sa part entre 22 et 24 %. Enfin, les femmes dirigeantes (top 300-350) représentent une proportion de 12 %.

La question de la mixité est aussi un enjeu interne : il s'agit d'améliorer l'équilibre hommes/femmes à la fois du point de vue quantitatif, au niveau du recrutement, mais aussi qualitatif, en favorisant la promotion des femmes.

En effet, même si le taux de femmes est relativement élevé pour le secteur industriel, plus on monte dans la hiérarchie, plus le nombre de femmes diminue.

Nous réalisons des enquêtes régulières auprès de nos salariés (cadres et ingénieurs, et aussi agents de techniques et de maîtrise), afin d'apprécier leur ressenti sur les conditions de travail. Jusque-là, il ne semble pas y avoir de sentiment parmi eux qu'il existerait une différence de traitement entre les hommes et les femmes, notamment parmi les ingénieurs et les cadres.

Dans le cadre du comité d'éthique, Catherine Delhaye n'a pas noté d'alerte significative sur ces questions.

Catherine Delhaye, directeur éthique et conformité, chargée des programmes de diversité au sein du groupe Valeo. – Les femmes ne se sentent pas discriminées. Les plus jeunes comme les plus âgées perçoivent une volonté d'équité et l'absence d'une quelconque volonté de discriminer.

M. Bruno Guillemet. – Derrière cette question de l'équilibre hommes/femmes, il y a aussi bien sûr de réels enjeux de business. Ainsi, les femmes aspirent de plus en plus à se voir confier des responsabilités, et l'entreprise se doit de répondre à cette attente. Nous sommes également observés, sur ces enjeux, par nos actionnaires ou par les agences de notation. Cela ne peut donc être absent de nos préoccupations, comme en témoignent d'ailleurs nos rapports annuels.

Ensuite, la problématique s'inscrit dans la question de la coexistence des générations au sein de l'entreprise, qui nécessite une adaptation. Je rappelle à cet égard que Valeo est en forte croissance interne et embauche beaucoup. Nous avons de l'ordre de 40 000 recrutements à effectuer dans les quatre ans à venir, recrutements liés principalement à notre croissance mais aussi au remplacement des départs.

De plus, les femmes ingénieures représentent encore une denrée assez rare, surtout dans le secteur industriel. 15 % à 20 % seulement des femmes élèves des écoles d'ingénieurs se tournent vers l'industrie.

La concurrence est donc vive avec les autres industriels qui veulent aussi recruter des femmes. C'est la question de la « guerre des talents », et cela ne concerne pas seulement notre recrutement en France mais aussi dans le monde entier – notamment en Allemagne, où l'on est en concurrence avec nos propres clients plus connus.

Pour réaliser des progrès significatifs en termes de recrutement, il faudrait augmenter de dix à vingt points la proportion de femmes par rapport à notre moyenne interne.

Mme Catherine Delhaye. – J'ajoute que les vertus de la diversité et de la mixité prônées par Valeo sont saluées en interne aussi bien par les femmes que par les hommes. La présence de femmes au sein de l'équipe contribue à créer une meilleure ambiance, mais aussi à développer la créativité et l'innovation. Ce fait a d'ailleurs été souligné par plusieurs directeurs : financier, recherche et développement, informatique...

M. Bruno Guillemet. – De façon plus générale, un groupe comme Valeo a intérêt à avoir une population représentative de la société et de ses clients.

La promotion de la diversité est un réel engagement de Valeo, affirmé dans nos documents internes, dans les accords avec les partenaires

sociaux et dans notre charte de la diversité qui a été approuvée par le comité de direction et qui sera diffusée au mois de juillet.

La prochaine étape est de sensibiliser le comité opérationnel à s'engager sur des objectifs chiffrés pour renforcer la diversité, et notamment la mixité.

Mme Catherine Delhaye. – Ces actions produisent des effets, elles encouragent les femmes à aller de l'avant. C'est pourquoi, comme l'a dit Bruno Guillemet, nous souhaitons aller plus loin en nous engageant sur des objectifs chiffrés validés par les chefs de *business-group*. Ainsi, alors que l'on compte 33 % de femmes dans l'entreprise, on vise d'ici à dix ans une proportion de 40 %. De même, alors que nous avons 22 à 24 % de femmes cadres et ingénieurs, nous souhaitons augmenter significativement cette proportion à ce même horizon de dix ans. Enfin, nous ambitionnons d'avoir 20 % de femmes dirigeantes contre 12 % aujourd'hui, toujours d'ici dix ans. Il ne s'agit pas de commencer à bouger au bout de la neuvième année : on espère atteindre 50 % des cibles d'ici cinq ans.

Cette démarche volontariste est indispensable pour recruter, conserver et promouvoir davantage de femmes au sein du groupe.

Dès que les objectifs seront approuvés et la charte diffusée, nous communiquerons sur cette stratégie, et nous mettrons en œuvre un programme détaillé avec des outils et des moyens pour y parvenir.

M. Bruno Guillemet. – Catherine Delhaye peut vous présenter les grands axes du plan à venir.

Mme Catherine Delhaye. – Il s'agit de développer de nouvelles mesures ou de renforcer celles qui existent. Les axes d'intervention portent d'abord sur le recrutement. À cet égard, il est important de prendre en considération le fait que les femmes se mettent moins en valeur que les hommes au moment des entretiens d'embauche ou d'évaluation. Les recruteurs doivent être sensibilisés à cette situation pour se montrer plus attentifs à la qualité des candidatures féminines.

Nous souhaitons par exemple imposer à nos recruteurs de nous présenter des femmes candidates, ou bien de nous expliquer l'absence de profil féminin sélectionné le cas échéant.

En outre, nous souhaitons établir à l'intention des recruteurs un document qui répertorierait tout ce qui est positif pour les femmes chez Valeo, afin d'attirer des candidates. Dans ce cadre, nous ferons appel aux témoignages de plusieurs employées.

Au-delà de la phase du recrutement, notre action doit porter sur les équipes en place, au sein desquelles il faut savoir repérer les talents. Cela passe par leur détection, leur accompagnement et leur visibilité.

M. Bruno Guillemet. – À cet égard, nous établissons des listes de personnes susceptibles d'être promues, avec des femmes sur lesquelles on porte une attention particulière du point de vue des perspectives de promotion, du *coaching* et du *mentoring*.

Ainsi, nous avons développé un programme de *mentoring* depuis deux ans, qui cible plus spécifiquement les femmes, sachant qu'on a le sentiment que les hommes postulent plus volontiers et plus naturellement à des postes pour lesquels ils ne sont pas forcément préparés, quand les femmes ont tendance à s'autocensurer, même si elles sont particulièrement qualifiées pour un poste.

En termes de retour d'expérience, 30 femmes (deux groupes de 15) ont déjà bénéficié de ce programme animé par des patrons opérationnels de Valeo. 7 des 15 femmes ayant bénéficié du programme la première année ont été promues, et 8 des 15 femmes ayant suivi le programme la seconde année. De façon plus générale, les 30 personnes du programme se sont déclarées très satisfaites de cette formation. Certaines d'entre elles deviennent à leur tour des mentors.

Mme Catherine Delhaye. – Enfin, si l'entreprise travaille en faveur des femmes, nous estimons aussi que celles-ci doivent se prendre en main. Pour les y aider, nous travaillons également sur la mise en place d'un programme à destination de toutes les femmes du groupe, visant à les sensibiliser à leurs aptitudes et à leur faire prendre conscience de toutes leurs potentialités. Il faut les aider à vaincre les limites qu'elles se donnent. Cela passe par des formations et des séries de conférences, dont le message doit être harmonisé entre les sites français et étrangers du groupe Valeo.

Il s'agit de renforcer le réseau *Valeo Women Connected* qui existe déjà, et qui a permis aux femmes de suivre des conférences sur le sujet dans les différents pays. Nous voudrions transformer ce réseau en une véritable communauté de femmes, leur permettant de s'identifier à des mentors ou des modèles.

L'idée est aussi de leur donner une boîte à outil, fondée sur la communication et l'information.

Enfin, je rappelle que notre programme diversité en faveur de la mixité s'intitule *Gender diversity* : il ne faut pas laisser les hommes à l'écart de ces évolutions, de façon à ce qu'hommes et femmes puissent travailler ensemble, mieux se comprendre et mieux communiquer.

La mise en place de ces outils sera lancée au cours du quatrième trimestre, une fois que nous aurons déterminé la faisabilité de nos objectifs chiffrés. Dès ce moment, nous passerons dans la phase de communication, avec la diffusion de la charte et des outils.

M. Bruno Guillemet. - Je terminerai en vous communiquant encore quelques statistiques et en vous donnant quelques éléments sur la question salariale.

En 2015, nous avons recruté 24 % de femmes. Il y a un effet de seuil : plus on aura de femmes dans l'entreprise, et plus on pourra en attirer d'autres et les garder.

En ce qui concerne plus spécifiquement les ingénieurs et les cadres, si on passe le cap des 30 %, il nous sera plus facile d'en attirer d'autres.

Il est certain qu'il nous est plus difficile de recruter des femmes en milieu industriel. Toutefois, on compte au moins cinq femmes directrices d'usines, et certains comités de direction sont dirigés par des femmes et comptent 50 % de femmes.

De plus, en 2015, il y a eu moins de démissions de femmes que d'hommes parmi la population des cadres et des ingénieurs (un point de moins). En revanche, cette année, nous sommes au même niveau.

En ce qui concerne les salaires, il y a depuis longtemps chez Valeo une volonté matérielle d'équilibrer les choses.

Nous avons ainsi diligenté en 2014 une étude, réalisée en France par deux sociétés extérieures. Elles ont effectué une analyse statistique très pointue sur la base de différents critères, et en identifiant 50 groupes homogènes au sein de la population des salariés de Valeo.

D'après cette étude, même si des progrès restent à faire en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, on n'a pas constaté d'écarts significatifs. Il existe toutefois des variations selon les 50 groupes. Un écart maximal de 13 % a pu être identifié dans un groupe en défaveur des femmes, quand, dans d'autres groupes, certaines femmes peuvent avoir des salaires supérieurs à ceux des hommes.

Les écarts salariaux inexpliqués ont été corrigés.