



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur



Le projet ORM « Analyse et valorisation des pratiques d'égalité femmes-hommes dans le champ emploi-formation », dont les objectifs principaux sont le redéploiement du Réseau régional pour l'égalité femmes-hommes et la réalisation d'une recherche-action sur la mixité et l'égalité dans les organismes de formation en PACA, est cofinancé par l'Union européenne dans le cadre du Fonds social européen.

La méthode des *focus groups* :

une approche pertinente pour mobiliser sur des enjeux de mixité et d'égalité professionnelles

Dans le cadre de la recherche-action réalisée par l'ORM en 2015 et 2016 sur la montée en mixité des formations et des métiers de PACA, quatre *focus groups* ont été organisés conviant des représentants de quelques filières professionnelles clés de notre région (métiers de la transition énergétique, numérique, démographique et du transport) à débattre des enjeux de mixité dans leur secteur. Suite à cette expérimentation, voici les principales caractéristiques de la démarche d'animation par *focus group*, ainsi que ses atouts pour faire progresser la culture de la mixité professionnelle.

1/ De quoi s'agit-il : une méthode innovante qui associe enquête et sensibilisation

La démarche dite de *focus group* est une méthode de réunions de groupe qui articule deux types d'objectifs : des objectifs d'**enquête** et des objectifs de **sensibilisation**.

Concrètement, en matière de techniques de dynamique de groupe, les *focus groups* sont basés sur un principe d'**alternance** entre :

- ⇒ Des séquences de questionnement d'une part (sur les opinions et sur les pratiques des acteurs interrogés) et des séquences d'information d'autre part (apport de données).
- ⇒ Des **prises de position individuelles** et des **temps collectifs** (pour faire ressortir ce qui fait consensus, et les différentes opinions au sein d'un collectif).

D'où viennent les *focus groups* ?

Ces *groupes centrés* (traduction littérale) ont été expérimentés aux États-Unis dans les années 1970-1980... S'appuyant sur des travaux de recherche en psycho-sociologie à propos des phénomènes d'influence au sein d'un groupe (Lewin), ils ont d'abord été utilisés au service d'enquêtes marketing et communication... Puis dans l'appui aux politiques publiques à la fin du XX^e siècle.

Il s'agit de démarches d'animations de groupes très « outillées », alternant séquences individuelles, en sous-groupes et en grand groupe ; orales et écrites ; mobilisant les expériences, les opinions, et les attentes des acteurs interrogés.

La remontée des expériences et opinions individuelles mobilise le recours à l'**écrit** (rapides questionnaires écrits soumis à chaque participant) afin d'éviter les phénomènes d'influence au sein du groupe, alors que les séquences collectives ont lieu à l'**oral** (en grand groupe ou en sous-groupes).

☞ *L'exemple des focus groups mis en place dans le cadre de la recherche-action sur la montée en mixité des formations et des métiers de PACA :*

La démarche a permis de recueillir un matériau riche (supports écrits individuels) sur les initiatives développées par chaque acteur dans le champ de la mixité, et sur les axes de progrès qu'il identifie... Ces informations ont ensuite été mutualisées en grand groupe dans une perspective de diagnostic partagé. Les réunions ont également inclus des temps d'apports de connaissances de la part de l'ORM (définitions – mixité, égalité, parité, etc. –, données statistiques – part des femmes et des hommes suivant les métiers, secteurs –, etc.).

2/ Atouts de l'approche *focus group* : trois leviers pour mobiliser un collectif d'acteurs autour de la thématique mixité / égalité

Levier n°1 : l'alternance entre séquences de recueil d'informations (notamment sur les représentations en matière de mixité) et séquences d'apport de connaissances (définitions, statistiques...) contribue à faire « bouger les représentations » sur les questions de mixité / d'égalité professionnelles.

Levier n°2 : l'utilisation de questionnaires individuels permet d'effectuer un état des lieux rigoureux (systématique) relatif au degré d'engagement de chaque acteur sur le front de la mixité alors que le seul usage de séquences collectives orales, très fréquent dans l'animation de groupe, est souvent partiel (seuls les *leaders* s'expriment).

Levier n°3 : la mise en débat en grand groupe est cependant une nécessité, elle permet de qualifier les initiatives et les enjeux en matière de mixité (diagnostic partagé sur les priorités d'action). Elle contribue également au développement d'une culture commune : en ce sens, la réalisation de « *focus groups* mixité » ciblés sur la participation d'acteurs d'une même filière professionnelle peut être vectrice d'engagement.