



Paris, le 3 décembre 2015

Décision du Défenseur des droits MLD-2015-305

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu l'article 14 b) de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;

Vu les articles L6111-3 du Code et L6231-1alinéa 7 du Code du travail ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu l'article 15 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle ;

S'étant saisi d'office au sujet du refus d'accès opposés aux candidats masculins aux formations de cosmétique-esthétique par certains établissements de formation.

Puis ayant été saisi d'une réclamation de Monsieur T au sujet d'un refus de formation fondé sur son appartenance au sexe masculin.

Décide de prendre acte du changement des pratiques de F ;

Décide de recommander :

- aux écoles M, P et L de mettre fin au refus systématique des candidatures masculines ;
- aux écoles M, P et L de promouvoir la mixité des enseignements au sein des établissements, le cas échéant en s'inspirant des bonnes pratiques mises en place par d'autres écoles (plaquettes d'information à l'attention des candidats masculins autant que féminins, organisation d'enseignements mixtes etc) ;

- à l'école T de revoir sa politique de communication en prévoyant des plaquettes d'information s'adressant à un public mixte et non exclusivement féminin ;
- aux Ministères de l'éducation nationale ainsi qu'au Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes de sensibiliser l'ensemble des écoles et centres de formation d'esthétique dont ils ont la tutelle à l'interdiction de la non-discrimination fondée sur le sexe et aux pratiques visant à favoriser la mixité.

Le Défenseur des droits demande aux Ministères ainsi qu'aux établissements concernés de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de quatre mois à compter de la notification de la présente décision.

Jacques TOUBON

Recommandation

1. Le Défenseur des droits a eu à connaître de refus d'accès opposés aux candidats masculins aux formations de cosmétique-esthétique par certains établissements de formation.
2. Ainsi, il lui a été signalé que les écoles M, P, T internationale ou encore le lycée professionnel L inviteraient les candidats masculins à s'adresser à d'autres établissements. Ces établissements préparent à des formations professionnelles de CAP, BP et BTS d'esthétique/cosmétique et/ou coiffure.
3. L'argument selon lequel les disciplines ne pourraient se dérouler entre élèves de sexes opposés est contredit par le fait que d'autres établissements d'esthétique publics et privés dispenseraient des enseignements pratiques et théoriques dans des classes mixtes.
4. Le Défenseur des droits a décidé de se saisir d'office le 17 décembre 2013.
5. Le Défenseur des droits a également été saisi, par courriel du 2 avril 2014, d'une réclamation concernant les formations esthétiques au sein du CFA de F.

ENQUETE

SAISINE T

6. Le site internet de F précise qu'elle a été créée à l'initiative de la Chambre de Commerce et d'Industrie de X et de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de X, avec le soutien de deux conseils régionaux. Elle est un centre de formation d'apprentis dispensant près de 60 formations dont le CAP esthétique, le CAP esthétique-cosmétique et le BP esthétique.
7. En réponse à l'enquête du Défenseur des droits, le Directeur du CFA indique regretter ce « *fâcheux incident* », dans un courrier du 21 octobre 2014 tout en relevant que courrier du Défenseur va lui permettre de déconstruire les représentations et faire évoluer les mentalités. Il précise avoir demandé à l'ensemble des collaborateurs de traiter les candidatures des garçons de la même manière que celles des filles dès la rentrée. Il a également donné la consigne pour que les supports de communication prennent en compte la diversité. De nouvelles fiches métiers ont été éditées.
8. Enfin, il indique qu'une réunion va se tenir avec un autre CFA qui a plus d'expérience en matière de mixité dans ces formations.
9. Réinterrogé par le Défenseur sur le contenu et les suites de cette nouvelle orientation prise par le CFA, le Directeur de F indique, dans un courrier du 17 avril 2015, que les supports de communication ont été modifiés et utilisent le masculin sur les deux fiches métiers concernées. Des réunions ont été organisées avec l'autre CFA. Le retour d'expérience est que dans une session de cours où des garçons sont inscrits, ces derniers pratiquent et servent de modèles tant pour les activités de maquillage, épilation du maillot, soin du buste et autre.
10. Interrogés, les garçons ont dit que cela ne leur posait pas de difficulté car en choisissant ce métier, ils disaient « savoir à quoi s'attendre ». Quant aux filles, certaines ont expliqué qu'elles avaient ressenti de la gêne lors de premiers cours. La formatrice a identifié en début d'année les filles qui voulaient bien travailler en binôme avec les garçons.

Progressivement, toutes les appréhensions ont été levées. Le rôle des formatrices a été donc important pour poser un cadre : les élèves doivent se percevoir comme des professionnels et des collègues de travail pendant les cours de pratique. Il précise que les soins touchant à l'intimité du corps en CAP représentent 12% de la formation.

11. En conséquence, le Directeur de F conclut que « *si le cadre est clairement posé par l'établissement et ses équipes concernant la mixité, en particulier dans un métier où les représentations sont ancrées, les choses seront claires aussi pour les parents et les jeunes* ».

12. Au moment des journées « portes ouvertes », les visiteurs sont informés de manière systématique que les formations sont ouvertes aux filles et aux garçons. Des affiches pour promouvoir la mixité ont été réalisées à cet effet. Deux candidats masculins ont montré de l'intérêt.

13. Enfin, le CFA s'est inscrit dans le dispositif non obligatoire proposé par la Région, le dispositif EVOA, Evolution et Optimisation de l'Apprentissage. L'une de ses composantes concerne la responsabilité éducative et sociale des CFA dont l'un des objectifs consiste à favoriser l'accueil des jeunes filles/garçons dans les formations où elles/ils sont peu représentés.

14. En réponse à la note récapitulative du Défenseur des droits, le Directeur de F rappelle, dans un courrier du 7 octobre 2015, qu'avec l'arrivée de la nouvelle équipe dirigeante, de nouvelles actions ont été entreprises afin de ne plus réserver les formations d'esthétique aux seules femmes et de promouvoir la mixité des enseignements. A la rentrée 2015, le Centre de formation a enregistré quatre candidatures masculines pour suivre la formation de CAP esthétique mais deux candidats se sont finalement désistés.

15. Les deux autres ont des difficultés à trouver des contrats d'apprentissage. La mixité des binômes a pu engendrer certaines réticences ou réactions négatives de la part de certaines jeunes filles. Afin de limiter ces difficultés, les jeunes hommes ont été intégrés dans une classe où des jeunes femmes majeures préparent leur CAP en une seule année. Par ailleurs, des vestiaires différents seront aménagés pour améliorer les conditions d'accueil de ces nouveaux candidats masculins.

SAISINE D'OFFICE

16. S'étant saisi d'office de cette problématique, le Défenseur a interrogé différents organismes de formation.

17. Le lycée professionnel L, établissement privé sous contrat avec l'Etat qui prépare aux formations de CAP d'esthétique et de coiffure ainsi qu'au bac professionnel d'esthétique et BP coiffure, explique être dans l'impossibilité d'accueillir des élèves de sexe masculin pour la formation d'esthétique car il ne dispose pas de vestiaires adaptés. Les élèves sont obligées de se mettre en tenue pour les cours de pratiques et la mixité dans ces conditions semble difficile.

18. Il convient de rappeler, dès à présent, que la HALDE, à laquelle a succédé le Défenseur des droits, a déjà rejeté des arguments similaires dans deux délibérations relatives à l'exclusion des jeunes filles des internats de diverses classes préparatoires ⁽¹⁾.

19. La HALDE a considéré que des arguments tels que la configuration et l'exiguïté des locaux ne répondaient pas à un but légitime car les restrictions en découlant étaient

⁽¹⁾ Délibérations HALDE n° 2010-197 et 2010-255 du 11 octobre 2010

structurelles et issues d'un contexte historique révolu. En outre, ce type d'argument était avancé depuis de nombreuses années sans qu'aucune volonté réelle d'y remédier ne se soit concrètement manifestée.

20. L'école **T** a été créée en 1989 et est un établissement privé hors contrat prenant la forme d'une SARL qui propose les formations diplômantes relatives à l'esthétique (CAP, BP, BAC-PRO, BTS) et qualifiante (CQP SPA praticien).

21. Sa directrice explique que dans la mesure où les stagiaires sont « à 99,99% de sexe féminin », les documents et plaquettes s'adressent à elles au féminin afin qu'à la lecture, elles puissent mieux se projeter dans ces formations. *« C'est un métier presque exclusivement féminin. Certains secteurs d'activité sont inversement majoritairement masculins. C'est comme ça ».*

22. Elle précise néanmoins qu'elle ne refuse pas les garçons mais qu'elle les sélectionne selon des modalités différentes. Le stagiaire va se retrouver seul dans une classe de 23 filles. Il devra recevoir et pratiquer tous les soins puisqu'il travaillera toujours en binôme. Ceci va l'obliger à se faire épiler, maquiller, manucurer etc. Inversement, les stagiaires féminines vont devoir accepter un homme dans leur groupe qui pratique les soins sur elles, y compris les épilations du maillot et des aisselles et être en partie dévêtues devant lui.

23. Elle a ainsi accueilli une dizaine de stagiaires masculins depuis 1989 dont trois non-vooyants. En effet, depuis 2010, l'école a créé une formation CAP esthétique pour « adultes déficients visuels ».

24. La Directrice de T relève qu'il n'est ni difficile ni impossible de faire l'ensemble des techniques manuelles avec un homme dans une classe à condition qu'à la sélection, toutes les difficultés et les contraintes qui pourraient se poser soient évoquées. Elle ajoute qu'elle n'a jamais eu aucun problème avec les stagiaires hommes qui ont suivi leur formation dans son établissement.

25. L'école **M** est un établissement privé d'enseignement technique hors contrat. Elle propose les formations esthétique et cosmétique suivantes : CAP, BAC Pro, Prépa BTS, BTS et BP. Les plaquettes d'information transmises au Défenseur ainsi que le site internet de l'école font apparaître que les conditions d'inscription à l'école sont énoncées de manière à ne viser que les femmes. L'établissement indique que cette documentation serait en cours de modification. Après vérification, cela a été fait mais partiellement.

26. L'école indique avoir toujours reçu des candidatures masculines. Elles n'ont pas été retenues pour des raisons économiques puisqu'un effectif trop faible ne permet pas d'ouvrir une classe d'élèves masculins. Elle estime impossible d'ouvrir une classe mixte pour une raison d'intimité entre les filles et les garçons dans les cours de pratiques, d'autant que certaines sections sont composées d'élèves mineures. Toutes les élèves servent de modèles dans les cours d'épilation du maillot et du soin du buste. Il est également impossible de séparer les filles et les garçons dans deux salles de cours pour une raison d'organisation d'emploi du temps et du personnel d'enseignement professionnel.

27. **P** indique que les écoles P sont des établissements privés hors contrat et sont représentées sur l'ensemble du territoire national. Elles proposent des formations de CAP, BP, BAC Pro et BTS en matière d'esthétique et cosmétique. Les formations s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

28. La responsable nationale de P invoque des difficultés liées à la logistique et aux effectifs. En effet, elle indique : « nous ne pouvons mélanger (sic) dans des 'instituts d'application (épilation, soins du corps...) des élèves femmes avec des élèves hommes. Les

élèves servent de modèles entre eux dès le démarrage du cursus puis des modèles extérieurs. Certains de ces modèles n'apprécient pas et refusent d'avoir affaire à une personne du sexe opposé. Lorsque cela se présente, nous expliquons la situation au candidat masculin, à savoir qu'il ne pourrait pas bénéficier d'un entraînement pratique suffisant pour se présenter à l'examen dans les meilleures conditions possibles ».

CONTEXTE GENERAL

29. Le marché de la beauté et du bien-être (coiffure, parfumerie, esthétique, etc) représente à lui seul 10 % du secteur du commerce organisé en France. Il a connu une croissance continue de 7% par an au cours des dix dernières années (avec un pic particulier de +15% sur les cils et les ongles en 2013). Selon les données actuellement disponibles et portant sur 2013, il pèse 3,542 milliards d'euros et comprend au total 46 699 entreprises ainsi que 48 021 salariés. La formation dans ce secteur représente 78,5 millions d'euros, 139 écoles privées hors contrat et 1 950 salariés. En 2014, le chiffre d'affaires des instituts de beauté restait en constante progression ⁽²⁾.

30. L'univers esthétique est aujourd'hui encore très majoritairement féminin. Il y a une réelle « culture de genre dans le milieu de la beauté » ⁽³⁾.

31. La profession, davantage que la clientèle, est quasi exclusivement féminine. Selon les statistiques de l'INSEE, la profession de coiffeur et esthéticien est composée de femmes à hauteur de 88% ⁽⁴⁾.

32. Cette situation est notamment due au fait que les formations suivies en apprentissage sont largement sexuées, ainsi que l'a notamment confirmé une étude qualitative de l'INSEE.

33. Plus généralement, il faut rappeler que seuls 17 % des métiers sont mixtes en France⁽⁵⁾. Du fait de visions stéréotypées, les femmes sont surreprésentées dans des activités qui mobilisent des capacités relationnelles (secrétariat) ou encore dans des activités en lien avec les soins du corps (sanitaire et social), y compris celles qui relèvent de l'apparence physique (coiffure, esthétique). Ceci explique la forte proportion de jeunes filles qui sont infirmières, aides-soignantes, esthéticiennes, coiffeuses etc ⁽⁶⁾. Près de 30 % des filles allant en apprentissage s'orientent vers la coiffure et l'esthétique en apprentissage ⁽⁷⁾.

⁽²⁾ Euromonitor International, 2011) (Source : ONU) ([Sources/2012-2013/INSEE/CNEP \(La filière Beauté Bien-être en chiffres\)](#)) (La Cosmétique au secours de l'emploi Publié le 27 février 2014 | [L'Usine Nouvelle n° 3366](#)) (Source : UBIFRANCE : 2011.) (Source : enquête INSEE, 2006.) (Source : Centreco d'après la FEBEA.) (Sources/2012-2013/INSEE/CNEP (La filière Beauté Bien-être en chiffres) ; cités in Les filières de l'Esthétique, de la Cosmétique et de la Parfumerie; <http://academie.guinet-marycohr.com/ecole-esthetique/filieres-esthetique-cosmetique/>

⁽³⁾ COCHENNEC (M.), « Le soin des apparences. L'univers professionnel de l'esthétique-cosmétique », in Actes de la recherche en sciences sociales, Représentations du monde social, 2004/4 (n° 154), p. 112 ss ; <http://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2004-4-page-80.htm>

⁽⁴⁾ INSEE, enquêtes Emploi 2007-2011 traitement : CGSP cité in « *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons. Un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance* », travaux coordonnés par Marie-Cécile Naves et Vanessa Wisnis-Weill, Commissariat général à la stratégie et à la prospective (janvier 2014), p. 29 ; http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/archives/CGSP_Stereotypes_filles_garcons_web.pdf

⁽⁵⁾ *Ibidem*

⁽⁶⁾ NEUVILLE (S.), Rapport d'information au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi (n° 1721) relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i1753.asp>

⁽⁷⁾ « *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons. Un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance* », travaux coordonnés par Marie-Cécile Naves et Vanessa Wisnis-Weill, Commissariat général à la stratégie et à la prospective (janvier 2014), et « *Les formations par apprentissage : un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur ?* », Prisca Kergoat, CEREPQ (décembre 2010)

34. Il convient de noter toutefois que le marché évolue et que de plus en plus d'hommes fréquentent les centres d'esthétique. La clientèle masculine représente un segment important des spas, atteignant pratiquement les 50%. Les hommes constituent donc un marché important. D'ailleurs, le marché des cosmétiques pour hommes a littéralement explosé dans les années 2000 ⁽⁸⁾.

35. Toutefois, certains clients masculins sont parfois confrontés à des refus d'accès aux prestations de soins que les professionnelles refusent de prodiguer sur une clientèle masculine (épilation, massages, etc).

36. Parallèlement, les garçons sont sous-représentés dans les formations d'esthétique. Par exemple, en 2011, ils ne représentaient que 6% dans les filières professionnelles dans l'enseignement secondaire professionnel spécialisé dans la coiffure, l'esthétique et les autres métiers de services à la personne ⁽⁹⁾.

ANALYSE

37. Depuis 1996, l'esthéticien(ne) doit être titulaire d'un CAP ou d'un diplôme ou titre homologué de niveau égal ou supérieur délivré pour l'exercice de son métier. À défaut, il/elle doit justifier d'une expérience professionnelle de trois années effectives acquises en qualité de travailleur indépendant ou de salarié dans l'exercice du métier ⁽¹⁰⁾.

38. Le fait que l'accès à la formation et à l'exercice des professions de l'esthétique ne soit pas accessible aux hommes est susceptible de constituer une discrimination prohibée par la loi.

- ***le droit à la non-discrimination fondée sur le sexe en matière de formation professionnelle***

39. De nombreux instruments internationaux ainsi que les textes français interdisent les discriminations fondées sur le sexe, notamment dans l'accès à la formation professionnelle.

40. L'article 1^{er} de la Constitution française dispose que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes (...) aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

41. L'article 1^{er} de la Convention n° 111 de l'OIT interdit toute discrimination fondée sur le sexe ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, étant précisé que les notions d'emploi ou de profession recouvrent notamment l'accès à la formation professionnelle.

42. L'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme combiné avec l'article 2 du Protocole n° 1 additionnel à la Convention interdit les discriminations fondées sur le sexe en matière d'éducation (entendue au sens large).

⁽⁸⁾ Le magazine professionnel de la filière Spa Beauté Bien-être, Octobre 2014, n° 9 ; Frédéric LEFRET, secrétaire de la CNEP, 2013 Le Marché de la Beauté et du Bien-être Analyse et Perspectives Conférence n°6 du 15 Mars 2014 citant, XERFI 2013-Analyse sectorielle UNPCOGA, Etude de l'Académie du Service 2014, Etude de Berkeley Young and Young Strategies, Etude TNS SECODIP, Etude KLINE ; <http://www.cnep-france.fr/wp-content/uploads/2014/02/LE-MARCHE-DE-LA-BEAUTE-ET-DU-BIEN-ETRE-ANALYSE-ET-PERSPECTIVES.pdf>

⁽⁹⁾ INSEE, enquêtes Emploi 2007-2011 traitement : CGSP cité in « *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons. Un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance* » précité.

⁽¹⁰⁾ V. la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement du commerce et de l'artisanat, modifiée par LOI n°2014-626 du 18 juin 2014 ainsi que le décret n°98-246 du 2 avril 1998 relatif à la qualification professionnelle exigée pour l'exercice des activités prévues à l'article 16 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat modifié par le décret n°2013-591 du 4 juillet 2013

43. L'article 14 b) de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, (« directive refonte ») prohibe toute discrimination fondée sur le sexe « *dans les secteurs public ou privé, (...), en ce qui concerne (...) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion (...)* ».

44. Selon une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne, la formation professionnelle renvoie à « *toute forme d'enseignement qui prépare à une qualification pour une profession, un métier ou un emploi spécifique ou qui confère l'aptitude particulière à leur exercice* » ⁽¹¹⁾.

45. L'article 2 alinéa 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 dispose que « *toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe (...) est interdite en matière de (...) formation professionnelle* ».

46. Les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal interdisent les discriminations consistant notamment à refuser la fourniture d'un service sur le fondement de l'appartenance ou la non-appartenance à un sexe donné ou à la subordonner à la condition de l'appartenance à un sexe donné.

47. L'expression « fourniture de biens ou de service » recouvre la totalité des activités économiques et vise « *toutes les choses susceptibles d'être l'objet d'un droit et qui représentent une valeur pécuniaire ou un avantage* ⁽¹²⁾ ». Le texte ne distingue pas entre les professionnels et les particuliers, ni entre les actes à titre gratuit ou à titre onéreux. Il vise notamment les activités de formation ⁽¹³⁾.

- **les exceptions au principe de non-discrimination**

48. Le régime des discriminations directes est spécifique. En droit de l'Union, les discriminations directes ne peuvent être admises que dans les cas d'exceptions expressément prévues par les directives et qui renvoient auxdites exigences essentielles et déterminantes. Selon une jurisprudence constante de la Cour de justice, ces exceptions doivent être précisées par le législateur national et être interprétées strictement ⁽¹⁴⁾.

49. Ainsi, conformément à l'article 14 de la directive 2006/54 ⁽¹⁵⁾, « *Les États membres peuvent prévoir, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que son objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée* ».

50. En droit européen, toute différence de traitement n'emporte pas automatiquement violation de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme. Une distinction est discriminatoire si elle ne repose pas sur une justification objective et raisonnable, c'est-à-

⁽¹¹⁾ C.J.C.E. 13 février 1985 *Gravier c/ Ville de Liège*, aff. 293/83 ; voir également C.J.C.E 1er juillet 2004 *Commission c /Belgique*, aff. C-65/03 ; C.J.C.E. 7 juillet 2005 *Commission c/Autriche*, aff. C- 147/03

⁽¹²⁾ CA Paris, 21 novembre 1974 et CA Paris 25 janvier 2005.

⁽¹³⁾ En ce sens, v. CE Paris 8 juin 2010 n° 08/08286

⁽¹⁴⁾ CJCE 15 mai 1986 *Marguerite Johnston c/ Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, aff. 222/84.

⁽¹⁵⁾ DIRECTIVE 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

dire si elle ne poursuit pas un but légitime ou s'il n'y a pas un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

51. Toutefois, selon une jurisprudence constante, la Cour européenne des droits de l'homme jugé que « *seules des considérations très fortes* » peuvent justifier des différences de traitement fondées sur le sexe. Elle a ainsi considéré que la répartition traditionnelle des rôles entre les sexes dans la société ne peut, en principe, servir à justifier l'exclusion des hommes ⁽¹⁶⁾.

52. Par ailleurs, le droit au respect de la vie privée, incluant le droit à l'intégrité physique⁽¹⁷⁾, est également consacré par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. Des zones de tension peuvent donc apparaître entre le droit à la non-discrimination et le respect de la vie privée ⁽¹⁸⁾. Le juge devra trouver un juste équilibre entre ces droits et intérêts qui peuvent être divergents.

53. L'article 9 du Code civil français consacre également le droit au respect de la vie privée. La nudité constitue un attribut intime de la vie privée ⁽¹⁹⁾.

54. L'article 225-3 4° du même Code précise que l'interdiction pénale des discriminations n'est pas applicable « *aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par (...) des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence (...)* ».

55. Conformément à l'article 2-2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, sont admises les différences de traitement fondées sur le sexe « *lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* ».

56. De même, transposant les termes de la directive 2004/113 du 13 décembre 2004 ⁽²⁰⁾, l'article 2-4° de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 prévoit que « *Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est interdite en matière d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services. Ce principe ne fait pas obstacle :*

- *à ce que soient faites des différences selon le sexe lorsque la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux personnes de sexe masculin ou de sexe féminin est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés ; (...)*
- *à l'organisation d'enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe ».*

⁽¹⁶⁾ CEDH 22 mars 2012 (GC) *Konstantin Markin c/ Russie*, n° 30078/06 au sujet du refus de congé parental aux hommes militaires russes et de la situation d'un militaire divorcé père de trois enfants ; V. également CEDH 2 décembre 2014 *Emel BOYRAZ c. Turquie*, n°61960/08 au sujet du licenciement d'une agent de sécurité que la Cour juge discriminatoire car le simple fait que les agents de sécurité doivent travailler de nuit dans des zones rurales et utiliser des armes à feu et la force physique en cas d'agression ne justifiant pas en soi une différence de traitement entre les hommes et les femmes.

⁽¹⁷⁾ CEDH 26 mars 1985, *X et Y c. Pays Bas*, Req. n° 8978/80

⁽¹⁸⁾ Sur cette question, se reporter au rapport de Mesdames E. BRIBOSIA et I. RORIVE, A la recherche d'un équilibre entre le droit à l'égalité et d'autres droits fondamentaux, 2010, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6264&langId=fr>

⁽¹⁹⁾ CA Versailles, 11 mars 1998, *D.* 1998, inf. rap. p. 230

⁽²⁰⁾ 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.

- **La promotion de la mixité**

57. On relèvera que depuis l'entrée en vigueur de l'article 15 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'article L6231-1alinéa 7 du Code du travail est ainsi rédigé :

« Les centres de formation d'apprentis (...) favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ».

58. De même, l'article L6111-3 du Code du travail a également été modifié afin que le service public de l'orientation tout au long de la vie ait l'obligation de concourir à la mixité professionnelle en luttant contre les stéréotypes de genre.

Application aux écoles interrogées par le Défenseur

59. Il n'est pas contesté que l'inscription de candidats masculins soit refusée par certains établissements du seul fait qu'il s'agisse d'hommes. Il s'agit donc a priori d'une discrimination directe fondée sur le sexe dont les exceptions doivent être interprétées strictement.

60. Le principal argument avancé tient aux appréhensions liées au travail en binôme, parfois entre mineur(e)s, lorsque les exercices pratiques touchent à l'intimité corporelle (épilation du maillot, soins du buste).

61. La justification du refus des candidatures masculines est donc fondée sur le respect de la décence et de l'intimité corporelle des élèves dont on notera que certain(e)s peuvent être mineur(e)s.

62. Sur le plan pénal, cette exception du droit de la non-discrimination semble expressément prévue par l'article 225-3 4° du Code pénal qui autorise des discriminations dans l'accès aux biens et services motivées *« par des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence (...) »*.

63. Sur le plan civil, le droit international et le droit civil français exigent une analyse plus poussée. Si les objectifs de protection des mineurs d'une part, et de la décence et de l'intimité corporelle, d'autre part, constituent indéniablement des objectifs légitimes, il est nécessaire de vérifier que les moyens mis en œuvre pour les atteindre sont nécessaires et appropriés.

64. Or, d'une part, l'importance des soins touchant à l'intimité du corps et impliquant la nudité (soins du buste, épilation du maillot) ne semble constituer qu'une part relative du référentiel de pratique.

65. D'autre part, les écoles F et T indiquent que les difficultés liées à la nudité entre élèves de sexes opposés sont surmontables en pratique sous réserve de leur encadrement : les élèves doivent être informé(e)s et accompagné(e)s par le personnel pédagogique afin de se percevoir comme des professionnel(le)s et des collègues de travail pendant les cours de pratique, et le travail en binôme avec un élève de sexe opposé ne peut se faire qu'avec des volontaires.

66. Par ailleurs, d'autres centres de formation en esthétique et cosmétique admettent les candidats masculins et semblent également avoir surmonté avec succès les appréhensions relatives à la nudité.

67. La jurisprudence connue à ce jour et traitant spécifiquement de la conciliation entre respect de l'intégrité physique et de l'égalité de traitement est restreinte.

68. Dans un arrêt de 1983, la Cour de justice de Luxembourg a admis le refus d'accès des hommes à la formation de sage-femme applicable à l'époque au Royaume-Uni, au motif que « *des susceptibilités personnelles [pouvaient] jouer un rôle important dans les relations entre la sage-femme et sa patiente* » ⁽²¹⁾. Toutefois, la Cour avait rappelé que cette exception devait être revue périodiquement à la lumière de l'évolution de la société. L'Avocate générale, Madame ROZES avait, quant à elle, estimé cette situation injustifiée compte tenu de la polyvalence contemporaine dans la distribution des soins et de ce que les femmes conservaieent toujours le choix d'être suivies par une femme.

69. Cette exception britannique a d'ailleurs été levée immédiatement après cet arrêt. Par ailleurs, cette jurisprudence datée de plus de 30 ans ne semble plus d'actualité à la lumière de l'évolution de nos sociétés. On rappellera qu'à la même époque, le refus du congé parental opposé aux hommes était également jugé compatible avec les exigences du droit européen et du droit communautaire de la non-discrimination. Cette position a depuis été reconsidérée ⁽²²⁾.

70. La plupart des professions médicales qui ont spécifiquement trait à l'intime (gynécologues, urologues, sages-femmes, kinésithérapeutes pour la rééducation du périnée, mammographes, etc.) ne sont pas ou plus réservées à l'un ou l'autre sexe en France. Il en est logiquement de même des formations conduisant à ces professions. Ces dernières impliquent que les élèves soient confrontés directement à l'intimité du corps et à la nudité. Dans notre société, l'existence d'une mixité dans ces professions et leur formation semble désormais largement admise.

71. Comme cela a déjà été mentionné *supra*, la formation d'esthéticien pose le problème dans des termes légèrement différents, car les élèves s'entraînent les uns les autres sur leurs propres corps et par binôme. Ceci est la pratique actuellement en vigueur dans les centres de formation en esthétique/cosmétique et cela est admis par les élèves, quel que soit leur âge et quels que soient les soins dans l'ensemble des classes non mixtes.

72. La question se pose alors de savoir s'il est justifié pour un centre de formation privé de refuser l'accès à la formation d'esthéticien aux garçons au motif que pour un nombre limité de soins, certaines élèves pourraient refuser de s'entraîner avec eux, pour des raisons liées à la nudité et à la pudeur, étant donné que cette exclusion méconnaîtrait l'article 15 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle prônant la mixité en la matière.

73. Cet effet d'exclusion est à mettre en balance avec l'importance des soins relevant de l'intimité et de la nudité.

74. Un certain nombre de centres de formation ont su gérer les appréhensions venant des élèves et de leurs parents et admettent les garçons dans leurs formations ainsi que l'expérience de F semble le démontrer.

75. Il en résulte que l'exclusion *ab initio* des garçons de centres de formation paraît contestable au vu de l'évolution du secteur de l'esthétique. Si les centres de formation ne peuvent en aucun cas imposer à leurs élèves, a fortiori mineures, qu'elles travaillent en

⁽²¹⁾ CJCE 8 novembre 1983 *Commission des Communautés européennes c. Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, aff. 165/82

⁽²²⁾ V. CJCE 12 juillet 1984 *Hofmann*, aff/ 184/83 ; Contra CJUE 16 juillet 2015 *Konstantinos Maïstrellis contre Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton*, aff. C-222/14 et CEDH 27 mars 1998 *Petrovic c. Autriche* (Recueil 1998-II) ; Contra *Konstantin Markin c/ Russie*, précité.

binôme avec des élèves de sexe opposé pour l'intégralité des soins faisant l'objet de l'apprentissage, il demeure que l'exclusion d'office des garçons semble disproportionnée. D'autres moyens moins drastiques que l'exclusion d'office pourraient être trouvés afin de concilier l'exigence de respect de l'intimité corporelle et le droit d'accès non-discriminatoire à la formation professionnelle (ex : regroupement des élèves masculins de divers centres de formation, appels à des modèles extérieurs au centre de formation, formations par simulation etc).

76. En conséquence, l'exclusion systématique des hommes aux formations d'esthétique par les écoles M, P et L relèvent de la qualification de discrimination directe fondée sur le sexe au sens des textes susmentionnés.

77. Le Défenseur des droits décide

- de prendre acte du changement de pratiques de F ;
- de recommander :
 - aux écoles M, P et L de mettre fin au refus systématique des candidatures masculines ;
 - aux écoles M, P et L de promouvoir la mixité des enseignements au sein des établissements le cas échéant en s'inspirant des bonnes pratiques mises en place par d'autres écoles (plaquettes d'information à l'attention des candidats masculins autant que féminins, organisation d'enseignements mixtes etc) ;
 - à l'école T de revoir sa politique de communication en prévoyant des plaquettes d'information s'adressant à un public mixte et non exclusivement féminin ;
 - au Ministère de l'éducation nationale et au Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes de sensibiliser l'ensemble des écoles et centres de formation d'esthétique dont ils ont la tutelle à l'interdiction de la non-discrimination fondée sur le sexe et de contribuer à diffuser les bonnes pratiques actuellement développées en la matière.