



PLATEFORME D' ACTIONS POUR LA MIXITE DES METIERS

« 2014 : année de la mobilisation »

randstad



LE GROUPE LA POSTE



2014 : année de la mobilisation

L'emploi féminin se concentre aujourd'hui dans une douzaine de familles professionnelles sur un total de 87. Certaines professions sont particulièrement marquées par une désaffection des hommes. D'autres ne laissent aucune place aux femmes.

Le défi à relever est considérable : selon la DARES, **il faudrait aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des personnes en poste change d'emploi pour atteindre un véritable équilibre des sexes dans les métiers. Progresser en la matière est un enjeu clé de notre compétitivité** : les professionnels de l'informatique, du transport, du bâtiment, de métiers de bouche le disent ; ceux des services aux personnes âgées, du soin, de la propreté ou encore de la coiffure le disent également ; c'est un élargissant les possibilités de recrutement que l'on se donne véritablement les moyens de recruter les profils adaptés.

Contrairement aux images d'Epinal, il n'y a qu'un tout petit nombre de métiers qui créent des contraintes physiques telles qu'ils ne peuvent être proposés qu'à des hommes. Et il est mille fois démontré que les aménagements ergonomiques indispensables à l'accueil de femmes dans certains métiers ou sur certains postes participent plus largement de l'amélioration des conditions de travail pour tous, et constituent in fine non pas un coût mais un facteur de performance.

La mixité ne pourra se faire si elle est conçue exclusivement comme un moyen de faire une place aux femmes dans les métiers actuellement réservés aux hommes. Elle doit dans le même mouvement conduire à ouvrir aux hommes des métiers perçus comme féminins. Des chercheurs ont montré que le phénomène de ségrégation s'exprime de manière différente pour les femmes et les hommes : si les femmes hésitent parfois à s'engager dans une voie à dominante masculine par peur de ne pas être à la hauteur, les hommes peuvent se dissuader d'envisager une formation ou profession perçue comme « féminine » par peur de subir une « double disqualification : sociale et identitaire ». Dans les deux cas toutefois, le poids des représentations empêche ces jeunes de poursuivre une carrière qui correspond à leurs envies et à leurs aspirations. La mixité répond donc à la fois à un enjeu de liberté dans les choix de vie, et à un enjeu d'égalité.

Pour soutenir ces stratégies et les démultiplier, le gouvernement a

décidé de faire de l'année 2014, l'année de la mixité des métiers. Branche par branche, entreprise par entreprise, métier par métier, Il faut **briser le cercle** qui assigne une profession à un sexe plutôt qu'un autre. La mixité émerge si les entreprises, mais aussi les organismes de formation initiale et continue, les chambres consulaires, les branches professionnelles y sont associées. C'est tout l'enjeu de cette plateforme d'action partagée.

Les collectivités publiques seront exemplaires : des **plans d'actions mixité seront présentés tout au long cette année dans les métiers** de l'enfance, du grand âge, de la sécurité civile, de l'équipement et du développement durable. Ces plans associeront des mesures de sensibilisation publique, de mobilisation de l'offre de formation et des filières d'apprentissage et un travail sur les processus de recrutement. Ils seront préparés en lien avec les ministères, les collectivités régionales les plus intéressés et l'Association des Régions de France. Des objectifs mobilisateurs, partagés par l'ensemble des acteurs impliqués, seront recherchés.

Un objectif partagé

On ne peut se satisfaire des maigres progrès enregistrés depuis 30 ans : l'indice de ségrégation n'a diminué que de 4 points en 30 ans (56 % en 1983 ; 52 % en 2011). Des **stratégies peuvent pourtant être payantes pour accélérer la tendance.** Ce sont celles qui s'appuient sur les initiatives des branches ou d'entreprises et qui ne se contentent pas de travailler sur l'image mais reposent sur une réflexion en profondeur sur les métiers et les formations, cherchent à corriger les discriminations systémiques et font de la mixité un objectif à part entière de la prospective des métiers. Il n'y a pas de fatalité : certains métiers, comme les cadres des services administratifs, comptables et financiers, les cadres A de la fonction publique, les professionnels du droit sont un bon exemple d'une transition réussie : en 20 ans, la mixité y est devenue une réalité. Autre exemple, dans le secteur bancaire, il y a 20 ans, les postes de cadres n'étaient occupés que par des hommes. Aujourd'hui, des femmes comme des hommes exercent les métiers de conseillers ou de directeurs d'agence. Les banques s'y retrouvent car elles recrutent mieux.

Le Premier Ministre a fixé l'objectif que **d'ici 2025 un tiers des métiers deviennent mixtes** (contre 12% aujourd'hui) : à la place d'actions isolées et ponctuelles, nous nous inscrivons dans un cadre global, construit autour d'objectifs précis et contractualisés, pour promouvoir la mixité.

Chacun des partenaires de cette plateforme convient que **ces progrès significatifs et rapides dans le domaine de la mixité des métiers sont**

devenus indispensables pour améliorer notre compétitivité.

L'OCDE, le FMI et la Commission européenne ont, par de multiples études, démontré l'importance de réformes structurelles concernant l'emploi féminin pour enrichir la croissance (0,5 point de croissance supplémentaire par an jusqu'en 2030 en cas d'annulation de l'écart de taux d'emploi) et pour la compétitivité. La faible mixité réduit automatiquement les compétences et expériences disponibles sur le marché du travail et le vivier de talents. Plus encore, on constate actuellement sur une série de métiers, créateurs d'emplois, que moins ces métiers sont mixtes, plus les employeurs connaissent des difficultés de recrutement.

En agissant sur la mixité des métiers, nous devons créer les conditions pour sortir d'un modèle de développement défavorable aux femmes, mais également aux hommes, dans lequel les mécanismes d'orientation sexuée produisent une déperdition de compétences, notamment au moment de l'orientation post bac, limitent les aspirations des femmes et dans lequel la progression du taux d'emploi féminin s'est faite pour partie par la progression du temps partiel et dans certains métiers, comme ceux de l'aide à la personne ou de la santé.

En agissant sur la mixité des métiers, nous enclencherons un cercle vertueux. Accroître la mixité des métiers, c'est agir pour permettre aux femmes d'accéder à plus de métiers, de disposer des mêmes horizons professionnels que les hommes. C'est agir pour permettre aux femmes d'accéder à des métiers mieux qualifiés et mieux rémunérés ; c'est, en corollaire, créer des conditions favorables à une progression du taux d'emploi des femmes.

Accroître la mixité des métiers, c'est aussi permettre aux hommes d'assumer leurs aspirations en choisissant des voies sur lesquels ils s'interdisent aujourd'hui d'aller. C'est leur ouvrir des secteurs professionnels qui recrutent et qui jouent un rôle d'insertion professionnelle, luttant ainsi contre les effets du chômage.

Un cadre national pour une déclinaison au niveau local

La mixité dans les filières de formation et les métiers a déjà fait l'objet, depuis de nombreuses années, d'actions menées régulièrement au niveau local à l'initiative des rectorats, d'associations spécialisées, des chefs d'établissements, des établissements d'enseignement supérieur, d'organisations professionnelles et d'entreprises, des acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation.

Si la plupart de ces actions connaissent un certain succès au niveau territorial, elles peinent à acquérir la visibilité nécessaires pour pouvoir toucher

l'ensemble des citoyens et avoir une efficacité à la hauteur des enjeux. **Cela implique de créer un cadre dans lequel chaque expérimentation peut être rigoureusement évaluée et capitalisée.** C'est l'un des défis essentiels de cette plateforme d'action : partager les expériences dans des conditions qui permettent une démultiplication.

En outre, avec la signature de la Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale, les collectivités locales s'engagent également sur cette question transversale dans les territoires. Des observatoires régionaux de l'égalité se sont mis en place, dans une volonté de promouvoir l'égalité au plus près des territoires.

Le levier central de l'orientation tout au long des parcours

Pour progresser vers la mixité, **la question de l'orientation est centrale.** Selon les travaux du CEREQ, cette ségrégation professionnelle trouve à 60 % son origine dans les orientations scolaires : les filles sont 11,1 % dans l'ensemble des spécialités de production en lycée professionnel, mais 94 % en habillement ; les garçons représentent que 10 % des aides-soignants mais 73 % des étudiants en écoles d'ingénieurs.

Si les métiers sont aujourd'hui quasiment tous ouverts aux femmes et aux hommes, l'orientation scolaire puis professionnelle tend encore à se faire en fonction des stéréotypes.

Les filles ont tendance à sous-estimer leurs capacités dans certains domaines à partir du lycée : ainsi, quand ils se jugent très bons en mathématiques, huit garçons sur dix vont en filière scientifique, contre six filles seulement. En terminale S, la parité reste de mise, c'est après le bac que l'on perd les vocations scientifiques féminines. Cette répartition continue dans les classes préparatoires aux grandes écoles où 74 % des élèves des filières littéraires sont des filles, contre 30 % des élèves scientifiques. De même, seuls 27 % des diplômes d'ingénieurs sont délivrés à des femmes et moins de 20% dans les spécialisations des sciences dures (mécanique, électronique, génie civil, mécatronique..).

Les différences d'orientation ont des conséquences sur l'insertion dans l'emploi et sur les salaires des femmes. Les filles font des choix plus limités et moins favorables : plus de la moitié d'entre elles se concentrent dans 12 familles professionnelles sur 87 au total, et elles sont peu présentes dans les professions dites « masculines » en général mieux rémunérées et pour certaines également plus valorisées. En contrepoint, les hommes éprouvent de grandes difficultés à s'orienter dans des filières traditionnellement exercées par des femmes comme les métiers du soin et de l'enfance, alors qu'il s'agit d'une carrière professionnelle qu'ils pourraient envisager si on la leur proposait

sérieusement.

Pour répondre à cette inégalité, l'Europe s'est fixé en 2000 un objectif de mixité des filières scientifiques et industrielles qui permet en même temps de stimuler la compétitivité européenne. En France, la nouvelle convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2013-2018) consacre le rôle essentiel de l'École dans le développement de la mixité. Toutefois les facteurs qui influencent les choix des filles et des garçons sont multiples et tous les acteurs qui ont un rôle dans les processus d'orientation des jeunes doivent être sensibilisés aux enjeux de la mixité professionnelle.

L'année de la mixité doit être l'occasion de mobiliser tous les acteurs qui interviennent au moment des choix d'orientation des jeunes : il s'agit des professeurs principaux, des conseillers d'orientation et d'éducation, mais aussi des parents, des chefs et des managers d'entreprise (RH, recruteurs) et des jeunes eux-mêmes qui reproduisent souvent sans le savoir les stéréotypes de sexe.

Cette question concerne la formation initiale mais aussi la formation continue

Le 7 février 2013, les partenaires de la convention interministérielle susmentionnée se sont engagés pour une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'études.

Cet engagement continuera à être décliné :

- Au sein des établissements scolaires, en assurant la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons dans l'accès aux formations et aux métiers et en leur enseignant l'égalité des droits et le respect réciproque.
- Au niveau des territoires, via l'engagement de partenariats avec huit régions (Aquitaine, Bretagne, Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes et la Réunion), les académies, l'ONISEP dans le cadre d'expérimentations dites « territoires d'excellence de l'égalité professionnelle » ;
- Dans la lettre de cadrage adressée par le Premier ministre aux préfets de région pour la négociation dans les territoires des contrats de plan Etat-Région.

La mixité doit être prise en compte de manière systématique dans les politiques publiques d'orientation et de formation professionnelle.

La plateforme d'actions engagera un travail spécifique, en lien avec les régions, pour **proposer au nouveau service public de l'orientation les**

outils indispensables pour atteindre l'objectif qu'elle s'est fixée.

Cette plateforme d'actions est conçue pour **agir à tous les moments clés dans lesquels la non mixité se forme aujourd'hui. Elle inscrit ses actions tout au long du parcours des jeunes**, depuis l'école, jusqu'au choix d'un métier et l'entrée sur le marché de l'emploi ainsi que dans l'exercice de leur activité professionnelle, avec l'objectif de développer une plus grande liberté de choix chez les filles et les garçons dans leur orientation.

Nos engagements partagés

1/ Rendre toutes les orientations professionnelles possibles, aux yeux de tous :

Les **recteurs seront chargés d'établir un plan d'action/stratégie pour leur académie** ; ces plans permettront par exemple d'assurer la visibilité de modèles de réussite dans des parcours atypiques, par des actions de découverte des métiers associés à l'autre sexe en entreprise, ou par l'intervention directe de salariés dans les établissements scolaires. Ils pourront également faire de la mixité l'un des objectifs de l'évolution des stages organisés d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel ou soutenir les actions destinées à rassembler les professionnels et les institutions sur le sujet de la mixité des métiers, pour valoriser des parcours professionnels atypiques aussi bien pour les filles que les garçons : journée dédiée, prix régional de l'égalité, etc.. Ils développeront des ateliers avec les professionnels pour valoriser la mixité existante ou de forums des métiers (ex : ouverture des chantiers au public dans le CFA Bâtiment de la région Centre, Temps forts au sein des Espaces métiers en Champagne-Ardenne, par exemple). Ils développeront des outils de sensibilisation à destination des parents et associations de parents d'élèves sur le poids des représentations sociales dans les choix de carrière par des moyens innovants (ex. organisation d'une pièce de théâtre par les élèves sur le thème de la mixité) ; l'implication des entreprises en la matière est indispensable, en s'appuyant sur les bonnes pratiques déjà existantes. Les enjeux de la mixité des métiers feront partie des compétences acquises par les enseignant-e-s dans les ESPE (écoles supérieures du professorat et de l'éducation) ; ils seront également inscrits dans la formation continue des enseignant-e-s et du personnel éducatif du primaire au lycée.

Les Universités, les autres établissements d'Enseignement supérieur et les Grandes écoles, se fixeront des objectifs de mixité en particulier lorsque les filières sont très peu mixtes.

Le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle comportera un objectif relatif à la mixité des métiers. Par ailleurs les opérateurs du conseil en évolution professionnelle -(CEP) seront sensibilisés et formés à cette question.

2/ Mettre la question de la mixité au cœur du nouveau service public régional de l'orientation

Les membres de la plateforme inciteront les entreprises et les OPCA à se

saisir pleinement de trois nouvelles dispositions législatives récentes :

1/ Le projet de loi relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rend les actions de promotion de la mixité éligibles au financement de la formation professionnelle dans le cadre des plans de formation.

2/ Le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoit que le nouveau service Public régional de la formation professionnelle assure l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribue à développer la mixité de ces dernières. Le schéma de développement de la formation professionnelle initiale favorisera une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières.

3/ Ce même texte prévoit que les Centres de Formation des apprentis A doivent favoriser 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 participeront à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.

Pour assurer la plus large application de ces dispositions, les membres de la plateforme établiront un **catalogue de bonnes pratiques au niveau national et en régions.**

3/ Faire basculer dans la mixité 10 secteurs d'activités clés

10 plans d'action pour la mixité seront définis en 2014 qui fixeront des objectifs de mixité et prévoiront pour les atteindre des actions spécifiques concernant la formation initiale et continue, des actions de sensibilisation visant notamment à mieux faire connaître les métiers, des actions de formation, des actions visant à faciliter l'intégration des femmes/hommes et l'évolution des postes de travail. Ces plans pourront envisager l'évolution des intitulés de métiers.

Les secteurs concernés sont les suivants : l'accueil de la petite enfance (dans le cadre du plan métiers), le grand âge, les services à la personne, la sécurité civile, l'énergie, les transports ou encore le développement durable. Un plan pourra également être établi concernant les métiers de l'innovation technologique.

Ces métiers ont été choisis sur la base de deux critères : ils recueillent des métiers à la fois « non mixtes » et sont porteurs d'emploi (taux de création nette d'emplois ou taux de postes à pourvoir supérieur à la moyenne) notamment d'emploi pour les jeunes.

Dans ces secteurs, des objectifs de mixité à 5 ans seront définis. Les plans sectoriels mobiliseront les relais écoles entreprise, l'Onisep, les branches

professionnelles et OPCA - via les contrats d'objectifs et de moyens, les fédérations professionnelles, les entreprises du secteur, Pôle emploi, ou encore les missions locales. Des campagnes de promotion ciblées seront conduites.

Les plans associeront les prescripteurs dans la mise en œuvre des actions de recrutement et de formation, en particulier dans la mise en œuvre des préparations opérationnelle à l'emploi ou dans le plan 100 000 formations. A cet effet les prescripteurs seront formés/sensibilisés (missions locales, les PLIE, Pole emploi, entreprises et entreprises intermédiaires de recrutement et CAP Emploi) aux enjeux de la mixité. Des outils seront mis à leur disposition.

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, prendra en compte l'objectif de mixité des métiers.

4/ Faire de la révision quinquennale des classifications de branche un moment de progrès pour la mixité

A l'occasion des négociations quinquennales sur les classifications, lorsqu'un écart moyen de rémunération est constaté entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux devront analyser, identifier et corriger les critères d'évaluation des postes de travail susceptibles d'induire des discriminations et mieux garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Conformément à ce qui a été prévu dans la feuille de route de la Grande conférence sociale de 2013, mettre en place et animer, au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) et en lien avec la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), un groupe de travail paritaire chargé d'établir une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, et ce afin de repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, faire des propositions de résorption.

5/ Agir sur les causes de la non-mixité

Les membres de la plateforme engageront des actions visant à sensibiliser les professionnels de la petite enfance à l'implication des pères.

Le site www.ega-pro.fr diffusera les bonnes pratiques en termes d'organisation du temps de travail et d'articulation des temps de vie. En particulier, **la mobilisation du** crédit d'impôt famille sera valorisée, ainsi que la possibilité pour les comités d'entreprise de décider de l'attribution des jours de Compte Epargne Temps sous forme d'aide à l'achat de service (CESU préfinancé).

La généralisation progressive de la charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps » dans les entreprises et la sphère publique sera recherchée, en incitant les entreprises à compenser la perte de revenus liée à la prise du congé paternité des approches intégrées et en diffusant de nouvelles formes d'organisant du travail autour du télétravail partiel.

6/ Mobiliser la commande publique comme levier de promotion de la mixité, notamment dans les grands chantiers

Les clauses sociales des marchés publics permettront de donner de la consistance et de l'envergure aux actions pour la mixité (cf. circulaires relatives à la politique des achats de l'Etat et de ses opérateurs et projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).

Dans le cadre des volets emploi-formation du programme d'investissement d'avenir, de la stratégie des contrats de filières, des plans de reconquête industrielle et du plan d'investissement pour le logement et la rénovation thermique le gouvernement demandera aux bénéficiaires de ces investissements publics de promouvoir la mixité : recrutement, formation, mise en œuvre de plans de communication, mesures d'innovation technique ou organisationnelle pour favoriser l'attractivité et l'adaptabilité des emplois aux deux sexes.

7/ Développer de concert une communication positive et partagée

Afin de créer les conditions d'une véritable prise de conscience des enjeux de la mixité des métiers, une **campagne nationale de communication** sera engagée au premier semestre 2014. Cette communication s'adressera à la fois aux femmes et aux hommes. L'enjeu est de toucher l'ensemble de la population concernée par cette problématique, et au premier chef les acteurs de l'orientation scolaire et professionnelle : les jeunes, les familles, les équipes éducatives, les chefs d'entreprise, etc.

Le contenu de cette campagne sera déterminé en associant les acteurs et mis en œuvre via les média traditionnels (TV, radio, affichage) et numériques, dont en particulier les réseaux sociaux. Cette campagne sera relayée par tous les partenaires du plan, au niveau local et national, en adaptant les contenus aux spécificités des secteurs, des territoires et du public cibles. Le plan de communication sera articulé avec les plans de communication locaux engagés

sur l'information sur les métiers.

Un logo commun sera utilisé comme élément fédérateur. Ce visuel permettra aux actions de bénéficier de l'effet de la campagne nationale à laquelle il sera identifiable.

Une fondation pour la mixité des métiers et l'égalité professionnelle sera créée par la Fondation Agir contre l'exclusion (FACE). L'objet de cette fondation sera de récolter des fonds pour financer des actions en lien avec la présente plateforme d'actions et plus largement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise.

ANNEXES

Sommaire

ANNEXE 1 : BILAN DE QUELQUES ACTIONS PORTANT SUR LA MIXITE DES METIERS MISES EN ŒUVRE PAR LES ENTREPRISES AYANT SIGNE UNE CONVENTION AVEC LE MINISTERE

ANNEXE 2 : BILAN SUR LES ACTIONS PORTANT SUR LA MIXITE DANS LES TERRITOIRES D'EXCELLENCE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ANNEXE 3 : ELEMENTS SUR AL CAMPAGNE DE COMMUNICATION

ANNEXE 4 : PRESENTATION DU COMITE DE PILOTAGE – FICHES ACTIONS

ANNEXE 1 BILAN DE QUELQUES ACTIONS PORTANT SUR LA MIXITE DES METIERS MISES EN ŒUVRE PAR LES ENTREPRISES AYANT SIGNE UNE CONVENTION AVEC LE MINISTERE

Développer la mixité des filières et des métiers : promouvoir les femmes dans tous les secteurs :

Dans le cadre de sa politique mixité pour 2013, le **groupe SNCF** a organisé le 26 novembre la 2ème édition du Girls' Day, une opération portes ouvertes auprès de 3000 lycéennes et collégiennes dans toutes les régions visant à leur faire découvrir les métiers dans lesquels elles ne se projettent pas naturellement car connotés trop « masculins ».

A travers de découvertes métiers, de mises en situation, de témoignages, de tables rondes et de forums, **SNCF** a souhaité démystifier l'idée que certains métiers sont réservés aux hommes. L'enjeu est de lutter contre l'autocensure des filles et de leur permettre d'intégrer des filières techniques et scientifiques ou postuler sur des métiers à prédominance masculine. Cette opération dynamique suscite tant d'engouement tant de la part des salariés qu'auprès des jeunes filles.

Par ailleurs, près de 7000 e-mails ont été adressés en décembre 2013 à des femmes dont la candidature n'avait pas pu être étudiée faute de possibilités d'emploi. Le message contenait une proposition pour postuler ainsi que des descriptifs métiers sur deux métiers à prédominance masculine (conducteur de train et Opérateur Circulation) correspondant aux prérequis initiaux identifiés chez ces femmes.

Chez **COCA COLA ENTREPRISE**, 900 jeunes femmes ont été accompagnées dans leurs orientations professionnelles dans le cadre du programme Passeport vers l'Emploi. Quatre réunions du réseau de femmes Elles @ Coke ont été organisées et ont réuni une cinquantaine de femmes cadres dirigeantes de Coca-Cola en France.

AREVA a organisé le 28 mai la **5ème journée européenne de la diversité**, au cours de laquelle chaque établissement du groupe en Europe organise au moins une action de sensibilisation à la mixité.

Le **26 juin** à Romans sur Isère; à l'initiative d'AREVA et du département de la Drôme a été organisée **une journée de partenariat avec l'ensemble du réseau des sous-traitants d'AREVA**. Cette journée s'inscrit dans le cadre de

la charte qu'Areva a signé au niveau national en faveur du développement des PMI/TPI innovantes, au titre du Pacte National pour la croissance, la compétitivité et l'emploi. Les outils utilisés par Areva dans le cadre de sa politique d'égalité des chances ont été mis à disposition

Le 10 octobre 2013 s'est tenu le deuxième sommet des réseaux de salarié(e)s pour la mixité professionnelle, au musée des Beaux-Arts à Lyon. La Ministre des droits des femmes était représentée par Mme PALANDJIAN, déléguée régionale aux droits des Femmes

Seize entreprises étaient représentées par leur réseau respectifs : Danone - Caisse d'Epargne – AREVA - Société Générale - IBM - SNCF - Keolis - SANOFI - Volvo - HP - EDF - Deloitte - CEA - TOTAL - Caisse des dépôts - BIOMERIEUX. AREVA est un des membres fondateurs de ce sommet.

MICROSOFT FRANCE a organisé le 26 septembre dernier dans leur locaux d'Issy Les Moulineaux, un événement *novateur* « [Digital & Diversité!](#) » dédié au Numérique et à la Diversité, en partenariat avec HP. Son objectif était de démontrer de façon drôle et décalée comment le développement du numérique peut améliorer la mixité en entreprise en créant un environnement de travail et des comportements innovants favorable aux femmes et à la conciliation entre travail et vie personnelle.

L'équipe de recherche de Zenith Optimedia a demandé à 35 femmes provenant de 5 pays différents d'ouvrir leurs sacs à main, et d'expliquer ce qu'il contenait et pourquoi. A partir de cette étude, 4 profils émotionnels ont été dressés correspondant à 4 types de besoins différents. L'équipe s'est attachée à démontrer comment le Digital peut mieux soutenir la balance entre le travail et la vie personnelle, l'agilité et la productivité et répondre à ces quatre besoins.

En parallèle de cet évènement, une exposition de photographie des 'Femmes françaises dans le Digital' a été présentée par le photographe [Olivier Ezratty](#), pour aider à promouvoir des rôles modèles pour d'autres femmes ou jeunes filles qui cherchent à travailler dans le numérique. Plus de 300 personnes ont répondu à l'invitation de **MICROSOFT** et HP.

En Rhône Alpes, **LA POSTE** a été partenaire de la 3e quinzaine de l'égalité Femmes-Hommes du 7 au 19 octobre. Plus de 120 évènements ont été organisés pour interpeler, divertir et partager autour de cette question.

ANNEXE 2 BILAN SUR LES ACTIONS PORTANT SUR LA MIXITE DES METIERS DANS LES TERRITOIRES D'EXCELLENCE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les actions engagées dans les territoires d'excellence «Vers l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes» : point sur la mise en œuvre du volet 2 dont l'objectif est de développer la mixité des filières de formation et des métiers

La grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 a permis d'établir une feuille de route qui engage l'État, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux pour combattre les stéréotypes et développer la mixité des filières de formation et des métiers. C'est précisément l'objet du volet 2 de l'expérimentation «Territoire d'excellence vers l'égalité professionnelle».

Plusieurs régions (8) sont concernées par la mise en œuvre de ce volet d'expérimentation, soit quasiment l'ensemble des régions expérimentales. Il s'agit des régions **Aquitaine, Bretagne, Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes et la Réunion.**

De nombreuses actions ont été déployées au sein des 8 régions concernées permettant :

- aux grandes écoles de l'Éducation nationale de se mobiliser pour faire progresser l'égalité ;
- de lutter contre les stéréotypes et développer la mixité dans les filières scolaires et professionnelles ;
- d'accompagner les salariés concernés par une procédure de licenciement économique ;
- de mobiliser les professionnels de l'emploi et d'accompagner les femmes vers l'emploi ;
- d'élargir les choix professionnels, de sensibiliser les femmes et de les accompagner dans les métiers traditionnellement masculins ;
- de réaliser des actions de professionnalisation des acteurs de l'orientation sur la mixité des métiers ;
- de réaliser des actions de communication et de nature événementielle ;
- d'effectuer des études et des recherches.

- **Les grandes écoles de l'Éducation nationale et les universités sont mobilisées** :

Une mobilisation des grandes écoles sur des profils des postes recherchés par les entreprises pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche est prévu dans plusieurs régions (Bretagne, Rhône-Alpes, ..). Ces actions s'inscrivent dans la continuité de la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui a été signée le 28 janvier dernier par la ministre des droits des femmes et celle de l'enseignement supérieur et la recherche et qui décline 40 mesures pour lutter contre le sexisme et les discriminations.

La lutte contre les stéréotypes sexistes et le développement de la mixité dans les filières scolaires et professionnelles :

Des actions visant à lutter contre les stéréotypes et développer la mixité dans les filières scolaires et professionnelles ont été engagées.

Les CIDFF (comme ceux du Nord-Pas-de-Calais et du Nord) interviennent auprès des collégiens, des lycéens pour que des réflexions soient menées sur les représentations des filles et garçons. Ils animent régulièrement des interventions collectives sur la thématique de l'égalité à destination des établissements scolaires.

En Aquitaine, les élèves de troisième sont sensibilisés à la diversité et à la mixité dans les branches professionnelles à l'occasion de leur stage d'observation obligatoire. En effet les représentations et les stéréotypes des élèves de collèges doivent pouvoir évoluer pour pouvoir promouvoir l'égalité dans le travail. Ce projet est réalisé par des volontaires en service civique.

Un accompagnement des salariés concernés par une procédure de licenciement économique :

Un accompagnement des salariés du groupe DOUX est envisagé dans le cadre du volet 2 de l'expérimentation dans la région Bretagne. Un état des lieux quantitatif et qualitatif de la situation personnelle, sociale, professionnelle et des besoins des salariées licenciées du groupe Doux seront effectués. Un mémorandum sera rédigé et déterminera les écueils existants à l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle dans les processus de reclassement et proposant des solutions pour les surmonter est prévu.

La mobilisation et la formation des professionnels de l'emploi et l'accompagnement renforcé des femmes vers l'emploi :

La mobilisation et la formation des professionnels de l'emploi et l'accompagnement renforcé des femmes vers l'emploi (notamment les femmes séniiores, et les femmes d'origine étrangères) figurent également parmi les actions mises en œuvre pour développer la mixité des emplois et des filières. C'est le cas notamment en Bretagne.

Des actions d'élargissement des choix professionnels, de sensibilisation des femmes et d'accompagnement dans les métiers traditionnellement masculins sont prévus dans plusieurs régions notamment par le biais des GRETA.

En région Île-de-France :

Le Greta des métiers et techniques industrielles envisage une action de sensibilisation des jeunes femmes et adultes aux différents métiers du bois et de la forêt, un autre envisage une action de déconstruction des stéréotypes auprès des décrocheurs, un autre Greta envisage une action de sensibilisation aux métiers du chauffage, plomberie et climatisation. Les femmes occupent en effet très peu de postes dans le secteur de l'énergie. Air Emploi propose une action pour favoriser l'orientation de 100 jeunes femmes vers les métiers de l'aérien et de l'assistance en escale. Il s'agit également d'aboutir à de bonnes pratiques en termes d'orientation et d'accès à l'emploi, d'intégration des femmes dans les collectifs de travail fortement masculins et valoriser les collectifs de travail mixtes. Plusieurs actions de sensibilisation des jeunes filles sont prévues par les missions locales pour l'élargissement des choix professionnels, par l'Afpa pour la sensibilisation et l'accompagnement aux métiers de l'industrie, par l'amicale automobile pour les métiers de l'automobile, etc.

L'association Omivores toujours en Île de France envisage des visites d'entreprises précédées de journée de sensibilisation à l'égalité professionnelle, pour élargir les choix professionnels des filles en recherche d'emploi et leur présenter des secteurs d'activités porteurs auxquels elles n'auraient pas pensé, par méconnaissance ou idées reçues

«les métiers s'accordent au féminin».

L'action «les métiers n'ont pas de sexe» permettra la mise en place de dix groupes de travail qui participent chacun à deux ateliers, suivis d'une réunion plénière : présentation de l'état des lieux sexués des activités économiques, des conditions d'emploi et des métiers et susciter une réflexion sur les représentations sexuées des métiers.

En Rhône-Alpes :

Des actions favorisant l'élargissement des choix professionnels, notamment avec les fédérations professionnelles sont en cours d'élaboration. Un accompagnement spécifique à l'emploi durable des femmes en formation est prévu pour celles qui se préparent à un métier traditionnellement masculin.

Parmi ces actions : on peut citer l'action «Un métier n'est pas mon genre» qui prévoit un accompagnement collectif et individuel à la recherche d'emploi ou à la création d'activité des femmes en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle.

Dans une autre région, Midi-Pyrénées :

Plusieurs ateliers collectifs de sensibilisation à l'élargissement des choix professionnels vont également être mis en place. Les femmes en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle vont pouvoir bénéficier d'un accompagnement individuel et collectif mais également d'une sensibilisation à l'égalité des chances et d'un accompagnement au projet professionnel. Au printemps 2014, sera organisé un salon de l'emploi par « Femmes, Égalités, opportunités professionnelles », des vidéos présentant des femmes exerçant des métiers atypiques seront également réalisées. Une exposition «Les métiers ont-ils un sexe» à destination des publics scolaires et un livret pédagogique pour réfléchir à l'élargissement des choix d'orientation scolaire et professionnelle seront mis en place. «Femmes, Hommes, partageons nos métiers» participera à l'organisation d'un forum de découverte des métiers en 2014. Une étude sur les disparités salariales régionales est envisagée. Arti'Femmes envisage des rencontres matinales entre des entreprises de l'artisanat et les professionnels de l'orientation, formation, emploi, et insertion, témoignages. Enfin, les professionnels de l'accompagnement social participeront à la promotion de l'égalité en organisant des mini-conférences sur la mixité des métiers du social.

Des actions de professionnalisation des acteurs de l'orientation sur la mixité des métiers

En Île-de-France :

La communauté d'agglomération 2rives de Seine (78) envisage la sensibilisation des intermédiaires de l'emploi et des entreprises à la féminisation de certains secteurs, la mission locale de Versailles a organisé un séminaire «les métiers verts n'ont pas de sexe» pour sensibiliser les conseillers en orientation des Yvelines. D'autres rencontres de professionnels de la formation ou en charge de l'orientation des élèves sont envisagés en Ile de France.

Dans le Nord Pas de Calais :

Le CORIF propose un projet qui a pour but de former les professionnels de l'éducation et de l'orientation volontaires, aux démarches d'élargissement des choix professionnels et de lutte contre les stéréotypes. Le conseil régional soutient également les actions du CORIF qui intervient pour l'orientation des jeunes publics déscolarisés et l'accompagnement des professionnels sur les stéréotypes.

En Rhône Alpes :

Des associations comme Ebulliscience , OPE et des établissements scolaires proposent des modules de formation à des éducateurs et des enseignants sur l'égalité filles-garçons ainsi qu'une sensibilisation des parents et des jeunes pour ouvrir l'accès à tous les métiers dans une visée de double mixité.

Des actions de communication ou de nature événementielles :

Plusieurs régions mettent en œuvre des actions dans ce domaine.

À titre indicatif, on relève en Île de France :

La réalisation d'une bande dessinée valorisant le choix des métiers dits « masculins » pour les jeunes femmes et inversement pour les jeunes hommes qui sera diffusée dans les collèges et les CFA ;

La Comédie des Ondes envisage 30 représentations de la pièce « les femmes de génie sont rares » dans les collèges et les lycées franciliens ;

Un concours «lire égaux» à destination des CP et CE1 sur le thème de la mixité des métiers sera organisé et un jury se tiendra dans le courant du mois de mai 2014 pour sélectionner le manuscrit lauréat, la maison d'éditions «Talents hauts» éditera ensuite l'album sélectionné.

Un film sera réalisé avec les lycéens (conçu comme un outil de sensibilisation à partir «d'aînés» sur l'évolution de l'égalité femmes-hommes ainsi que l'organisation d'un événement festif par la CMA des Hauts-de-Seine pour mobiliser les entreprises artisanales sont également prévus. Ces actions se dérouleront en Île-de-France.

En Poitou- Charentes :

Des actions de nature événementielle visant à faciliter la découverte des métiers (journées portes ouvertes dans les entreprises, les laboratoires de recherches et dans tous les lieux scientifiques et techniques) sont également prévues dans la région précitée.

Des actions de communication, avec les fédérations professionnelles concernées, sur l'image des métiers des filières à prédominance féminine sont également prévues ainsi que des actions d'accompagnement spécifique consistant en prestations de conseil, et d'organisation d'un parcours individualisé de découverte et d'orientation favorisant l'élargissement des choix professionnels.

Dans le Nord Pas de Calais :

Le projet «Pionnière» parmi les actions de nature événementielle envisagée. Il s'agit d'un spectacle construit à partir de témoignages de « femmes pionnières », d'œuvres de fiction et de travaux universitaires, portant sur les femmes qui exercent un métier traditionnellement dévolu aux hommes. Ce projet s'articule sur deux années : en 2013, la construction du spectacle et en 2014, sa diffusion.

Des études et des recherches :

Des études seront également effectuées et des recherches lancées.

- ✓ Une étude sur les déterminants de l'orientation des filles et des garçons après le bac sera réalisée en Île-de-France. L'expérimentation sera restituée lors des rencontres de l'éducation à l'Égalité dans le supérieur, colloque regroupant 400 acteurs (du supérieur, de l'entreprise, et des étudiants). Les rencontres 2013 étant centrées sur l'éducation aux stéréotypes vers les étudiants du supérieur.
- ✓ Le projet Norêves dans le Nord Pas de Calais constitue un programme de recherche sur l'égalité des sexes. L'objectif en partenariat avec l'université de Lille 2 est de monter une égalithèque.

Le dispositif de communication envisagé est le suivant :

Réaliser une enquête d'opinion en amont de la campagne de communication pour sensibiliser les différents publics et servir de relais auprès des médias.

Donner une identité marquante à la campagne à l'aide d'une charte graphique de campagne spécifique.

Mettre en place un site Internet d'information ou landing page (cf. couverture page 1) avec relais vers les réseaux sociaux.

Réaliser une campagne média comprenant :

- Des films TV en partenariat avec France Télévisions
- Une campagne d'affichage Metrobus (4x3), JCDecaux (Atribus), RATP, etc.
- Des annonces presse
- Des programmes courts : 1mn avant JT, bihebdomadaires sur les grandes chaînes TV
- Une campagne radio
- Un partenariat radio : NRJ, Le Mouv, chroniques France Info, etc.

Un plan média complété par un dispositif pédagogique :

- Serious game à destination des scolaires
- Kits de communication (print et online) pour les écoles et rectorats
- Des activités associatives : jeux-concours, summer camps, événements en région, « train de l'emploi mixte », etc.

Enfin, la plateforme d'actions pour la Mixité des métiers prévoit la mise en œuvre d'un dispositif de relations presse.



Fédération Française du Bâtiment (FFB).....	27
Femmes du numérique.....	28
OPCA Transport.....	29
ONISEP.....	30
Fédération des Services aux Particuliers	31
CCI de France.....	32
Cap Gemini / Sogeti.....	34
Agefos PME.....	35
Randstad.....	36
Association « Elles Bougent ».....	37
Eau de Paris.....	38
FEDESAP.....	39
ARF.....	40
ORANGE	41
Union des industries et des métiers de la métallurgie	42
FACE-IMS.....	44
La poste.....	46



Dans le cadre de la journée annuelle « *Un jour en entreprise* » proposée aux enseignants, chefs d'établissements et conseillers d'orientation :

- Témoignages de chefs d'entreprise (femmes et hommes) et de femmes salariées ou en formation.

Inciter des filles à participer au *concours « Batissiel »* qui s'inscrit dans le programme de technologie des classes de 5^e et 3^e. Vise à faire découvrir aux jeunes le secteur de la construction.

Etendre les portes ouvertes des CFA, des lycées professionnels et des établissements du supérieur aux collégiennes par de jeunes apprenties.

Evènement « *Les coulisses du bâtiment* » : Visite de chantier par des femmes conductrices de travaux ou cheffes de chantier.

Olympiades des métiers : Valoriser le parcours des filles grâce à la réalisation de film avec le soutien de rectorat et des entreprises.

Créer une brochure et des clips vidéo sur la base de témoignage à destination des jeunes filles, des parents et des enseignants sur les valeurs du bâtiment.

Solliciter les conseils régionaux pour valoriser les prix de la « *vocation féminine dans le bâtiment* ».

Rappels aux entreprises des aides qu'elles peuvent bénéficier pour la mise en œuvre de l'égalité professionnelle (adaptation des postes, aménagements nécessaires ou actions de formation).

Diffuser des témoignages de chefs d'entreprise dans la rubrique « Bâtiment actualité » et dans la campagne de communication nationale.



Organisation de « *La Route des Femmes du Numérique* » avec les lycées et en particuliers ceux qui offrent l'option ISN. Sensibilisation des jeunes lycéennes au secteur du numérique. Rencontres avec des professionnelles du monde du numérique.

Création de « sas » de remise à niveau d'une durée de 2 ans à destination de jeune décrocheur. Formation à un métier, des pratiques, dans le but d'intégrer une structure de formation qualifiante (à l'instar de l'initiative de l'école 42).

Création de partenariat avec des entreprises des secteurs d'activités concernés dans le cadre de contrats de professionnalisation.

Le Syntec Numérique organise régulièrement des Syntec Camp au cours desquels les entreprises témoignent de leurs pratiques, des partenariats qu'elles ont créés ainsi que de leurs méthodologies pour créer de nouveaux produits ou conquérir de nouveaux marchés.

Impulser un Syntec Camp : création de projet de mentoring/coaching de jeunes entrepreneuses par des femmes ou des hommes exerçant dans de grandes entreprises ou des PME.

Réflexion sur la mise en place d'un concours à l'échelle nationale afin d'accroître la visibilité de l'entrepreneuriat féminin.



Inciter les entreprises à compenser le congé paternité, dans les mêmes proportions que pour le congé maternité afin de prévenir les discriminations (une réflexion est engagée avec les fédérations patronales dont l'Union des Transports Publics et Ferroviaires).

Faire évoluer les représentations chez les jeunes grâce à des « témoignages de salarié-e-s, du transport. (Portraits de femmes adhérentes de l'OPCA, Portraits de Responsables Diversité et RSE).

Collaborer à l'organisation de manifestation et diffuser le cas échéant des outils qui illustrent la mixité des métiers du transport.

Valoriser les compétences demandées dans le secteur du transport et de la logistique avec les organismes de formation de branche.

Favoriser la mixité dans les marchés publics conformément aux principes qui seront adoptés dans le projet de loi pour l'égalité.

Agir avec Pôle emploi et les missions locales sur :

- Les dispositifs mobilisables sur la formation des jeunes et les personnes en reconversion professionnelle qui caractérisent la diversité et la mixité des métiers du transport.

Organiser une conférence sectorielle, T-RESSOURCES, au niveau régional et/ou national :

Groupe de travail qui favorise l'échange de bonnes pratiques entre experts et TPE-PME sur les questions de la mixité et l'égalité professionnelle.

Valoriser la mixité en entreprise par :

- l'adaptation de nos plaquettes d'information et communication sur nos services.
- l'adaptation de l'offre de formation en ligne pour les tuteurs, T-TUTORAT, de l'OPCA-TRANSPORTS.

Favoriser la diffusion et la signature de Conventions de mixité et de l'égalité professionnelle auprès de nos adhérents et de nos prospects (telles qu'en Alsace, Ile de France et en Rhône-Alpes dès 2010)



Organiser une journée mixité auprès des directions régionales pour sensibiliser les équipes éducatives.

Intégrer la problématique de la mixité des métiers et des filières dans les salons de l'ONISEP.

Créer une base de données de description des actions des entreprises et de mise en relation entre les entreprises et les établissements scolaires.

Publier une lettre électronique destinée aux parents et équipes éducatives qui pourrait relayer les actions de terrain en région.

Organiser une conférence sur la mixité des métiers à l'occasion des congrès des parents d'élèves.

Diffuser une brochure lors des congrès et via les fédérations pour sensibiliser les parents à l'élargissement des horizons professionnels de leurs enfants grâce à la mixité.

Mener à bien le projet de *Serious Game* « Teste les métiers » pour application mobile et tablette. Les utilisateurs (collégiens et lycéens) pourraient « expérimenter » virtuellement un métier grâce à une simulation.

Organiser un concours « Des métiers pour toutes et tous » en partenariat avec les grandes entreprises pour sensibiliser les collégiens et lycéens à la mixité des métiers grâce à la réalisation de projets de classe. Il serait relayé par le site onisep.fr et sur les réseaux sociaux.



Délivrer une information systématique auprès des jeunes sur l'ensemble des métiers du SAP. Cette promotion doit aussi être réalisée par les Centres d'informations et d'insertion (CIO).

Réaliser des kits d'informations à destination des bénéficiaires de services pour les inciter à veiller à ce que les offres respectent le principe de mixité des métiers.

Adopter un discours positif sur les métiers (insertion, relationnel, possibilités d'évolution)

Choisir une dénomination neutre et non discriminante des métiers : supprimer les connotations masculine et féminine.

Travailler sur la reconnaissance des compétences dans chaque métier : inclure dans une phase 2 du Plan national de développement de l'alternance (PNDA II) une dimension mixité portée par une évolution des contenus pédagogiques.

Travailler sur l'intitulé des formations et la dénomination des métiers : conclure à une convention en partenariat avec le Pôle emploi afin d'engager un travail de collaboration et d'établir des dénominations types sur les métiers des SAP.

Travailler sur la simplification des qualifications professionnelles : simplifier et fluidifier le champ de la qualification professionnelle afin de faciliter la compréhension et l'orientation du grand public.

Adapter l'accueil en entreprise :

- Pour les entreprises de SAP : prévoir dans les modules de formation des informations sur l'obligation de ne recueillir que des demandes non discriminatoires et d'ouvrir ses recrutements à la mixité.
- Pour les plateformes internet et la presse : veiller au respect de l'interdiction de publier des offres d'emplois ou des demandes de services dans lesquelles apparaît une discrimination fondée sur le sexe.
- Pour tout le secteur : promouvoir la charte de la diversité au moment de l'embauche. Sensibilisation des OPCA aux problématiques de mixité.



Etablir des diagnostics ciblés permettant aux entreprises d'engager une réflexion et de structurer des plans d'actions pour la prise en compte de la diversité dans la gestion des RH.

Accompagnement des TPE/PME vers le label Egalité et le label Diversité.

Systématiser un stage ou un parcours de découverte professionnelle de l'entreprise afin de sensibiliser les futurs enseignants à la réalité concrète de la vie en entreprise.

Valoriser les outils créés par les CCI auprès des collectivités locales qui permettent de lutter contre les stéréotypes.

Développer l'association « entreprendre pour apprendre » EPA qui permet, grâce à la réalisation de mini-entreprises, à des collégiennes et des collégiens de vivre l'entreprise de sa création à sa réalisation.

Afin de faire évoluer les représentations chez les jeunes, la CCI s'appuie sur :

- les mercredis de l'apprentissage et les nuits de l'orientation.
- Des réflexions sur les représentations sexuées des métiers, des préjugés et des stéréotypes, abordés par les conseillers de la CCI.
- La semaine de l'apprentissage, événement national décliné en région (avoir un volet d'actions en faveur de la mixité).
- Sollicitation des 700 cheffes d'entreprises élues du réseau des CCI pour témoigner dans les écoles de leur expérience de créatrice d'entreprise.

Valoriser le Kit de communication « l'industrie, le rôle de ta vie » : permet la promotion de la filière industrielle auprès des jeunes.

Zoom sur l'entrepreneuriat féminin autour de l'opération « 500 000 et moi »

Valorisation dans le cadre du plan de communication des initiatives régionales du réseau des CCI.

Action spécifique sur les quartiers politique de la ville :

Créer des collectifs de femmes dans les quartiers et mettre à disposition des informations sur les dispositifs de formation sur l'entrepreneuriat.

Mener des actions de sensibilisation (de type civique) dans les établissements scolaires des quartiers pour agir sur la représentation du rôle des femmes dans la famille et dans la société.

Soutenir les initiatives d'entreprises ou d'associations d'entreprises de type « Capital filles » : principe de « marrainage » en lien avec les entreprises, les écoles et le public visé.

Dans le secteur spécifique des services à la personne :

Valoriser les métiers du service à la personne (benchmark d'entreprises)

Agir sur tous les leviers visant à une meilleure reconnaissance de ce secteur (convention collective, professionnalisation, gestion de parcours de carrière).

Donner au secteur une place prépondérante dans le plan « Silver Economy » - (activités qualifiées d'innovantes).

Actions d'accompagnement des entreprises pour la prise en compte de la parentalité :

Développer le CESU-préfinancé, comme soutien financier à l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle.

Prendre en compte la situation spécifique des aidants familiaux, majoritairement des femmes.



Amplifier le programme « Déployons nos elles » (association IMS-Entreprendre pour la Cité) visant à faire découvrir les « métiers d'hommes » aux jeunes filles.

Valoriser ces actions dans les clauses sociales des marchés publics.

Travailler avec le Ministère à la création d'une application smartphone afin de relayer les campagnes de communication du Ministère, à destination des lycéens.

Mobiliser le réseau « Femmes du Numérique » pour développer la visibilité de role models dans des parcours atypiques (Organisation d'actions de découverte des métiers en entreprise, intervention de salariés dans les établissements).

Développer des actions « découverte » des métiers de l'entreprise pour les enseignants (partenariat avec l'Institut de l'Entreprise).

Inscrire l'objectif de mixité dans notre politique d'intégration de stagiaires.

Réflexion sur la définition du projet mixité dans l'innovation scientifique en mobilisant nos partenaires de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Mise en place d'une formation en alternance d'ingénieure développeuse à destination des jeunes filles. Créer des promotions féminines ou paritaires dans les métiers du numérique (en partenariat avec le Ministère).



Encourager l'adoption de la Charte de la Parentalité dans l'ensemble du réseau AGEFOS PME

AGEFOS PME peut engager une discussion avec ces branches visant la promotion de la mixité dans les métiers de la Petite Enfance. Objectif Opérationnel : 50 POE « Homme » dans les métiers de la Petite Enfance.

Par le biais de nos observatoires de branche, suivre l'évolution de la mixité au sein de secteurs stratégiques (secteurs de l'Industrie et de la Filière Mer ; secteurs liés à la Petite Enfance).

Valoriser les trophées de l'égalité professionnelle qui récompensent les femmes occupant des métiers traditionnellement occupés par des hommes auprès de l'ensemble du réseau AGEFOS PME.

Engager un dialogue avec certaines branches en vue d'étudier les possibilités de majorer certains droits individuels à la formation professionnelle dès lors que la formation porte vers un métier stratégique féminin ou masculin.

AGEFOS PME peut engager un dialogue avec ses branches liées au Service à la Personne en vue de valoriser certains métiers stratégiques dans un objectif de mixité des salariés.

AGEFOS PME peut mettre en place un indicateur de mixité au sein des Contrats de Professionnalisation réalisés (près de 46 000 contrats de professionnalisation signés en 2012).

Mettre à disposition de notre réseau l'ensemble de notre outillage Mixité et Egalité Professionnelle (Guide Mixité et Egalité Pro, Promotion du contrat de mixité, Diagnostic Flash, Application, etc.) (400 000 entreprises – près de 6 000 000 de salariés couverts)



Intervenir dans les collèges, les lycées et les missions. L'IMC (Institut des Métiers et des Compétences) valorise les formations en alternance pour les métiers informatiques (auprès des filles) et communication (auprès des garçons).

Développer des partenariats de l'Institut Randstad et du réseau Randstad pour la valorisation des métiers techniques auprès des filles et des métiers de service auprès des garçons (décliner via des forums et des actions locales).

Travailler sur les métiers en tension pour attirer des candidatures féminines sur les métiers techniques : métiers de l'aéronautique (partenariat éventuel avec Airbus) ou conductrices routières.

L'IMC sensibilisera les entreprises d'accueil des alternants à la plus-value managériale de la mixité.

La Direction Régionale Ile de France développera des programmes en appui sur les acquis de programmes réussis (conductrices routières sur Béziers, Aix en Provence, reconversion métiers de la couture vers l'aéronautique)

Privilégier des solutions pragmatiques (roulement de vestiaires, utilisation autres locaux) pour résoudre le problème des vestiaires pour les TPE/PME et faciliter ainsi l'accès des femmes sur les métiers techniques (ex : mécanique).

Mettre à disposition nos programmes contre les stéréotypes pour qu'ils puissent être intégrés dans les livrets d'accueil des entreprises.

Alerter les entreprises sur la nécessaire égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. (A la prise de commande, aux événements de sensibilisation).

The logo for 'Elles bougent' features the text 'Elles bougent' in a white, sans-serif font. The letter 'o' in 'bougent' is replaced by a green circle with a white dot in the center, resembling an eye or a stylized 'o'. The text is set against a solid magenta rectangular background.

Tout au long de l'année 2014, déroulement de plus de 200 événements dans toute la France, avec l'aide des 12 délégations régionales invitant collégiennes et lycéennes dans des rencontres avec les marraines (rôles modèles) au sein même des entreprises ou lors de salons professionnels.

Elles bougent pour l'industrie : Visite d'une dizaine de sites industriels, échanges avec les marraines, jeux-concours. Concernera plusieurs centaines de jeunes filles et une centaine de marraines (rôles modèles).

Prix Elles bougent pour les Olympiades des SI (sciences de l'ingénieur), en partenariat avec l'UPSTI.

Elles bougent pour le numérique. Gros événement à la Cité des Sciences ou dans un autre lieu à définir, avec les entreprises partenaires du numérique et les marraines.

Elles bougent pour la voiture du futur. Événement au Mondial de l'Automobile. 200 jeunes filles parcourent en équipes et visitent les stands des entreprises partenaires et doivent répondre à un quiz, avec l'aide des marraines.

En parallèle lancement du concours « *invente la voiture du futur* », à réaliser en classe, en équipes projets soit purement féminines, soit mixtes avec un minimum de 50% de filles. Prix qui sera remis pendant la semaine de l'industrie 2015.

Journée des SI au féminin (Sciences de l'Ingénieur, en partenariat avec l'UPSTI).

Premier stage collégienne, lycéenne : Plate-forme nationale de stages dédiées aux jeunes filles pour effectuer des stages de découverte au sein des secteurs en manque de talents féminins.

6 Février 2014 : Forum Réseaux et Carrières au féminin.

Dans la préfecture de Paris Ile de France. 300 à 400 étudiantes et jeunes diplômées. 20 entreprises partenaires, 60 marraines : Comment composer son réseau, ateliers de coaching, stages et premiers emplois à destination des jeunes filles.



Au-delà de la signature de la charte sur les temps de vie, inviter systématiquement les entreprises à négocier un accord sur l'équilibre des temps de vie

Inviter les entreprises à lutter contre les stéréotypes attachés à la maternité, inciter les pères à la prise des congés de paternité, congés parentaux, jours d'absence pour enfants malades.

Intervenir avec le milieu scolaire : à travers les ateliers pédagogiques proposés, des visites, l'accueil de jeunes, les rencontres sur le temps scolaire, mettre en avant la mixité des métiers.

Développer les partenariats associatifs, travailler sur les jeunes en difficulté notamment par l'accueil dans le cadre de missions de service civique

Favoriser l'accueil en apprentissage et permettre dans le cadre des contrats d'avenir l'ouverture des métiers sous-genrés.

Valoriser les métiers administratifs et les métiers techniques sous-valorisés et/ou fortement genrés.

Dans le cadre des travaux de rénovations/aménagements de bureaux, prévoir systématiquement l'axe mixité. De même dans les dotations vestimentaires et les EPI, travailler en amont avec les fournisseurs pour pouvoir disposer des équipements en anticipation de recrutements



Organisation d'une « journée nationale portes ouvertes » dans les entreprises afin de faire connaître les différents métiers d'interventions, supports et en développement afin de dépasser les stéréotypes sur ces métiers.

Nouer un partenariat fort avec l'Education Nationale afin de présenter les métiers du domicile actuels et à venir ainsi que les passerelles (cf. : partenariat « découvertes des métiers dans les collèges » Fédésap Conseil général du Val d'Oise).

Organiser des stages pour les collégiens et lycéens en entreprises afin de faire connaître les métiers du domicile et plus généralement du médico-social.

Valoriser les métiers méconnus et en devenir via une campagne de communication nationale et sectorielle : création d'outils.



L'ARF suggère que le plan mixité élaboré au niveau national trouve dans chaque Région sa déclinaison (à l'instar des Plans Jeunesse, Pauvreté...).

- Etablir la cartographie sexuée des métiers stratégiques et des formations dans les Régions.
- Développer une connaissance concrète d'un grand nombre de métiers chez les jeunes
- Former les acteurs de l'orientation, du Service public de l'orientation (à partir des conventions avec les CRIJ, les M.L.), les formateurs à la lutte contre les stéréotypes, les acteurs de l'Education populaire.
- Sensibiliser les jeunes et leurs familles, les entreprises à la mixité, aux métiers stratégiques, à l'articulation des temps de vie (organisation de salons, rencontres, création d'outils d'information et de communication).
- Conduire des actions spécifiques dans les Instituts de formations sanitaires et sociales (notamment en permettant l'adaptation des locaux à l'accueil de publics mixtes), lycées, universités et valoriser des actions innovantes et exemplaires (par exemple à partir des Conventions Vie Lycéenne et Apprentie).
- Inscrire systématiquement dans le PRDF la prise en compte de la double mixité

La Région devient chef de file en matière de développement économique. Inscrire la dimension égalité professionnelle dans son schéma et la décliner dans toutes les filières régionales.

- utiliser la cartographie sexuée régionale des métiers stratégiques et mettre l'accent sur les métiers en tension.
- sensibiliser et former les acteurs de l'emploi et de l'insertion : Missions Locales, Pôle emploi (rédiger une convention avec Pôle emploi ?), PLIE, intérim.
- Sensibiliser les entreprises dans chaque filière à travers les Pôles de compétitivité (PRIDES en PACA), les fédérations professionnelles et les Chambres Consulaires.
- sensibiliser les OPCA : focus spécifique égalité dans le cadre des nouveaux droits individuels à la formation (diffusion de l'information)



Pour faire de la mixité professionnelle une réalité, il est impératif d'agir le plus en amont possible. C'est la conviction des initiateurs de **Capital Filles** : Orange et sept autres grandes entreprises partenaires.

S'il est vrai que les jeunes filles sont peu informées des attentes des entreprises à leur égard et des perspectives qui leur sont offertes, il est vrai aussi que les entreprises et les établissements doivent se mobiliser ensemble pour optimiser cette information. Aujourd'hui, les entreprises et enseignants en sont non seulement conscients, mais convaincus. Cette mobilisation conjointe est le propre de **Capital Filles**.

Tout se joue dans une information de qualité qui favorise le choix d'une formation qualifiante, en toute autonomie et sans exclusive. En effet, comment espérer multiplier le nombre de femmes ingénieures alors même qu'en filières technologiques et professionnelles, les jeunes filles sont encore quasiment absentes des spécialités techniques et industrielles ?

En 2013-2014, **Capital Filles** :

Organise 200 ateliers, en concertation avec les enseignants de 62 lycées partenaires, au cours desquels les jeunes filles de Seconde, Première et Terminale rencontrent des professionnelles, y compris ingénieures et techniciennes, qui viennent témoigner de leurs parcours, formation, métier, expérience de femme dans l'entreprise et de la manière de conjuguer vie familiale et vie professionnelle. Ces rencontres avec des femmes référentes leur démontrent par l'exemple que "tout est possible". C'est la

Fait intervenir 600 marraines de **Capital Filles**, spécialement formées pour accompagner une filleule de Terminale dans sa recherche d'informations et ses choix d'orientation et de formation.

Capital Filles accompagne exclusivement les jeunes filles scolarisées dans des lycées de banlieues et en zones rurales, confrontées à des difficultés d'ordre culturelles, sociales, économiques et particulièrement éloignées de l'information sur l'entreprise. Compte tenu de ces difficultés, leur réussite au bac montre que ces jeunes filles ont souvent de "hauts potentiels"...une raison de plus pour mobiliser en leur faveur des moyens exceptionnels. C'est ce que, avec leurs enseignants, **Capital Filles** se propose de faire.



Mettre à disposition un outil de présentation des métiers et des formations des industries technologiques. Cet outil (kit'Métiers) permet de sensibiliser aux métiers de l'industrie avec des données fiables et mises à jour.

Développer des partenariats soutenus par le gouvernement, avec les rectorats, le MESR, le MEN etc, afin de faciliter l'organisation à grande échelle d'actions de présentation des métiers industriels auprès des collégiennes et des lycéennes.

Développer l'accueil d'enseignants dans les entreprises de la métallurgie au travers de l'opération classe en entreprise qui permet à de nombreux enseignants d'échanger avec des professionnels.

Un kit pédagogique a été construit avec l'éducation nationale afin de permettre aux enseignants de présenter les métiers & secteurs des industries technologiques dans le cadre du PDMF (de la 5ème à la terminale). Dans le guide à destination des enseignants un paragraphe sur les femmes dans l'industrie est proposé. Il a été téléchargé par plus de 2500 enseignants. L'ensemble des rectorats et des Dronisep ont été informés de la création de cet outil. Ce kit pédagogique est téléchargeable sur le site les industries technologiques

L'UIMM s'est rapprochée de l'association « Elle bougent » afin de développer le « marrainage » pour aider les jeunes filles dans leurs choix d'orientation, et de leur permettre de s'identifier et de se projeter à travers les témoignages des marraines présentes pour susciter ainsi des vocations.

L'UIMM s'est associée également à l'opération 1000 stages pour 1000 jeunes jeunes-filles organisé par l'association elles bougent (de novembre 2013 à mars 2014).

L'ensemble des pôles formation des industries technologiques organise des journées portes ouvertes afin de faire découvrir au plus grand nombre les métiers

& formations industrielles.

Des actions de promotion des métiers industriels sont menées auprès de plusieurs milliers de jeunes-filles sur l'ensemble du territoire (exemple : Route des microtechniques au féminin, campagne elles font l'industrie, journées Industrielles, visite de sites industriels dédiés aux femmes lors de la journée de la femme....) L'opération *Classe en entreprise* permet également à de nombreuses jeunes filles de « vivre » l'entreprise industrielle et de découvrir ses métiers.

Développer le recrutement des femmes dans les métiers industriels. De nombreuses actions spécifiques ont pu être menées vis-à-vis des femmes sur des métiers en tension (« femmes ascensoristes », carrefour des carrières au féminin, 100 femmes-100 métiers – journées de sensibilisation aux métiers....)

Formation des conseillers emploi-formation des structures emploi-formation au kit'Métiers.

Elaboration, par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie, de deux guides à destination des entreprises :

- Le premier est un guide explicatif et incitatif portant sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes, dans les métiers de la métallurgie traditionnellement masculins et, plus généralement, dans les entités où elles sont peu nombreuses.
- Le second est un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes.

Ces deux guides sont en ligne sur le site de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie : www.observatoire-metallurgie.fr



FACE et IMS agissent par et pour les entreprises (5000 adhérents) à travers leurs 83 structures locales sur près de 400 sites d'actions.

Dans le cadre du rapport qui sera remis prochainement par le président de la Fondation FACE au Président de la République, une vingtaine de propositions concernant directement la mixité des métiers, issues de concertations et d'expérimentations avec des entreprises locales, viendra appuyer la démarche du ministère.

✓ Mobiliser

FACE et IMS mobilisent les acteurs de l'emploi (entreprises, organisations syndicales, etc) sur des sujets sociaux et sociétaux, avec une attention particulière auprès des ETI et PME-PMI.

Au sein de FACE, la mixité des métiers est ainsi un des thèmes centraux traité par le « réseau Egalité FACE », qui regroupe l'ensemble des clubs FACE mobilisés sur les questions d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations.

De nombreuses actions sont testées et souvent déployées sur le réseau. FACE Paris anime une commission « Mixité et langue de bois » avec les entreprises partenaires afin d'identifier in fine « 100 freins et 100 leviers » à l'égalité professionnelle et à la mixité des métiers. Des clubs réaliseront durant l'année un petit-déjeuner entreprises sur les métiers dit « féminins ». (le 1^{er} à Toulouse, déploiement en cours dans le réseau).

FACE a porté un projet européen sur l'égalité professionnelle (« Sérendipité », 2011-2013). Les actions mixité sont actuellement déployées au sein des réseaux FACE et IMS afin d'être reproduites : sensibilisation, groupes de travail sur cette thématique, outils pédagogiques, etc.

✓ Accompagner

FACE et IMS accompagnent les entreprises à la mise en place d'action concrètes. Sur la mixité des métiers : campagne de communication sur les métiers fortement féminisés ou masculinisés (FACE Grand Lyon), animation d'ateliers sur « les métiers n'ont pas de sexe » (FACE Saint-Quentin-en-Yvelines) ou sur « Egalité professionnelle et mixité » (IMS).

IMS réalise des actions mixité « en simultané » sur différents sites, par exemple lors de la journée internationale des droits des femmes.

Au-delà des entreprises, FACE travaille cette thématique avec l'ensemble des acteurs de l'emploi. Comme à FACE Seine-Saint-Denis avec l'action « Libérez votre avenir professionnel » qui vise à former les conseillers en insertion professionnelle du département sur la diversification des choix professionnels des personnes qu'ils accompagnent.

✓ Agir auprès des scolaires

Partenaires du concours « **EgalitéE 2014** », FACE et IMS ont mobilisé leurs réseaux en relation avec les jeunes à travers leurs programmes (facealemploi.tv, 1 but pour l'emploi, Déployons nos elles, Job academy...)

FACE agit auprès des scolaires (primaires, collèges, lycées, études supérieures) sur la diversification des choix professionnels. Chaque choix d'orientation constitue une possibilité d'action. Par exemple FACE Sud-Provence agit sur la non-mixité des formations professionnelles avec « Place aux filles ». Des entreprises viennent témoigner sur des métiers auprès des garçons et des filles lors des moments-clés de l'orientation.

De nombreuses interventions dans les collèges sont organisées par les Clubs et animées par des responsables d'entreprises F/H sur la mixité des métiers, afin de déconstruire les stéréotypes des jeunes filles et des jeunes garçons, faire découvrir des métiers traditionnellement masculins ou féminins et soutenir l'intégration des filles dans les filières scientifiques.

FACE intervient au national et au local, comme au « Forum de l'Education », sur la diversification des choix professionnels.

✓ Agir auprès des territoires

Grâce à son réseau de structures locales, FACE mobilise les acteurs des territoires afin de proposer des actions adaptées à des environnements et contextes spécifiques. Par exemple, FACE Thiérache participe à un groupe de réflexion sur l'« Égalité Professionnelle Hommes-Femmes », dans le cadre de la commission observation et évaluation de deux maisons de l'emploi. L'objectif est ainsi d'aborder cette thématique à l'école, dans l'entreprise, dans la famille, et avec les professionnels. La mixité des métiers est au cœur de cette réflexion.

Des salarié-e-s d'entreprises membres des Clubs assurent bénévolement des séances de tutorat pour favoriser l'insertion professionnelle, notamment des femmes.

Dans les quartiers où sont souvent implantés les Clubs FACE, des entreprises participent à l'animation des territoires prioritaires pour déconstruire les stéréotypes qui peuvent exister entre le milieu professionnel et les jeunes.

D'une manière générique, forte de ses entreprises et de son maillage régional, FACE et IMS agiront sur les territoires en appui de la stratégie du ministère, en lien avec la politique de la Ville (Charte Entreprises & Quartiers).



LE GROUPE LA POSTE

✓ **Mixité dans les jurys de recrutement externe et de promotions internes :**

Les jurys de recrutement externe et de promotions internes sont systématiquement mixtes.

✓ **Mixité dans les candidatures**

Sur les plus hauts niveaux de recrutement, la mixité dans les candidatures est également devenue la règle, et la validation des candidatures par les comités de carrière est conditionnée par la présence de candidatures féminines.

✓ **Renouvellement des visuels de communication**

Les visuels de communication ont été renouvelés, pour inciter les jeunes femmes à candidater, y compris sur des métiers historiquement masculins, comme la distribution du courrier ou des colis. Tous les supports liés au recrutement valorisent la mixité : objectifs de mixité dans les cahiers des charges des prestataires, sensibilisation des jurys de sélection,

✓ **Les résultats sont là, et se voient dans les évolutions des emplois à La Poste**

Plus de 45% des cadres sont des femmes

52% des promotions concernent les postières

La part des femmes est en progression sur toutes les catégories, y compris parmi les cadres dirigeants (taux de féminisation de près de 30% en 2013 contre 12% en 2006).

Autant de femmes que d'hommes ont été recrutés en 2013, et 52% des jeunes en contrat d'alternance, formés à La Poste, sont des femmes.

✓ **Multiplication d'actions de terrain sur la mixité**

Des petits déjeuners de rencontres inter-entreprises en Bretagne pour partager des pratiques avec les PME/TPE,
la participation à la semaine de l'égalité en Rhône-Alpes en septembre dernier 2013,
la création d'un réseau de femmes postières en PACA
la diffusion dans 1600 bureaux de postes du clip du Ministère des droits de femmes pour inciter les jeunes de 16 à 25 ans à participer à un concours sur l'égalité.

✓ **Et elles en parlent...**

« La Banque Postale m'a donné les moyens d'apprendre mon métier. »
Pour mon BTS Banque en alternance, j'ai choisi La Banque Postale notamment pour son sens de l'écoute du client. L'écoute, j'en ai moi-même bénéficié de la part des équipes que je côtoyais. Les collaborateurs répondaient à toutes mes questions, et mon tuteur m'accordait des entretiens réguliers pour faire le point et m'aider à progresser. Une fois mon diplôme obtenu, on m'a proposé un CDI. J'ai sauté de joie ! Aujourd'hui, j'ai déjà des perspectives d'évolution en vue. Cyhème Benassas, apprentie recrutée au Centre financier de Montpellier.

