

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE dans les entreprises d'Aquitaine

Recueil d'expériences et témoignages dans le cadre de la Mission Egalité Aquitaine

Décembre 2009



COPIRE AQUITAINE

Commission paritaire
interprofessionnelle
régionale de l'emploi

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

SOMMAIRE

Avant-propos	3
AQUITAINE : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN MARCHÉ	4
• Édito	5
• Mémento de l'égalité professionnelle	6
• La Mission Egalité Aquitaine	8
• Les entreprises accompagnées par la Mission Egalité Aquitaine	9
EN PRATIQUE : RECUEIL D'EXPÉRIENCES ET TÉMOIGNAGES	10
• La parole aux entreprises	11
LES PME-PMI	11
LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS	16
LES GRANDES ENTREPRISES	18
LES ENTREPRISES LABELLISÉES	20
• La parole aux branches professionnelles	23
• La parole aux OPCA	27
• La parole aux organismes de formations	31
LES ORGANISMES DE FORMATION CONTINUE	31
LES ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE	33
LES ORGANISMES DE FORMATION INITIALE	34
LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	35
• Des dispositifs pour accompagner les entreprises	36
AIDE AU CONSEIL	36
CONTRAT POUR LA MIXITÉ DES EMPLOIS	36
CONTRAT D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	36
GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES	37
• Le Label Egalité pour valoriser les démarches	38
• Les Acteurs de L'Égalité : les contacts utiles en Aquitaine	39
• Les sites internet	40

Avant-propos

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue à la fois un enjeu économique fort et une exigence sociale.

J'accorde une importance particulière à la publication de ce recueil de bonnes pratiques et d'expériences en matière d'égalité professionnelle réalisé en Aquitaine.

Il constitue une base concrète pour aborder cette question dans les entreprises.

Riche de témoignages, ce document est le gage de l'engagement des entreprises, des partenaires sociaux au service de l'égalité entre les femmes et les hommes dans une société en évolution.

Il est aussi le fruit d'une concertation constante et d'un dialogue social ancré sur le territoire au service des entreprises, des salariés et des partenaires sociaux.

Je formule le souhait que ce recueil soit reconnu comme exemplaire et par là même suscite d'autres actions pour qu'enfin l'égalité entre les femmes et les hommes soit une réalité dans les faits.

Enfin, j'adresse mes remerciements à tous les partenaires pour leurs témoignages et leurs contributions dans la réalisation de ce document.

Dominique SCHMITT

Préfet de la Région Aquitaine
Préfet de la Gironde



AQUITAINE : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN MARCHÉ

Édito¹

A lors que les femmes ont massivement investi le marché du travail et que leur niveau d'éducation a rejoint voire dépassé celui des hommes, les inégalités professionnelles persistent entre les femmes et les hommes et le salaire des femmes reste largement inférieur à celui des hommes (27% pour le salaire mensuel, 16% si l'on compare les taux horaires).

Des facteurs structurels expliquent ces écarts. Les femmes accèdent de plus en plus à l'emploi mais pas dans les mêmes conditions que les hommes : elles sont concentrées massivement dans le secteur tertiaire et dans un nombre réduit d'emplois. Sur 100 femmes qui travaillent, 49 sont employées, 8 sont ouvrières et 13 sont cadres ; chez les hommes, ces proportions sont de 13%, 35% et 18%. Et enfin, elles assument plus que les hommes les tâches domestiques et familiales ce qui freine leur parcours professionnel.

Toutefois, en France, comme dans beaucoup d'autres pays, la majorité des femmes cumulent, aujourd'hui activité professionnelle et vie familiale et leurs trajectoires professionnelles sont, beaucoup moins discontinues, ce qui marque une véritable rupture par rapport aux normes sociales antérieures. Parallèlement, même si les femmes sont très présentes sur les emplois peu qualifiés, souvent partiels, parfois précaires, les jeunes générations de femmes se positionnent, de part leur cursus et réussite scolaire en enseignement supérieur sur des emplois qualifiés, et la mixité devient nettement plus fréquente dans de nombreux secteurs d'activités.

Enfin, l'investissement massif des femmes dans l'enseignement supérieur, s'il a conduit à une évolution de la place des femmes au sein des catégories cadres et des professions supérieures n'a pas fait disparaître les inégalités entre hommes et femmes dans la gouvernance et les lieux de décisions des entreprises.

En Aquitaine et depuis 2005, face à ces constats réaffirmés à nouveau par le rapport de Brigitte GRESY (IGAS), une action pilote unique et un partenariat exemplaire a été mis en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité dans les entreprises de la région. En novembre 2005, la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et la Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi (instance qui regroupe l'ensemble des partenaires sociaux) ont décidé de mettre en place, la Mission Egalité sur la région Aquitaine, pour favoriser et développer une réelle mixité et égalité professionnelle dans les entreprises. La mise en œuvre a été confiée à un prestataire : la Société Hommes et Mutations.

C'est pour mettre en lumière l'investissement des entreprises et des partenaires de la Mission Egalité, que ce recueil d'expériences et de témoignages a été réalisé ; il donne la parole aux entreprises qui se sont engagées dans une démarche d'égalité professionnelle, et aux partenaires qui se sont investis pour accompagner et valoriser la volonté des entreprises d'Aquitaine.

Au travers la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est vers une véritable démarche de responsabilité sociale que les entreprises s'engagent. Au-delà des bénéfices en termes d'image mais aussi de compétitivité que les entreprises en retirent, c'est l'ensemble des salariés hommes et femmes qui bénéficient d'amélioration de leurs conditions de travail et d'une meilleure articulation des temps de vie.

Dominique COLLIN

*Déléguée Régionale aux Droits
des Femmes et à l'Egalité*

Serge LOPEZ

*Directeur Régional
de la DIRECCTE*

Dominique BISSON

Secrétaire de la COPIRE

¹ L'ensemble des données statistiques et analyse sont tirées du rapport de Brigitte GRESY.

Mémento de l'égalité professionnelle

1) L'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel

- **L'article 3 du préambule de la constitution de 1946**, qui a valeur constitutionnelle, énonce que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».
- **L'article 3 de la constitution du 4 octobre 1958** énonce : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.* » Selon le Conseil constitutionnel, ces dispositions concernent uniquement les mandats et fonctions électives de nature politique. De ce fait, il est possible au législateur de prévoir des quotas de femmes dans le domaine des élections politiques mais pas dans le domaine économique et social, notamment pas en matière de fonctions électives liées au monde du travail (conseils des prud'hommes, délégués du personnel, comité d'entreprise, conseil d'administration).
- **L'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958** est complété par la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^e République, et stipule que : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* »

2) L'égalité professionnelle, une mise en œuvre par « sédimentations » successives

- **La loi du 13 juillet 1965** – autorise les femmes à exercer une profession sans l'autorisation maritale
- **La loi du 12 juillet 1972** inscrit le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes
- **La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983** – dite Loi Roudy – transpose la directive 76/207/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Elle crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle crée également la faculté pour les entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage provisoires en faveur des femmes, les plans présentant des actions exemplaires pouvant bénéficier d'une aide financière.
- **La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 dite loi Génisson** – prévoit que le rapport de situation comparée comprend des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée également une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches tout en faisant de ce thème un élément transversal des négociations obligatoires (mise en œuvre de la politique de l'approche intégrée). Elle fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel.
- **La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 – améliore la protection des salariés vis-à-vis des discriminations** notamment par l'aménagement de la charge de la preuve, obligeant l'employeur à se justifier lorsque le salarié présente des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination. Par ailleurs, la loi introduit en droit français la notion de dis-

crimination indirecte, issue de la jurisprudence communautaire et inscrite dans la directive européenne 2000/78 du 27 novembre 2000.

- **La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004** relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ajoute aux thèmes de la négociation obligatoire de branche la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.
- **La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes** a renforcé l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010. Elle fait suite à l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- **La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat** inscrit, parmi les mesures de rattrapage prévues en direction des femmes dans le domaine de la formation professionnelle, les actions destinées à favoriser l'accès à la formation des femmes désireuses de reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux.
- **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** achève la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement (les directives 2006/54, 2004/113, 2002/73, 2000/78 et 2000/43). Elle définit les notions de discrimination directe et indirecte, assimile les faits de harcèlement moral et sexuel aux discriminations et renforce la protection des victimes.
- **La loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008** de modernisation des institutions de la V^e République, complète l'article 1^{er} de la Constitution par un alinéa ainsi rédigé : *« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »*



COPIRE AQUITAINE

Commission paritaire
interprofessionnelle
régionale de l'emploi

La Mission Égalité Aquitaine

→ LA MISSION ÉGALITÉ AQUITAINE : un programme actif de développement de l'égalité professionnelle au service des entreprises

En Aquitaine et depuis 2005, la **Mission Égalité Aquitaine** – née de la triple volonté de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, de la Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle et des partenaires sociaux, représentés au sein de la Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi – montre que l'égalité professionnelle ne se décrète pas mais se pratique.

Conçue dans le prolongement des orientations en faveur de l'égalité professionnelle et dans le cadre des différents dispositifs visant à renforcer le dialogue social, la **Mission Égalité Aquitaine**, financée par l'État et le Fonds Social Européen, s'appuie sur la maîtrise d'œuvre assurée par la Société d'études et de conseil Hommes et Mutations.

Elle agit dans le cadre d'une Gouvernance composée de l'État (DRDFE, DIRECCTE, SGAR) et de la COPIRE Aquitaine (partenaires sociaux), réunis au sein du collège décideurs du comité de pilotage, et développe ses actions avec des partenaires tels les OPCA et les OPCA de Branches (OPCALIA Aquitaine, AGEFOS PME Aquitaine, l'OPCAIM via l'ADEFIM territoriale), l'AFNOR.

Le programme, qui est annuel, repose sur trois orientations fortes retenues pour 2010 par le collège des décideurs, caractérisant ainsi les axes stratégiques que servent des actions opérationnelles, volontaristes et dynamiques au service des entreprises et de leurs salarié(e)s.

Entreprises et égalité professionnelle. Cette première orientation est traduite par des actions : l'information sur l'égalité professionnelle en direction des entreprises, l'information des Conseillers des OPCA, l'accompagnement d'entreprises dans la préparation de contrats pour la mixité des emplois et de contrats égalité notamment, des travaux de partenariats avec des organisations interprofessionnelles de branches professionnelles et d'organisations syndicales ayant pris des initiatives dans le champ de l'égalité professionnelle.

Politique de l'emploi et de la formation au féminin. Cette deuxième orientation est traduite par des actions de mise en œuvre de partenariats territoriaux avec des acteurs locaux, au plus près des besoins et conduisant à la promotion de l'emploi et des métiers au féminin.

Promotion de l'égalité professionnelle. Cette troisième orientation est traduite, par des actions de promotion régionale et territoriale de l'égalité professionnelle et par la création de l'Université de l'emploi et des métiers au féminin en 2010.

Les bénéficiaires finaux des différentes actions portées par la **Mission Égalité Aquitaine** et ses partenaires sont les entreprises et leurs salarié(e)s, qui s'engagent dans la mise en œuvre d'actions pour l'égalité professionnelle : information sur les différentes mesures d'appui, accompagnement à la mise en œuvre de contrats pour la mixité des emplois, voire de contrats égalité ou de labels égalité, actions d'accompagnement en direction de l'égalité professionnelle relatives aux champs multiples des ressources humaines (recrutement, organisation, formation...).

La **Mission Égalité Aquitaine** retient dans les fondements qui guident cet ensemble d'actions trois des grands constats appartenant au Préambule de l'Accord National Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, signé par l'ensemble des Organisations :

- L'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique,
- Les femmes constituent un vivier de compétences dont une société moderne a besoin,
- La mixité est un réel stimulateur de performances.

Marc FOUQUET

Président Directeur Général

Hommes et Mutations chargé de la Maîtrise d'œuvre de la Mission Égalité Aquitaine



COPIRE AQUITAINE

Commission paritaire
interprofessionnelle
régionale de l'emploi

Les entreprises accompagnées par la Mission Égalité Aquitaine

Liste des entreprises qui se sont engagées et ont bénéficié d'un soutien de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité au travers **soit d'une convention égalité professionnelle, soit d'un contrat pour la mixité des emplois, soit d'un contrat pour l'égalité professionnelle, soit pour l'obtention du Label égalité professionnelle.**

- **Société FUMEL 2A**
FUMEL (47)
 - **FORD Aquitaine Industrie SAS**
BLANQUEFORT (33)
 - **KIMO**
MONTPON (24)
 - **Entreprise SUMER**
SARLAT (24)
 - **L'Établissement DASSAULT Aviation**
MARTIGNAS (33)
 - **CITRAM AQUITAINE**
CARBON BLANC (33)
 - **SIRECH HOSTIER**
LATRESNE (33)
 - **COMPTOIR AGRICOLE BASQUE**
SAINT-PALAIS (64)
 - **COUTELLERIE NONTRONNAISE**
NONTRON (24)
 - **Groupement d'employeurs pour l'Insertion et la Qualification**
LESCAR (64)
 - **RAPIC S.A.S.**
THIVIERS (24)
 - **RD PRODUCTION**
BAZAS (33)
 - **MICRO MÉCANIQUE PYRÉNÉENNE**
OLORON-STE-MARIE (64)
 - **AQUITAINE TECHNOLOGIE SERVICE**
ROQUEFORT (40)
 - **GROUPEMENT D'EMPLOYEURS MÉTIERS 24**
PÉRIGUEUX (24)
 - **RELAIS DE MARGAUX**
MARGAUX (33)
 - **ALTARES**
LATRESNE (33)
 - **ASTF**
MERIGNAC (33)
 - **COMPTOIR AGRICOLE PAYS BASQUE**
SAINT-PALAIS (64)
 - **SARL SUDMECA**
SIGOULES (24)
 - **SARL CARRIER**
LAUZUN (47)
 - **IFTIM Collectivité**
ARTIGUES PRES DE BORDEAUX (33)
 - **ACOS**
LE HAILLAN (33)
 - **FONDERIE DES CYCLOPES**
LIBOURNE (33)
 - **JLFD Production**
MONT-CARET (24)
 - **Etablissement BAZZOLI**
CASTILLONES (47)
 - **GEIQ BTP**
Landes et Côte Basque
 - **ABC Carrelage**
Grenade-sur-Adour (40)
 - **RTE – TESO**
Gestionnaire du réseau de transport d'électricité pour le Sud Ouest. 1^{er} contrat d'égalité professionnelle en Aquitaine
- **Organismes de formation – convention « égalité professionnelle » – qualification**
- **IFIP métallurgie** – AMBARES (33)
 - **IFI PEINTURE** – AMBARES (33)
 - **PROMOTRANS** – BRUGES (33)
 - **VEOLIA PROPRETÉ AQUITAINE**
Première entreprise ayant obtenue le Label Égalité en Aquitaine



EN PRATIQUE : RECUEIL D'EXPÉRIENCES ET TÉMOIGNAGES

La parole aux entreprises

LES PME-PMI

KIMO : Conception, fabrication et commercialisation d'appareils de mesure liés au traitement de l'air

| 226 salariés 40% des femmes sur l'ensemble des salariés.

« La mixité : un facteur de richesse pour l'entreprise. »



« Nous avons recruté et formé deux personnes dans le cadre d'un contrat collectif pour la mixité des emplois : une responsable logistique et une technicienne de laboratoire métrologie », explique M. Moulinet, Directeur de l'entreprise. **« Cependant nous avons recruté également d'autres femmes qui n'ont pas fait l'objet de contrat mixité emploi. Nous recherchons des compétences spécifiques, un savoir-faire, une minutie dans le travail, de la rigueur, l'envie de faire évoluer et faire avancer les hommes et les femmes qui font l'entreprise. Nous avons trouvé ces**

compétences chez les jeunes femmes que nous avons recrutées, notamment sur la partie production même si le métier est très technique. Nous leur avons apporté un savoir-faire terrain, une pratique à transposer au quotidien mais aussi, une vision globale de l'entreprise, de son fonctionnement, de ses processus, de ses outils, des relations entre les services », explique Anne-Cécile GUILLON responsable ressources humaines.

Finalement l'entreprise propose un véritable parcours d'intégration à chaque personne recrutée. Cela leur permet de se sentir bien dans l'entreprise et de bien assimiler les compétences requises. Les parcours d'intégration durent en moyenne 2 à 3 mois mais ils varient en fonction du niveau de technicité du poste et des responsabilités (jusqu'à 6 mois).

« La mixité permet l'émergence de points de vue différents, donc est facteur de richesse pour l'entreprise. Chacun prend en compte la vision de l'autre dans un rapport constructif. Par ailleurs les femmes ont apporté des qualités de rigueur, minutie, concentration, méthode qui ont eu un effet boule de neige et ont créé une dynamique positive pour l'entreprise. Au départ, nous avons quelques appréhensions concernant l'adaptation des femmes qui venaient d'horizons et de métiers différents sur ces postes en raison du caractère technique/scientifique du travail demandant des notions d'électricité, de mécanique, d'électronique mais elles ont vite été balayées. »

Avec une moyenne d'âge de l'effectif à 30 ans, l'entreprise a beaucoup de congés maternité ou parental, des demandes de temps partiel **« mais nous avons l'habitude de gérer cela, ces événements sont naturels pour nous et nous pouvons nous organiser grâce à la polyvalence de nos salariés »**.

Chacun peut donc évoluer et concilier sa vie personnelle avec sa vie professionnelle. Par exemple la responsable logistique a pu prendre 2 congés parentaux et travaille à temps partiel tout en étant responsable d'une équipe de 15 personnes et membre du comité de direction.

« Le climat social est cordial et serein, chaque personne s'investit dans la durée, nous avons une certaine stabilité au niveau de notre personnel. Nous accordons donc une place importante à l'individu dans l'entreprise et nous reconnaissons la qualité du travail. Nous trouvons dommage qu'il faille faire des lois pour inciter d'autres organisations à mettre en place de telles démarches. L'égalité professionnelle permet "un juste équilibre au service du développement de l'entreprise" », conclut Anne-Cécile GUILLON.

MICRO MÉCANIQUE PYRÉNÉENNE : *Métallurgie / usinage de précision*

| 113 salariés, 21 femmes / 92 hommes.

“ *Intégrer des femmes pour répondre à un besoin de recrutement.* ”

« Dans un domaine professionnel à forte dominante masculine, où la main d'œuvre de qualité est rare, Il nous paraissait important de démontrer que la femme pouvait y trouver naturellement sa place », témoigne M. BRANTSCHEN.

Au cours des années 2005 à 2008, l'entreprise a rencontré un **vrai problème de recrutement de main d'œuvre qualifiée** et a dû embaucher des personnes sans qualification particulière relative à la métallurgie dont un certain nombre de femmes. « *Celles-ci ayant largement démontré leur enthousiasme et leur motivation, il nous a paru important de profiter de toutes les opportunités qui nous étaient offertes afin de leur permettre d'acquérir les qualifications nécessaires. Cela nous a apporté une plus grande mixité et a sensiblement changé l'ambiance de travail.* »

SIRECH HOSTIER : *Chaudronnerie, tuyauterie, maintenance industrielle*

| 80 salariés, 9 femmes / 71 hommes.

“ *Une femme dans un métier d'homme : une évolution des mentalités nécessaire.* ”

En collaboration avec la DRDFE l'entreprise a embauché et formé en 2007 deux femmes soudeuses dans le cadre d'un recrutement.

« Notre souhait était de faire venir dans nos métiers du personnel féminin jusque-là réservé aux hommes. Je crois que la mixité doit être une volonté dans l'entreprise. À ce jour, nous sommes entièrement satisfaits et nous avons formé de bonnes professionnelles. Nous souhaitons aller au bout de l'égalité hommes femmes même s'il il reste du chemin à parcourir », témoigne M. Frédéric CHABERT, dirigeant l'entreprise.



COMPTOIR AGRICOLE BASQUE : *Concessionnaire agricole*

| 26 salariés, 5 femmes / 21 hommes.

“ *L'égalité professionnelle pour les femmes, c'est mettre en avant ses compétences.* ”

Lors de la création de la SARL CAB Services par le Comptoir Agricole Basque, la Direction de cette nouvelle structure, dont l'effectif et le métier sont traditionnellement masculins, a été confiée à une jeune femme.

« Personnellement, la seule difficulté rencontrée a été de concilier le professionnel et le personnel. Je passais d'un congé parental à temps partiel à une charge de travail beaucoup plus importante de gestion d'entreprise. Pendant une phase de transition, le maître mot a donc été organisation », confie Céline MOREVE. Pour M. TAFERNABERRY, dirigeant du Comptoir Agricole Basque, « Compte tenu de la prise de responsabilité de Céline, il nous a semblé important de prévoir un plan de formation. **Il me semble important de mettre en avant les compétences de la personne plutôt que les différences homme- femmes.** »

ABC CARRELAGES : Bâtiment – Carrelage

| 4 salariés, 1 femme / 3 hommes.

“ L'égalité professionnelle pour les femmes, c'est démontrer sa motivation.”

Les femmes ont leur place dans les métiers du bâtiment « *mais elles doivent être motivées pour prouver qu'elles peuvent le faire* », confie Madame MESNARD. Cette entreprise de carrelage a recruté en partenariat avec le GEIQ BTP Landes et Côte Basque une jeune femme qui suit sur deux ans un CAP carreleur-mosaïque. L'entreprise a effectué le recrutement en contrat de professionnalisation couplé à un contrat pour la mixité des emplois portant notamment sur les aspects ergonomiques. Le recrutement d'Emilie a créé « **bien sûr de la mixité, mais aussi de la curiosité et a suscité de l'intérêt** au niveau des autres entreprises, des clients, architectes... (...) Dès le début, un tuteur a été nommé pour l'encadrer sur le chantier et il est nécessaire d'adapter le poste de travail dans certains corps d'état, par exemple pour les lourdes charges comme les charpentes. **Nous avons investi dans un transporteur de chape pour alléger le travail, et nous avons ainsi aussi gagné en temps et en qualité.** »

ATEK : Sous-traitant en électronique

| 15 salariés, 4 femmes / 11 hommes.

“ L'égalité professionnelle pour les femmes, c'est se former.”

L'entreprise a recruté 4 femmes en 2008, à l'occasion de l'adaptation nécessaire des applications technologiques utilisées par l'entreprise et l'acquisition d'un nouvel équipement semi automatique pour réaliser des sérigraphies sur support plat. « *Après une période de formation, les personnes habilitées ont parfaitement répondu à nos attentes. La structure de notre gestion des ressources humaines a évolué et une formation pratique a été réalisée directement autour du poste de travail* », témoigne Monsieur LESPIAUCQ. « *Je ne vois pas pourquoi certains domaines seraient réservés aux hommes, la formation est un outil remarquable pour faciliter les changements et le fait de mettre des femmes sur des postes à responsabilités peut amener un nouveau regard, faire évoluer l'environnement autour du poste occupé.* »

FONDERIE DES CYCLOPES : Fonderie d'Art

| 7 salariés, 3 femmes / 4 hommes.

“ L'égalité professionnelle pour partager une culture d'entreprise.”



La Fonderie des Cyclopes a signé en 2006 un **contrat collectif pour la mixité des emplois** concernant deux personnes dans le cadre de l'égalité professionnelle. « *Chaque salariée a suivi une formation interne à nos métiers et avec l'aide de la Mission Egalité, nous avons acquis du matériel de production permettant de faciliter les tâches physiques et difficiles* », explique Frédéric Michel, gérant. La qualité du travail réalisé est très importante pour l'entreprise qui investit dans la formation et la validation des acquis professionnels de ses salariés « *c'est un facteur de motivation pour nos équipes et la base de notre réussite* », souligne M. Michel, dirigeant de l'entreprise. « *Nous ne faisons pas de différence entre les femmes et les hommes mais peu de femmes postulent pour nos métiers identifiés comme "masculins", car physiques. Dans l'atelier,*

je conseille aux femmes de se faire aider si nécessaire et il y a une bonne ambiance au travail. **L'équipe mixte est sympathique, vivante.** » Dans l'entreprise, la maternité n'est pas un frein à l'embauche, les dirigeants considérant que c'est à l'entreprise de s'organiser comme pour les autres formes d'absence (ex. : congé sabbatique). « Avec mon associé nous dirigeons notre entreprise pour qu'elle soit humaine et rentable. Cette entreprise est un rêve commun bien au-delà d'un seul gagne pain. **À notre échelle, nous avons mis en application notre vision du monde idéal.** »

SARL CARRIER : Fabrication de sièges, chaises et fauteuils

| 14 salariés, 4 femmes / 10 hommes.

“ **L'égalité professionnelle permet de réfléchir aux conditions de travail.** ”

La mixité du personnel existe depuis de nombreuses années dans l'entreprise. Convaincu de ses bénéfices positifs sur l'ambiance de travail, Vincent CARRIER, le dirigeant, estime que « **la diversité, c'est la richesse indispensable à la création de valeurs** ». En 2008, il engage un plan de formation : « Je voulais permettre au personnel féminin d'évoluer, en passant par de la formation. **Les compétences et la motivation sont essentielles dans la réussite de l'entreprise** et l'entreprise mise sur l'ambiance au travail, améliorée par la mixité, et sur les compétences, appuyées par la formation. **En milieu rural, il y a une vraie difficulté pour l'emploi des femmes** en dehors du secteur des services à la personne », ainsi, les PME qui embauchent et forment leur personnel, permettent une évolution en compétences et une meilleure employabilité des personnes habitant localement.



ATS : Commercialisation de machines à bois

| 5 salariés, 1 femme / 4 hommes.

“ **L'égalité professionnelle pour les entreprises pour améliorer les conditions de travail.** ”



« J'ai recruté et intégré une femme pour la commercialisation de nos machines à bois », témoigne M. PEDELUCQ. « Cette expérience m'a permis de constater qu'une femme est très motivée quand elle accède à un métier technique réservé traditionnellement aux hommes. La mixité a également amélioré l'ambiance au sein de ses équipes commerciales mais également techniques. Notre commerciale est très appréciée par nos clients pour son professionnalisme et son assiduité. Je crois qu'une femme peut intégrer n'importe quel type de poste à condition que des aménagements soient

proposés au niveau de la pénibilité du travail par l'entreprise », ajoute M. PEDELUCQ, gérant de l'entreprise.

Entreprise BAZZOLI : *Entreprise de maçonnerie, plâtrerie, carrelage*

| 14 salariés dont 11 ouvriers, 2 femmes / 12 hommes.

« Intégrer un métier "d'hommes" : une affaire de famille et une passion. »

« Mon grand-père a créé cette entreprise et j'y suis très attachée. Je souhaitais reprendre la suite de mon père. Enfant, **je conduisais les mini pelles et je suivais mon père dans le camion. Je me sentais à l'aise dans ce milieu à la fois masculin, familial et convivial** » raconte Caroline BAZZOLI, conductrice de travaux. De formation technique, C. BAZZOLI devait suivre des formations complémentaires pour intégrer le poste de conducteur de travaux. C'est pour répondre à ce projet qu'une demande subvention a été déposée auprès de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité. « **Actuellement je dirige la société avec mon père, il est souvent absent la semaine car il a d'autres responsabilités et me laissera seule aux commandes dans 5 ans. Les salariés m'ont vu arriver progressivement. J'ai fait des chantiers en tant qu'ouvrier pendant 3 ans. Ils m'ont vu passer du statut "d'élève" au statut de dirigeante** ».



Aujourd'hui les ouvriers ou les collègues n'hésitent pas à l'appeler en cas de problème « **J'ai conscience que malgré mes bagages, ils ont l'expérience et je reste humble... je vérifie le travail mais toujours avec eux la main dans la main. et Il n'y a aucun souci d'acceptation. Ce qui m'intéresse dans mon métier est l'alternance entre une activité extérieure et intérieure (alternance action/gestion), la possibilité de gérer mon emploi du temps, les responsabilités et la diversité des chantiers avec par exemple la prise en compte de l'éco-construction.**

« Par ailleurs, nous sommes complémentaires avec mon père sur la façon de diriger qui a un style plus directif. Les salariés apprécient ma façon de communiquer. Quand il y a un problème j'analyse d'abord et on en parle ensemble.

« Tout le monde m'interroge pour savoir si ça se passe bien dans mon travail, les relations avec la profession notamment ! On ne demande pas ça à un garçon au même poste ! Je suis persuadée qu'il n'y a pas de lieu de faire des différences : femmes-hommes, nous sommes complémentaires. **Chacun apporte une dimension différente.**

« Alors oui une femme sur un chantier : c'est tout à fait faisable ! C'est peut-être un peu dur au début car cela reste un métier physique mais après une semaine on s'habitue. Et puis, **le fait d'intégrer des femmes ouvre de nouvelles perspectives de développement, en se posant les bonnes questions, un nouveau regard sur la pénibilité au travail.** Cependant je trouve dommage de penser qu'il est plus normal de laisser un homme se détruire à la tâche qu'une femme », conclut Caroline BAZZOLI.

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

GEIQ BTP LANDES et COTE BASQUE : *Groupement d'Employeurs dans les métiers du bâtiment, essentiellement peinture et carrelage*

“ **Sensibiliser les entreprises.** ”

Les dirigeants des entreprises adhérentes du GEIQ BTP Landes et Côte Basque mettent en avant le sens du goût pour la décoration et la minutie dans le travail. « **Les principales difficultés évoquées par les dirigeants pour l'emploi des femmes porteraient sur la résistance physique liée à la manutention et conditions de travail** », indique Ghislaine LESCA, Directrice du GEIQ BTP des Landes et Côte Basque.

« *Il semblerait que pour les moyennes et grandes entreprises, embaucher une femme sur les métiers de la peinture et du carrelage n'est jamais un problème pour le chef d'entreprise ou le DRH, mais plutôt un problème d'acceptation sur le chantier (production). Notre rôle est de sensibiliser les chefs d'entreprises à ce recrutement. Le GEIQ BTP Landes et Côte Basque a en moyenne chaque année 2 femmes en Chef de Production sur les métiers du BTP.* »

Le GEIQ BTP Landes et Cote Basque aide les chefs d'entreprises à mettre en place le recrutement de femmes, en leur permettant de bénéficier d'un accompagnement au sein de l'entreprise et en centre de formation. « **Si aujourd'hui il semble difficile pour certains de se former, d'intégrer des femmes dans les métiers du bâtiment, le GEIQ BTP Landes et Cote Basque constate depuis 10 ans d'activité que 90% des femmes formées et embauchées par les entreprises restent dans ce secteur d'activité.** »

GEIQ BTP 64 :

Mise à disposition de personnel en contrat de professionnalisation

“ **Accompagner les entreprises pour les rassurer.** ”



« *Afin de sensibiliser les demandeuses d'emploi, leurs référents et les entreprises, nous avons édité avec notre homologue de l'agriculture, un DVD intitulé "Femmes, récoltez, bâtissez pour l'avenir". Il s'agit d'un recueil de témoignages vidéos de salariées, d'artisans, et d'exploitantes agricoles sur leurs expériences de terrains, leurs difficultés, les aprioris rencontrés et les réussites* », informe Cécile COLLIER, Directrice du GEIQ BTP 64. Grâce à des financements de l'état et du FSE, **des actions de sensibilisation et de communication** ont également été mises en place auprès des demandeuses d'emploi et des référents afin de les sensibiliser à l'emploi dans le Bâtiment, notamment sous l'angle des représentations.

Enfin, le GEIQ a entamé la création d'un **réseau de personnes ressources** composé de salariées et de chefs d'entreprises pouvant **aider les demandeuses d'emploi dans leur projet professionnel**. L'engagement porte sur du parrainage, des immersions en entreprises, des entretiens...

« *Les a priori sont tenaces de la part des employeurs, mais également de l'environnement familial des candidates, et des référents emplois. Il faut sensibiliser tous les maillons de la chaîne en prenant en compte l'environnement économique et familial des candidates. Cependant s'il est difficile de convaincre une entreprise d'accueillir une femme, une fois cette*

idée actée, les stages d'immersion en général lèvent tous les doutes possibles. Il est indispensable dans un premier temps de rassurer les entreprises ».

En cela l'outil GEIQ qui propose un accompagnement tout le long du contrat est intéressant car il sensibilise déjà naturellement les entreprises à travailler avec des personnes qu'elles n'embaucheraient pas directement seules (adultes bénéficiaires des minima sociaux, jeunes sans qualification, handicapés).

« L'accompagnement mis en place pendant le parcours de formation rassure à la fois l'adhérent mais également la salariée. Les actions de médiation entreprises auprès de l'encadrement intermédiaire désamorce souvent les conflits ou tension. L'accompagnateur permet la communication entre les individus et favorise un management mieux adapté au public féminin. »



L'accès aux aides à la mixité est un facteur supplémentaire de réussite. *« Une amélioration des campagnes de préqualification permettant de développer les compétences de bases des candidates serait un plus pour faciliter leur professionnalisation par la suite dans les entreprises traditionnelles. Il est inacceptable que de nos jours une femme qui souhaite s'orienter avec conviction dans les métiers du bâtiment soit obligée de déployer autant d'énergie pour seulement convaincre les entreprises de son projet professionnel. »*

L'objet des actions du GEIQ est de permettre à ces femmes d'être prises en compte à leur juste valeur par tous leurs interlocuteurs. *« Il faut multiplier les stages de découvertes et les immersions en entreprise afin de modifier le paysage habituel de l'environnement économique. Il faut une certaine acculturation sur ce secteur très spécifique majoritairement occupé par des hommes. À ce jour seule l'exemplarité permet une modification des mentalités »,* conclut Cécile COLLIER.

LES GRANDES ENTREPRISES

RTE : *Transport d'électricité haute et très haute tension*

8 500 employés – national
dont **890** employés – Sud-Ouest
6 900 hommes / **1 600** femmes

“ L'égalité professionnelle comme facteur de cohésion et d'efficacité. ”

RTE s'engage quotidiennement à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui est un facteur de cohésion et d'efficacité de l'entreprise. Cet engagement s'est concrétisé le **14 mai 2007**, par la signature d'un **accord entre la Direction de RTE et les représentants des 5 organisations syndicales**, pour une durée de 3 ans.

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit en outre dans la politique diversité au sein de RTE. L'un des 4 axes du volet social de la politique de développement durable vise en effet à « **faire de la diversité de nos collaborateurs un atout pour l'entreprise** », souligne Caroline BONACINA, Cadre Ressources Humaines et correspondante Egalité professionnelle.

« Avec **plus de 80% d'hommes au sein de RTE**, le critère du genre comme facteur de diversité à part entière prend pleinement son sens. Nous travaillons davantage sur la question de la mixité que sur celle des salaires qui sont établis selon des grilles. Les unités et les fonctions centrales de RTE ont établi des plans d'action pour déployer les mesures prévues par cet accord. »

Des « *correspondants éga pro* » dans l'entreprise multiplient des initiatives dans cette démarche, par exemple :

- les actions de sensibilisation par la communication interne pour favoriser la prise de conscience des stéréotypes liés au sexe ;
- les actions de promotion des métiers techniques au féminin (journée Emplois techniques au féminin du 27 novembre 2008 à RTE Sud Ouest), pour susciter les reconversions et faire évoluer les regards masculins sur leurs collègues féminines dans les milieux techniques ;
- les encouragements aux reconversions féminines vers les métiers techniques : à peine identifiées dans les unités, les vellétés de reconversions de salariées vers les métiers techniques font l'objet d'une attention soutenue, d'un accompagnement sur mesure (avec parcours de formation individualisé, immersions préalables). « *Une piste 2010 à préciser, serait d'organiser des "vis ma vie", échanges de poste pendant une période donnée, entre titulaires d'emploi historiquement féminins et masculins* », ajoute C. BONACINA ;
- les partenariats avec des établissements et avec des académies pour accroître la notoriété de RTE et de ses métiers auprès des étudiants et plus particulièrement des étudiantes ;
- des actions en amont, afin de favoriser l'orientation des jeunes filles vers les études scientifiques et techniques, notamment en participant au **Jury du Prix de la Vocation Scientifique et Technique des Filles** destiné à sélectionner 28 lauréates d'Aquitaine s'orientant vers des formations supérieures scientifiques et techniques où elle sont encore trop peu nombreuses.

CARREFOUR FRANCE

74 710 salariés, **58%** de femmes / **42%** d'hommes.
25% de femmes cadres.
62% de femmes agents de maîtrise et employées.
90% de femmes hôtesse de caisse.

“ Le temps complet pour développer la mixité et les compétences.”

Carrefour France a démarré depuis 10 ans une organisation des horaires de travail en caisses où la population est très fortement féminisée, organisation appelée « *principe des horaires en îlots* ». « *Avec cette organisation, en moyenne 80% des besoins personnels sont satisfaits* », explique Noël OILLARBURU, Responsable du déploiement poly activité. « **Nous avons réalisé cette action afin d'apporter un plus dans les conditions de travail des femmes, afin de mieux concilier leur vie privée et leur voie professionnelle.** »

Par ailleurs, depuis 1 an, il est proposé à toutes les assistantes de caisses (80% sont en temps partiel) de passer en temps complet (35 heures au lieu de 30) et d'effectuer ces 5 heures dans un autre rayon afin de développer les compétences par une nouvelle activité. Ainsi, fin décembre 2009, la totalité des personnes auront la possibilité de passer en temps complet en demandant la poly activité pour moins de précarité.

« *Dans le cadre du passage de temps partiel à temps complet, seulement 1/3 des personnes ont validé le projet. Ce qui signifie que beaucoup d'entre elles font le choix du temps partiel. 10% ne choisissent pas le temps complet parce que les aides sociales sont plus avantageuses en comparaison du gain obtenu en travaillant à temps complet. 33% ne sont pas du tout intéressées parce qu'elles ont une autre activité ou une source de revenus complémentaire et enfin, 23% ont des contraintes personnelles* », précise M. OILLARBURU. « **Par cette action, nous constatons une meilleure ambiance, une richesse sur le plan relationnel, avec de la coopération, des échanges plus importants favorisés par la mixité.** »

L'intervention des assistantes de caisses dans les rayons a permis d'observer qu'elles sont plus sensibles aux besoins du client car elles les côtoient en caisse et sont attentives à l'étiquetage des produits, le rangement et la propreté du rayon. « *Cependant, il est vrai que les femmes sont moins représentées dans les postes de direction de magasins (3 femmes sur 200 directeurs), par contre, elles sont mieux représentées dans les fonctions transverses au siège.* »

DASSAULT Martignas

78 femmes.
498 personnes.
15% de femmes sur le plan national.

“ Intégrer des femmes entraînent des changements dans l'entreprise.”

Dassault a une culture et des métiers traditionnellement masculins mais pour certains travaux de production demandant une finesse d'exécution (câblage, aménagements...), les femmes ont été « plébiscitées » dans l'entreprise. « *Suite à l'arrivée des femmes en production, nous avons du régler d'autres problèmes : création de vestiaires, de sanitaires, adaptation des vêtements de travail et autres EPI (Equipements de Protection Individuels)... Les femmes participent maintenant aux IRP (CHSCT)* », témoigne M. AUBOIN, Directeur du site Dassault de Martignas.

« *Les femmes apportent une certaine modération et plus de sérénité dans les relations humaines en production. La représentativité des femmes dans l'entreprise, outre les fonctions transverses, doit aujourd'hui atteindre une part réservée aux hommes, et pour ce, elles doivent étendre leurs domaines de compétences. Intégrer des femmes nécessite un changement de culture d'entreprise* », conclut M. AUBOIN.

LES ENTREPRISES LABELLIÉES

LA POSTE : Courrier, colis, banque, bureaux de poste

| 270 000 salariés.

“ Le Label Egalité : une prise de conscience partagée avec les organisations syndicales.”

→ Pour le Groupe LA POSTE, la candidature au label Egalité constitue un engagement intégré à l'accord Egalité entre les femmes et les hommes pour une « prise de conscience partagée » avec les organisations syndicales.

Le souhait de la Direction, dès le départ, était de placer une démarche d'amélioration continue et d'y associer l'intégralité des activités de la maison Mère de La Poste, soit 270 000 personnes concernées.

« Dans le cadre d'une politique globale de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances, l'accent doit être mis constamment sur l'objectivation des procédures et des choix dictés essentiellement par les compétences », souligne Sylvie SAVIGNAC, Promotion de l'égalité des chances du Groupe La Poste.

L'accord Egalité conclu en 2005 couvre tout le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes et met l'accent en particulier sur deux problématiques : l'accès des femmes aux plus hauts niveaux de responsabilité et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

« Concrètement, voici deux actions mises en place :

« – Organisation de 6 forums de sensibilisation à destination des cadres supérieurs et dirigeants de La Poste (sensibilisation aux stéréotypes, témoignages internes de femmes managers et témoignages externes de pratiques d'entreprises par des tables rondes, paroles d'experts...) »

« – Après études statistiques, rattrapage d'écart de rémunérations variables pour des femmes cumulant congés maternité et temps partiel. Les comités de carrière doivent veiller à assurer le plus possible une représentation non pas paritaire (impossible à réaliser) mais mixte (au moins 30% de l'un ou l'autre sexe) dans les métiers et en particulier dans les instances de direction de l'entreprise », témoigne M^{me} SAVIGNAC.

Pratiquement, des difficultés sont rencontrées, liées notamment :

- au fait que le personnel est majoritairement féminin (51%) et qui pourrait laisser croire que le problème est résolu ;
- à **des stéréotypes qui existent et cantonnent les femmes sur certaines activités** et freinent leur accès à d'autres métiers, notamment sur les fonctions opérationnelles aux femmes elles mêmes qui hésitent face à certains métiers ou certaines promotions.

« La démarche a des impacts positifs et notamment le fait simplement **que les difficultés rencontrées sont utiles pour avancer dans la lutte contre toutes les discriminations** et c'est un formidable levier dans la conduite du changement et l'évolution des pratiques managériales », souligne M^{me} SAVIGNAC. « Compte tenu de l'importance de l'emploi dans la vie sociale de chaque individu, de l'entremêlement de la vie professionnelle et de la vie privée, il est fondamental que les entreprises, en particulier les plus grandes, soient exemplaires. »

VEOLIA PROPRETÉ AQUITAINE : Gestion & la valorisation des déchets

Effectif France en 2008 : **38 780** salariés
80% hommes / **20%** femmes.

“ Le Label Egalité : un outil pour agir sur les représentations collectives.”

« Nous nous sommes engagés dans une démarche de labellisation sous l’impulsion des responsables d’exploitation qui voulaient introduire davantage de mixité dans les équipes de travail », témoigne Muriel SEIGNIER, Responsable des ressources humaines Aquitaine. « En effet, dans les représentations collectives, les métiers de la collecte et du traitement des déchets (conducteur de poids lourd, équipier de collecte, agent de tri, conducteur d’engin, ...) sont encore considérés comme des métiers traditionnellement masculins. Pourtant, les technologies ont rendu ces emplois beaucoup moins physiques et ils sont aujourd’hui parfaitement accessibles aux femmes. D’autant plus que l’expérience le prouve : **les relations professionnelles se régulent naturellement dans les équipes où les femmes sont présentes, induisant un degré de prise en compte du risque et de courtoisie plus important que dans les équipes exclusivement masculines.** Par ailleurs, l’intégration des femmes, avec leurs valeurs complémentaires de celles des hommes, permet d’accroître le niveau de compétences et la qualité du travail. »

Aujourd’hui, la commission égalité en interne continue à travailler sur l’évolution des mentalités notamment pour des postes tels que conducteurs poids lourd qui restent encore très connotés emplois masculins.

« Le label, à travers notre communication interne et externe a favorisé une prise de conscience progressive et une augmentation des candidatures féminines. »

→ VEOLIA PROPRETÉ AQUITAINE : 1^{re} entreprise labellisée en Aquitaine

AXA FRANCE :

Assurances de biens/ assurances de personnes/ épargne et retraites

| **14 279** salariés.

“ Le Label Egalité pour réaffirmer un enjeu de responsabilité d’entreprise et d’attractivité.”

La démarche de labellisation représente une suite logique pour AXA France qui a toujours veillé à l’équité de traitement notamment en raison de la forte représentativité de sa population féminine dans ses effectifs (53,7% des effectifs d’AXA France en 2008). L’entreprise a souhaité aller plus loin encore en réaffirmant l’importance de cette valeur « équité » pour l’entreprise. Cette démarche s’inscrit également dans la continuité des accords internes sur la mixité et la diversité au niveau du groupe AXA en juillet 2005 et en mars 2006 pour AXA France. À travers ces accords, AXA France réaffirme, avec des mesures concrètes à l’appui, son engagement en faveur de l’égalité des droits et des chances des femmes et des hommes à tous les stades de leur vie professionnelle et sa volonté de développer son action en vue de proscrire toute forme de discrimination.

Une des mesures phares de l’accord « Diversité et Egalité professionnelle » d’AXA France signé en mars 2006 est l’allocation d’un budget de 1 million d’euros dédié à la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes. L’avenant signé en janvier 2009 a permis de reconduire et d’augmenter ce budget. Ainsi, plus de 700 réajustements ont été réalisés depuis 2006.

Deux actions majeures en termes de **prise en compte de la parentalité** sont ciblées dans l'avenant 2009 de l'accord « Diversité et Egalité professionnelle » :

- la prise en charge du congé paternité en complément de la Sécurité Sociale afin de valoriser un meilleur équilibre des rôles femmes/hommes ;
- la mise en place d'une veille des augmentations individuelles du personnel féminin administratif pendant les 3 années qui suivent un retour de congé maternité.

Par ailleurs, des programmes de **sensibilisation/formation ont été mis en place pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances** : par exemple, tous les nouveaux collaborateurs commerciaux suivent un module diversité (incluant une thématique égalité professionnelle femmes-hommes) dans le cadre de leur formation initiale. *« Lors des formations et sensibilisations que j'anime sur la diversité et la lutte contre les discriminations, je suis à chaque fois surprise de voir l'accueil qui m'est réservé ainsi que le niveau de connaissance et de maturité des nouveaux embauchés sur ces sujets. Ils sont très intéressés et les échanges sont nombreux et riches. Le constat est le même avec les managers commerciaux et administratifs »*, témoigne Catherine HELAIEM, Chef de projet égalité/diversité au sein de la direction Responsabilité d'Entreprise d'AXA France.

AXA France a également mis en place en janvier 2005 le CV anonyme (outil développé en interne) permettant de sélectionner les candidats sur des critères objectifs : formation, expérience professionnelle et compétences. 20% des recrutements de commerciaux sont réalisés chaque année via le CV anonyme. Jusqu'à présent utilisé pour les recrutements des salariés commerciaux postulant via internet, le CV anonyme est élargi depuis octobre 2009 à l'ensemble des candidatures reçues sur le site www.carrieres.axa.fr.

L'obtention du label pour la période 2009-2011 confirme le bien-fondé de la démarche menée par AXA France depuis plusieurs années et légitime les actions futures en faveur de l'égalité des chances.

La parole aux branches professionnelles

→ **L'UNION DES SYNDICATS PROFESSIONNELS (Loi 1884)** représentative au plan régional de l'ensemble des entreprises des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Electroniques, Aéronautique, Spatial, Ferroviaire, Construction Navale et des Techniques de l'Information, du Multimédia et de l'Interactivité.



L'engagement de l'UIMM au plan national :

Accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Au-delà de l'analyse de la situation comparative des hommes et des femmes face aux métiers industriels et des écarts de rémunération à supprimer, l'accord prévoit des dispositions encourageant la mixité dans les systèmes de formation et le recrutement. Il prend en compte les questions de retour à l'entreprise à l'issue des congés parentaux, encourage la mixité dans les instances représentatives du personnel et favorise la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Enfin, il prévoit de mettre à la disposition des entreprises et du grand public le recueil des meilleures pratiques et des accords en la matière.

Accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'accord a pour objet la suppression des écarts de rémunération dont l'origine est essentiellement sociologique : plus grand nombre de garçons que de filles dans les études – et donc dans les fonctions – techniques, moindre mobilité des femmes par rapport aux hommes, plus grand nombre de congés parentaux, etc.

Le texte prévoit des incitations et des moyens pratiques pour remédier à la méconnaissance des métiers industriels et à leur manque d'attraction pour les femmes (réalisation prévue en 2010 de deux guides pratiques : un guide explicatif et incitatif sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes dans les métiers de la métallurgie traditionnellement masculins et un guide d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes). Au titre des mesures concrètes, il offre la possibilité aux salariés à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou bien d'un congé parental d'éducation de bénéficier de formations, renforce les moyens d'accès à une formation pour les femmes exerçant les emplois les moins qualifiés dans les entreprises de 20 salariés ou plus.

L'engagement au plan local :

Convention-cadre en faveur de la promotion de l'emploi au féminin dans l'Industrie : signée le 21 décembre 2000 par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, la DDTEFP et l'UIMM Gironde-Landes. La convention s'attache, à partir du constat d'une sous-représentation féminine dans les métiers techniques, à favoriser la connaissance des métiers de l'industrie auprès des femmes, à promouvoir un meilleur accès de ces dernières aux emplois industriels, ainsi qu'à accompagner toutes actions pilotes exemplaires.

ACTIONS CONCRÈTES **menées par l'UIMM en faveur de l'égalité professionnelle**

→ Au plan local :

Opération « IndustriELLES » : campagne nationale de communication destinée à sensibiliser les jeunes filles aux métiers de l'industrie et aux technologies de demain.

Rencontres nationales IndustriELLES de Paris-Bercy (mai 2005) : et sa déclinaison **locale « IndustriELLES » en Gironde** (mai 2006 à Cap Sciences) avec pour objectif de faire évoluer le regard des jeunes filles et femmes sur le monde de la science et des technologies (participation de collégiennes, lycéennes, apprenties des CFAI, futures ingénieures, salariées et dirigeantes d'entreprises).

Formation et qualification

Opération de qualification des conductrices de systèmes de production automatisée de Ford Aquitaine Industries : préparer des femmes ne disposant au départ d'aucune qualification technique à la fonction d'opératrice-conductrice de système de production automatisée, cette évolution s'appuyant sur une formation en alternance validée par le CQPM de « conducteur de système de production automatisée ». De 2000 à 2006, 24 femmes ont ainsi été formées et qualifiées dans le cadre de cette opération.

Contrat pour la mixité des emplois visant à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise en proposant des aides spécifiques adaptées aux PME. Plusieurs contrats de ce type ont été conclus pour la branche depuis 2006 dans le cadre de la « Mission Egalité » avec le soutien territorial de l'Adefim Sud-Ouest.

Prix de la vocation scientifique et technique des jeunes filles. Chaque année, l'UIMM Gironde-Landes est associée au jury d'attribution ainsi qu'à la remise officielle de ce prix organisé à l'initiative de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité.

Retours d'expériences

Après l'espoir que l'évolution des techniques dans l'industrie entraînerait de facto une plus grande présence des femmes, le constat est que les progrès de la mixité professionnelle dans les métiers industriels sont lents et que le système social demeure particulièrement frileux en matière d'orientation des jeunes filles.

Recommandations, perspectives d'évolution

Les recommandations en matière d'orientation et d'encouragement en faveur de la mixité, de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, de l'orientation scolaire et professionnelle, de l'intégration, du déroulement et de l'évolution de carrière et des actions correctives à entreprendre par les entreprises figurent pour l'essentiel dans les accords nationaux susvisés téléchargeables sur le site www.uimm.fr, rubrique « textes conventionnels ».

UNION DES INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE

Contact : Michel SARRADE, Directeur de l'Emploi et des Qualifications
Maison de l'Industrie – 40 avenue Maryse Bastié – BP 75 – 33523 BRUGES Cedex
Tél. : 05 56 57 44 40 – Fax : 05 56 28 03 65 – contact@aquitaine-industrie.com

→ La **FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT** assure la défense de la profession auprès de l'administration, des Pouvoirs Publics, des décideurs économiques et des acteurs de la construction.



Philippe RENOUIL : Secrétaire Général
Nathalie COQUEREL : Chargée de mission formation

“ L'égalité professionnelle femmes-hommes en action dans le bâtiment. ”

Les femmes en Aquitaine représentent 4,2% de l'effectif dans les métiers de productions techniques et encadrement de chantier en 2007 (contre 2% à l'échelon national sur ces métiers et 10,1% des salariés du bâtiment). Il y a environ 200 femmes en formation en bâtiment en Aquitaine en 2009.

La branche professionnelle du BTP a ouvert en signature un **accord national relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes en septembre 2009.**

Ce texte organise notamment les conditions d'une enquête statistique auprès des entreprises et de leurs salariés pour analyser la valeur des écarts et les causes structurelles.

« *Aujourd'hui nous sommes au-delà du politiquement correct : **notre branche a besoin de personnes qualifiées et les femmes peuvent accéder à tous les métiers.** L'évolution des conditions de travail a réduit la pénibilité, les femmes peuvent désormais prétendre à tous les niveaux de poste. »*

« *Nous avons pour objectif de recruter 30 000 femmes à l'horizon 2010 sur les chantiers et les ateliers. Pour cela la FFB a mis en œuvre des actions de sensibilisation tant auprès des entreprises que des jeunes filles. »*

« *Par exemple, nous travaillons en étroite collaboration avec les organismes de formation spécialisés dans les métiers du bâtiment et nous favorisons les échanges entre jeunes en formation et femmes déjà en poste comme nous l'avons fait au CFA de Blanquefort en 2008. »*

« *Par ailleurs, depuis 2008, nous avons une action en partenariat avec la **Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité en Aquitaine. Il s'agit du Prix de la Vocation Féminine aux Métiers du Bâtiment** qui a pour but d'encourager les jeunes femmes ayant choisies des métiers de la branche du Bâtiment et les entreprises qui les accueillent. »*

« *De même, nous avons un prix national décliné en région : « Bâtir au Féminin » qui est un trophée remis aux entreprises pour les récompenser de leurs actions en faveur de l'intégration des femmes. »*

« *La FFB a un rôle moteur tant sur le plan régional et national et nous continuerons notre partenariat avec la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité pour développer de nouvelles actions de sensibilisation. »*

MAISON DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Quartier du Lac – 33081 BORDEAUX Cedex

Tél. : 05 56 43 61 30 – Fax : 05 56 43 61 38 – renouilp@aquitaine.ffbatiment.fr

→ **FÉDÉRATION RÉGIONALE
DES TRAVAUX PUBLICS D'AQUITAINE**



Christian SURGET : Président

Alexandrine SCHUMACHER : Responsable emploi/formation

“ **L'égalité professionnelle femmes-hommes dans les travaux publics.** ”

Les Fédérations régionales sont à la fois des structures de proximité et de conseil au service de l'entreprise et des acteurs de la défense et de la promotion des intérêts régionaux et départementaux des Travaux Publics.

La branche professionnelle des TP vient de signer un **accord collectif national sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes**. Ce texte organise notamment les conditions d'une enquête actuellement en cours auprès des entreprises et de leurs salariés, en vue d'établir au niveau de la branche, les éventuels écarts de salaire par catégorie socioprofessionnelle, entre les femmes et les hommes.

« **Les perspectives de recrutement sont également liées au faible positionnement des Jeunes filles et des femmes sur nos métiers.** » Certaines entreprises, volontaristes, se trouvent confrontées à la « **pénurie de candidature féminine**. La reconversion de femmes dans nos métiers pourrait être une piste de réflexion, que l'on a vu réussir notamment sur des métiers de coffreur-bancheur, via la formation professionnelle », souligne Alexandrine SCHUMACHER.

« Les branches professionnelles doivent être "moteur" notamment au travers des accords qu'elle peut signer pour le compte du secteur. Notre rôle territorial est de relayer l'information, faire connaître les dispositifs existants et ainsi inciter les entreprises à faire sur le terrain. »

FÉDÉRATION ET SYNDICAT DES TRAVAUX PUBLICS D'AQUITAINE

Maison du BTP / Quartier du Lac – 33081 Bordeaux cedex

Tél. : 05 56 11 32 00 – aquitai@fntp.fr

La parole aux OPCA¹

AGEFOS PME OPCA Interprofessionnel et Interbranches

« Le public féminin est considéré par les partenaires sociaux comme un public prioritaire pour l'accès à la formation », souligne Laurent MAURY.

Cette volonté politique se concrétise par **des prises en charge financières spécifiques pour les actions de formation suivies par les femmes, notamment pour les parcours de formation qui relèvent de la professionnalisation**. « De plus, Agefos PME s'est inscrite dans une démarche de « gestion globale » pour les aides financières relevant du Fonds Social Européen (FSE). Nous avons ainsi inscrit dans nos dispositifs collectifs et individuels cofinancés par le FSE et l'Etat, une priorité pour la formation des femmes en entreprise. »

Dans le cadre du plan d'actions relatif à la convention signée par Agefos-PME avec la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) et la CGPME, une opération de sensibilisation et d'actions a été menée auprès d'une branche professionnelle adhérente à AGEFOS PME : organisation de 3 réunions territoriales à destination des entreprises relevant de la branche de la Miroiterie et Négoce du verre avec la présentation de l'accord Égalité Femme Homme signé par les partenaires sociaux de la branche complété d'une présentation par M^{me} COLLIN, Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, sur la Loi cadre et les actions concrètes pouvant être menées en entreprises. Cette action avait pour but d'inciter et d'accompagner les entreprises à la mise en œuvre d'un accord de branche sur le thème de l'Égalité F/H au sein de leur établissement.

« Nous avons souhaité accompagner nos entreprises sur **la sensibilisation et la formation des salarié(e)s en charge des ressources humaines sur la thématique Égalité F/H**. Pour cela, nous avons organisé une session de formation pour 10 entreprises en décembre 2009 sur le territoire du Béarn. Cette opération fait suite à une précédente journée de formation organisée en décembre 2008 sur Bordeaux. **Cependant il reste du chemin à parcourir pour les entreprises**. » Suite à une enquête approfondie sur les pratiques en matière de ressources humaines menée sur les 2 dernières années auprès de plus de 3 500 entreprises avec un retour de 750 entreprises, Agefos PME a constaté que les entreprises affirment connaître la loi mais qu'elles limitent très souvent la loi sur l'égalité au traitement équitable des salaires. « De ce fait, il est très difficile de mobiliser nos adhérents sur un thème sur lequel ils sont persuadés d'être en conformité avec la réglementation et avec l'esprit des textes. »

Agefos-PME vise à favoriser l'accès des femmes à la formation avec des conditions de prise en charge financière des actions de formation relevant de sécurisation de parcours professionnels ou de développement de compétences dans le cadre d'un maintien dans l'emploi.

Depuis 2007, Agefos-PME Aquitaine s'est engagée dans une convention avec la CGPME et la DRDFE, afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de leurs entreprises adhérentes. « **Notre mission se positionne désormais sur la sensibilisation des chefs d'entreprises et des partenaires sociaux (à travers les représentants des branches professionnelles adhérentes) et l'engagement d'actions concrètes**. Notre rôle nous conduit aussi à accompagner les entreprises non seulement sur une réflexion en matière de gestion des ressources humaines sur l'évolution des femmes dans l'entreprise, mais aussi à expliquer le contexte juridique et à donner à l'entreprise les outils pour respecter ses obligations au regard de la Loi », conclut Laurent MAURY.

¹ Organismes paritaires collecteurs agréés.

Dispositifs	Représentativité des femmes dans la formation financée en 2009
Plan de formation entreprises 10 salariés et +	50%
Plan de formation entreprises 1 à 9 salariés	60%
Contrat de professionnalisation	60%
Période de professionnalisation	44%
Formations tuteurs	56%

AGEFOS-PME AQUITAINE

7, avenue du Millac – 33370 ARTIGUES PRES BORDEAUX
Laurent MAURY, Responsable Développement – Tél. : 05 57 77 52 41

OPCALIA Aquitaine

| **52%** des actions de formation à destination des femmes.

L'égalité professionnelle et la mixité entre les femmes et les hommes constituent un enjeu de société dans lequel OPCALIA Aquitaine s'engage depuis 4 ans. Poursuivant son investissement jusqu'en 2011 au travers du renouvellement de la **convention signée par OPCALIA Aquitaine avec la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité**.

Dans le cadre du conseil en stratégie emploi et formation réalisé par l'ensemble des conseillers aquitains, **OPCALIA sensibilise et informe l'ensemble des entreprises à l'égalité professionnelle et la mixité. La formation professionnelle et ses différents dispositifs constituent une porte d'entrée essentielle pour favoriser l'égalité et la mixité dans les entreprises.**

Soucieux de promouvoir cette thématique auprès d'un très large public, OPCALIA multiplie les actions de communication à destination des entreprises, mais également auprès des acteurs de l'insertion et des demandeurs d'emploi.

Dans le cadre de son plan d'actions, OPCALIA Aquitaine a mené **une étude auprès de l'ensemble de ses adhérents afin d'évaluer les freins et les facteurs à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle et la mixité et ainsi identifier les effets de plafonds et parois de verre.**

En 2010, les nouveaux axes de travail de recherche auprès de l'une de nos branches professionnelles de la sécurité privée, et plus largement ouvrir la réflexion à l'étude des pratiques en matière d'orientation professionnelle tout au long de la vie.

À l'issue de ces 4 premières années d'action, nous avons pu constater que les **mentalités évoluent grâce aux politiques qui se centrent sur la thématique via des outils tels que le rapport de situation comparée**. Toutefois les préjugés sont encore bien ancrés et un travail important sur les représentations est à faire.

L'égalité professionnelle et la mixité font partie des projets ambitieux qu'OPCALIA mène et sur lequel l'ensemble de l'équipe est très investi.

OPCALIA

4, avenue de Chavailles – 33520 Bruges
Tél. : 05 56 69 85 08 – www.opcalia-aquitaine.com
Emmanuelle DUC KEMPF, Conseillère formation

ADEFIM Sud-Ouest

L'ADEFIM Sud-Ouest est une association bénéficiant d'une délégation de gestion de l'OPCAIM pour mettre en œuvre au plan local (départements 24, 33, 40 et 47) les dispositifs définis nationalement.

« **Sur un plan local, nous avons un partenariat avec la Mission Egalité** en déclinaison de la Convention-cadre en faveur de la promotion de l'emploi au féminin dans l'Industrie signée le 21 décembre 2000 entre la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE) Aquitaine, la DDTEFP Gironde et l'UIMM Gironde-Landes. Concrètement, les conseillers ADEFIM sur le terrain font la promotion des dispositifs de la Mission Egalité et mettent en relation les entreprises intéressées avec la chargée de mission de la Mission Egalité », précise Alexandre LE CAMUS. Dans ce cadre, les entreprises peuvent bénéficier de cofinancements en complément de leurs investissements ce qui a un caractère incitatif et permet un effet de levier.

Les conseillers ADEFIM en cas de besoin de recrutement exprimé par l'entreprise ont plusieurs missions :

- Sensibilisation du dirigeant aux démarches de mixité ;
- Etude du projet de mixité et chiffrage de son impact (formation, investissement...) ;
- Ingénierie du financement possible par l'OPCAIM ;
- Mise en relation avec la chargée de mission de la MISSION ÉGALITÉ AQUITAINE pour la mise en place du dossier de financement spécifique ou complémentaire, dans le cadre de la mixité des emplois relevant de la DRDFE.

« Il n'y a en aucun cas d'intervention sur le choix de la personne recrutée ou du prestataire de la formation. Par exemple nous avons accompagné les entreprises suivantes :

« - Fonderie des Cyclopes - à LIBOURNE (33),

« - Coutellerie de Nontron - à NONTRON (24),

« - SUMER - à VIALARD (24). »

L'apport pour les entreprises est généralement double :

- Intérêt de l'accompagnement financier ;
- Retour unanime des employeurs sur l'apport de la mixité dans les ateliers tant en termes d'ambiance de travail que de performance globale l'entreprise.

« La démarche peut également s'avérer pertinente pour pallier localement une pénurie de main d'œuvre qualifiée, fréquente dans certains secteurs professionnels et/ou géographiques.

« Les difficultés principales tiennent au manque de candidatures féminines d'une part (ce qui induit un véritable volontarisme de l'entreprise pour trouver les profils adéquats) et à la relative lourdeur de ce type de démarche dans une PMI comparativement à un recrutement "classique" (ie masculin) et ce malgré la bonne coopération entre l'ADEFIM et la Mission Egalité sur le terrain.

« Le positionnement des OPCA se fait nécessairement dans le cadre de la déclinaison d'une politique de Branche, qui est volontariste dans la métallurgie. L'efficacité des dispositifs mis en place nécessite une bonne coordination entre les différents acteurs sur le terrain.

« Ces actions concrètes menées avec succès doivent être mises en lumière pour leur exemplarité, mais la diffusion à grande échelle de la mixité des emplois dans l'industrie induit nécessairement une évolution des mentalités et des représentations qui dépasse bien entendu largement le cadre d'action des ADEFIM. »

ADEFIM

Maison de l'Industrie - 35, avenue Maryse Bastié - BP 75 - 33523 BRUGES Cedex
Alexandre LE CAMUS, Directeur - Tél. : 05 56 57 44 38

AREF BTP

L'AREF BTP est l'Association Régionale Paritaire pour le développement de la formation continue dans le Bâtiment et les Travaux Publics pour les entreprises de 10 salariés et plus.

En 2008, seulement 9% des stagiaires étaient des femmes (contre 13% en 2005) alors que l'on note une croissance régulière de l'emploi féminin dans le BTP (10% de l'emploi salarié en 2007) pour atteindre 36% d'augmentation depuis 2000. Mais cette croissance est essentiellement assurée par les ETAM sur des emplois administratifs et commerciaux.

Il semblerait que les femmes manquent d'informations sur les possibilités d'emploi dans le BTP. Nous manquons de candidates sur les formations techniques. La pénibilité n'est plus ce qu'elle était, ce n'est plus un monde réservé aux hommes : les représentations doivent évoluer. Nous avons pu ainsi accueillir en 2009 des femmes notamment sur une formation de chef de chantier et sur une formation de dirigeant d'entreprise.

Les métiers du BTP ont beaucoup à gagner avec l'arrivée des femmes. Une nouvelle opportunité d'intégration s'offre aujourd'hui pour elles avec les débouchés très importants liés à la croissance verte.

AREF BTP AQUITAINE – 20, rue Ferrère – 33000 BORDEAUX
Véronique LE CLOÛTRE, Secrétaire Général – Tél. : 05 56 01 31 91

Groupe AFT-IFTIM Aquitaine

Dans le secteur du transport routier de marchandises, les femmes ne représentent que 18% de la population totale des conducteurs. La féminisation est en revanche en marche dans le transport routier de voyageurs où la population féminine chez les conducteurs est environ 26% et continue de progresser à un rythme soutenu chaque année.

Le développement de la mixité représente un réel enjeu dans un secteur où la qualification et les compétences demandées sont de plus en plus importantes, en même temps qu'il existe un besoin quantitatif d'emplois, la pyramide des âges étant peu favorable dans la profession.

Les rares femmes qui exercent le métier de conductrice mettent en avant les mêmes valeurs que leurs confrères masculins : l'amour de la conduite, l'intérêt des « gros véhicules », la recherche d'une forme de liberté, ... Mais celles qui envisagent de se porter candidates craignent d'une part un côté « macho » du milieu, d'autre part la discrimination à l'embauche.

Il y a très peu de candidates dans le transport routier de marchandises ; à l'inverse, le transport routier de voyageurs attire plus de femmes avec la diminution des contraintes physiques et techniques, malgré de larges amplitudes horaires. Cette tendance s'explique aussi par l'importance du temps partiel dans la profession et dans le transport scolaire, par le fait que le travail se déroule lors des périodes scolaires.

AFT – IFTIM – Allée de Gascogne – BP 32 – 33370 ARTIGUES PRES BORDEAUX
www.aft-iftim.com
Lydia RIO, Déléguée régionale auprès des Institutions et de la Profession
Conseillère régionale à l'Emploi et en Formation – Tél. : 05 57 77 24 73

La parole aux organismes de formations

LES ORGANISMES DE FORMATION CONTINUE

IFI Peinture

Joëlle BARTHALOME, Directeur Administratif et Financier.

Chiffres formation professionnelle des femmes¹ dans les métiers :

- de la peinture industrielle : **10%**
- des matériaux composites : **40%**

“ L’organisme de formation aide à la promotion de métiers méconnus du public féminin et au recrutement des femmes dans des métiers en tension traditionnellement ouverts aux hommes. ”



En 2007, 2008 et 2009, des actions de formation de 700 heures ont été mises en place par IFI Peintures, visant à qualifier et à intégrer des femmes dans les métiers des matériaux composites, avec le soutien de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l’Egalité (DRDFE). Ces formations, qualifiantes ou certifiantes, débouchaient entre autres sur un titre du Ministère de l’Emploi : Stratifieur multiprocédés en matériaux composites – niveau V. Toutes les jeunes femmes ont obtenu la certification et

se sont vu proposer un contrat à l’issue de la formation.

Des actions du même type ont été conduites dans les métiers de la peinture industrielle, avec le même succès. Lors des formations, les difficultés et apports suivants ont été analysés :

	Difficultés	Apports
Pendant la formation	Gestion de la mixité, intégration des contraintes environnementales, adaptation des travaux pratiques pour tenir compte des capacités physiques des femmes, recherche d’entreprises pour les stages pratiques	<ul style="list-style-type: none">• Meilleur relationnel entre stagiaires.• Les femmes sont des éléments moteurs au niveau du groupe.
Post formation (en entreprise)	Adaptation des locaux pour l’accueil de femmes, acceptation de la différence (capacités physiques, contraintes familiales)	<ul style="list-style-type: none">• Qualités professionnelles spécifiques (dextérité, soin, rigueur, ponctualité, constance...),• Recrutement de personnel qualifié dans des métiers en tension

« Aujourd’hui, nous avons la nécessité d’améliorer l’information sur les métiers industriels qui sont méconnus, voire inconnus des femmes (matériaux composites : stratifieuse, gel coateuse... ou, en peinture industrielle : peintre aéronautique, peintre industrie ...) en impliquant les prescripteurs tels que pôle emploi, missions locales, Plie...», analyse M^{me} BARTHALOME. « Par ailleurs, les entreprises peuvent être accompagnées pour l’accueil de femmes dans leur effectif. Le rôle de l’organisme de formation est majeur dans l’information et la sensibilisation des entrepri-

¹ Répartition National/local/type de poste.

ses afin de les amener à accueillir des stagiaires femmes dans le cadre de stages pratiques d'une part et à embaucher des femmes à des postes traditionnellement occupés par des hommes, d'autre part. Notre rôle est de démontrer qu'une femme a les mêmes compétences qu'un homme et que lorsqu'elle ne dispose pas des mêmes aptitudes (physiques ou de mobilité par exemple), elle peut apporter à l'entreprise d'autres qualités professionnelles telles que la dextérité, le soin, la régularité, la ponctualité, la rigueur... »

IFIP, « Institut de Formation Industrielle Permanente »

Jean-Luc CHARTIER,

Secrétaire Général Formations pour les Métiers de Métallurgie.

Dans le cadre du Programme Régional de Formation et avec les concours de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, **l'IFIP ouvre les formations aux métiers de la métallurgie aux femmes** et recherche systématiquement à intégrer une, voire plusieurs femmes dans les Groupes, car les candidatures féminines spontanées sont peu nombreuses.

« Dans les trois dernières années, nous avons formé 28 femmes dans différents programmes à l'échelon Aquitaine. Dans l'équipe pédagogique de l'IFIP, une femme est formatrice en soudage, métier plutôt traditionnellement masculin », témoigne M. CHARTIER.

Les postes concernés par les formations sont de niveau IV et V et tous les ans, une session de formation de techniciens(nes) de suivi chantier en tuyauterie, soudage est organisée. Ce stage de niveau IV permet à des stagiaires femmes d'accéder à des postes de qualifiées, techniciennes de bureau d'étude, préparatrices de chantiers et chargées d'affaires.

Pour les stages de niveau V, l'IFIP forme aux métiers de soudeur(se) industriel(le) ou aéronautique, chaudronnier(re), métallier(e), tuyauteur(se) ou ajusteur(se) monteur(se) en cellule aéronaf.

« La difficulté principale que nous pouvons rencontrer est la réticence des entrepreneurs, mais nous avons maintenant des arguments pour convaincre, puisque nous avons de réels succès à présenter face aux oppositions et réticences qui nous sont formulées », précise M. CHARTIER.

« Par ailleurs, nous constatons deux faits significatifs :

« - la présence de femmes dans un groupe éduque les stagiaires au savoir vivre et au savoir être, tout en créant une certaine émulation ;

« - il y a beaucoup moins d'absentéisme chez les femmes stagiaires. »

L'augmentation de publics féminins a amené l'IFIP à améliorer ses locaux pour l'accueil et le respect des genres, notamment au niveau du bloc sanitaires.

« Le recrutement et la formation des femmes ne peuvent et ne doivent que progresser. Il faut respecter les femmes, tout en sachant qu'une femme peut rivaliser avec un homme d'un point de vue technique et intellectuel. Il va sans dire qu'il faudra toujours rester vigilant quant à l'aptitude physique principalement pour le port ou la manutention de charges. »

L'IFIP poursuit son engagement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et veille à intégrer et à positionner, encore et toujours, à minima 1 à 3 femmes par session de formation de 10-12 stagiaires, avec le soutien de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.

« Les sessions de formation sur les métiers dits "masculins" intégrant des femmes sont enrichissantes envers les stagiaires hommes, valorisantes et qualifiantes pour les stagiaires femmes, dignes d'intérêts pour les entrepreneurs et très encourageantes pour notre organisme et les débouchés professionnels », conclut M. CHARTIER.

LES ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

AFPA, Direction Régionale

| **Rajaa BONNAMOUR**, Chargée de Mission

“ En Aquitaine, 6 000 personnes formées dans les métiers du Bâtiment, de l’Industrie et du Tertiaire-Services.”

L’AFPA a mené une action spécifique de grande envergure de 2002 à 2005 en cofinancement avec le FSE (Europe) pour accompagner des femmes vers leur intégration dans les entreprises du bâtiment, de l’industrie et de l’informatique. Ces différentes missions de sensibilisation, de formation et d’accompagnement ont permis d’accroître le nombre de femmes dans les formations et également d’ouvrir sur une diversification au niveau des métiers (carrelage, mécanique, chaudronnerie, soudure ...). Les résultats de ces actions ont été publiés lors d’un colloque le 8 mars 2006 « Réussir l’intégration des femmes dans les entreprises de l’industrie, du bâtiment et de l’informatique ».

« L’objectif majeur de ces interventions a été d’agir sur les stéréotypes et les représentations à l’égard de l’emploi féminin au niveau des différents acteurs de l’emploi et de l’orientation », déclare M^{me} BONNAMOUR.

« Les partenaires partagent une même ambition : créer une dynamique sur le territoire pour amener des femmes à la recherche d’un emploi, sans projet professionnel, à s’intéresser aux métiers qui recrutent (dits “en tension”) et qui sont traditionnellement perçus comme masculins comme réseaux et électricité, réparation, aménagement finitions, entretien du bâtiment, génie climatique et énergies nouvelles », souligne M^{me} BONNAMOUR.

Pour renforcer la démarche d’égalité professionnelle et de mixité, la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l’Egalité et la Délégation régionale de l’AFPA ont signé un accord de partenariat en novembre 2008 pour conduire des actions innovantes.

Dans ce cadre, l’AFPA Périgueux, le Pôle Emploi et la Délégation aux Droits des Femmes et à l’Egalité se sont mobilisés pour l’emploi des femmes en Dordogne et ont organisé le premier **« Jeudi de l’AFPA spécial Femmes »** le 2 avril 2009 à Périgueux. Plusieurs ateliers ont été mis en place lors de cette manifestation avec des témoignages de femmes, des rencontres avec des professionnels, des conseils en emploi et formation. En parallèle, l’AFPA organise des actions de sensibilisation pour les femmes afin de leur donner envie d’exercer des métiers dits traditionnellement « masculins ». Des actions du même type sont menées auprès des professionnels de l’orientation, afin de faire évoluer les représentations des prescripteurs de la formation professionnelle que sont notamment les conseillers du Pôle Emploi, des Missions locales...

« Les organismes de formation sont des acteurs du développement territorial. Ils contribuent au développement des compétences sur un territoire. Ce sont également des vecteurs de communication très importants dans la mesure où ils travaillent en partenariat à la fois avec les entreprises (professionnalisation des salariés), les acteurs du Service Public de l’Emploi (“institutionnels”). Ils accueillent un nombre important de stagiaires et surtout une diversité d’individus, diversité qui ne cessera de croître compte tenu des changements du marché du travail (changements plus fréquents d’entreprises, besoin de développement des compétences pour les entreprises qui doivent rester compétitives ...). En cela, ils ont un rôle important à jouer sur ce thème de la mixité et de l’égalité », conclut M^{me} BONNAMOUR.

LES ORGANISMES DE FORMATION INITIALE

CESI

| **Aline DUNEAU**, Responsable formation

“ **Donner la chance de prendre un nouveau départ et de rebondir.**”

Le CESI est une « école de la 2^e chance » où prend forme l'idée de la « formation tout au long de la vie » et permet l'accès à la qualification de publics qui ne sont pas issus de filières classiques, ou dont le choix d'orientation a été tardif.

« *Le rôle des organismes de formation est d'être des facilitateurs par rapport à l'accès aux métiers et au retour à l'emploi. En communiquant largement sur ces formations et la connaissance des métiers, nos organismes permettent de toucher un large public et donc une meilleure orientation des personnes. **Nous pouvons observer que les femmes s'autocensurent dans le choix de leur formation initiale, par exemple dans les formations d'ingénieurs, ou ont d'autres priorités, par exemple, l'éducation de leurs enfants** », témoigne M^{me} DUNEAU.*



LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Des dispositifs pour accompagner les entreprises

AIDE AU CONSEIL

Objet : Financement d'une étude pour définir un plan d'actions à mettre en œuvre dans l'entreprise sur la question de la mixité et / ou de l'égalité professionnelle.

Bénéficiaires : Entreprises de moins de 300 salariés.

Montants : 70% des frais d'intervention du consultant plafonnés à 10 700 €.

Service à contacter :

- la Délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité, ou
- la chargée de mission aux Droits des femmes et à l'égalité de votre département.

CONTRAT POUR LA MIXITÉ DES EMPLOIS

Objet : Favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et améliorer leur position ou leur plan de carrière dans l'entreprise.

Bénéficiaires : Entreprises de moins de 600 salariés.

Montants maxima :

- 50% des coûts pédagogiques (adaptation au poste de travail, qualification) ;
- 50% des coûts d'aménagement des postes de travail ;
- 30% des coûts des rémunérations pendant les temps de formation ;
- Montage financier en lien avec l'OPCA de l'entreprise.

Service à contacter :

- la Délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité, ou
- la chargée de mission aux Droits des femmes et à l'égalité de votre département.

CONTRAT D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Objet : Financement d'actions mises en œuvre dans le cadre d'un accord collectif ou d'un plan d'actions sur l'égalité professionnelle décidé par l'employeur : embauches, évolutions professionnelles, aménagements de postes de travail.

Bénéficiaires : Entreprises, groupements d'entreprises, quelque soit la taille, et branches professionnelles.

Montants maxima :

- 50% des coûts d'investissement en matériel ;
- 30% des coûts des rémunérations pendant les temps de formation ;
- 50% des autres coûts ;
- Montage financier en lien avec l'OPCA de l'entreprise.

Service à contacter :

- la Délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité, ou
- la chargée de mission aux Droits des femmes et à l'égalité de votre département.

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES

Objet : Financement d'une étude : aide au conseil pour l'élaboration d'un plan GPEC, notamment sous l'angle égalité professionnelle et articulation des temps de vie professionnels et personnels.

Bénéficiaires : Entreprises de 300 salariés au plus et pas de seuil pour des groupements d'entreprises.

Montants : 50% du coût supporté par l'entreprise pour la conception et l'élaboration du plan, plafonnée à 15 000 € et à 12 500 € par entreprise pour une demande d'un groupement d'entreprise.

Service à contacter :

- DRTEFP – DIRECTE ;
- DDTEFP de votre département – Unité territoriale DIRECCTE.

Le Label Egalité pour valoriser les démarches

↳ Un outil pour progresser et communiquer

- Le « Label Egalité » est la véritable marque des organismes novateurs dans leur approche de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il récompense l'exemplarité de leurs pratiques.
- Depuis le 10 mars 2005, un nombre croissant d'organismes, issus de secteurs aussi variés que l'électronique, les transports, les assurances, ... se sont ainsi employés à l'obtenir.
- Près de 750 000 salarié(e)s travaillant au sein d'entreprises ou d'administrations sont aujourd'hui concernés et bénéficient de cette démarche d'égalité.
- Encouragé par l'Etat, soutenu par les partenaires sociaux, le « Label Egalité » peut être décerné à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité.



La labellisation se base sur un cahier des charges en trois champs :

- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ;
- la gestion des ressources humaines et le management ;
- l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

- Le dossier de candidature au label est instruit par AFNOR Certification.
- La labellisation est une décision prise par une commission nationale composée de partenaires sociaux et de l'Etat.
- Le Label Egalité est délivré pour une durée de 3 ans avec un contrôle intermédiaire à 18 mois effectué par AFNOR Certification. Une procédure adaptée existe pour les organismes de moins de 50 salariés.

- Site pour télécharger le cahier des charges du Label Egalité :
www.afnor.org/certification/lbh002

Les Acteurs de L'Égalité : les contacts utiles en Aquitaine

DRDFE – Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et les missions départementales aux droits des femmes et à l'égalité

D.R.D.F.E.

CITÉ ADMINISTRATIVE – Tour B – 19^e étage – 2, rue Jules Ferry – 33090 Bordeaux CEDEX
Tél. : 05 56 93 35 04 – Fax : 05 56 93 35 05 – drdfe@aquitaine.pref.gouv.fr
Dominique COLLIN, Déléguée Régionale

DIRECCTE Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

D.I.R.E.C.C.T.E.

Immeuble le Prisme – 19, rue Marguerite Crauste – 33074 Bordeaux CEDEX
Tél. : 05 56 99 96 00 – Fax : 05 56 99 96 69
Contact : Luc VARENNE – luc.varenne@direccte.gouv.fr

COPIRE AQUITAINE Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi

COPIRE Aquitaine

39 bis rue Durieu De Maisonneuve – 33000 Bordeaux
Tél. : 05 56 81 84 68
Contact : Dominique BISSON - s.etanchaud@medef-aquitaine.fr

Groupe AFNOR Aquitaine – Label Egalité

Tél. : 05 57 29 14 33 – Contact : Anne-Eugénie GASPAR
delegation.bordeaux@afnor.org – www.afnor.org/certification/lbh002

La Mission Egalité Aquitaine : Cabinet Hommes et Mutations

Tél. : 05 56 52 66 91 – contact@hommesetmutations.fr
Valérie TUFFIERE, Chargée de Mission

Les sites internet

Pour en savoir plus :

- www.travail-solidarite.gouv.fr
Rapport de situation comparée et guide de réalisation, Label Egalité et liste des entreprises labellisée.
- www.egaliteprofessionnelle.org
ORSE – Répertoire sur les pratiques, Accords d'entreprise, de branches, initiatives syndicales.
- www.aquitaine.travail.gouv.fr
Site Aquitain du Ministère du Travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.



galité