

LA FORMATION AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'égalité hommes-femmes, c'est possible, comme le proclament chaque année les citoyens et les autorités qui se mobilisent à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le 8 mars.

Dans le cadre de notre collection *Les dossiers de la presse de Centre Inffo*, nous vous offrons une sélection d'articles qui présentent un panel de bonnes pratiques institutionnelles et de certaines entreprises en matière de droits des femmes. Le tout au travers du prisme de la formation professionnelle. Parues dans notre magazine *Inffo formation*, ces contributions démontrent, exemples concrets à l'appui, que la formation peut constituer un levier efficace de lutte contre les inégalités et les discriminations au travail dont souffrent de très nombreuses salariées en France :

Conduite auprès de responsables de ressources humaines, notre enquête dévoile les trois volets indispensables d'une politique d'égalité hommes-femmes (pages 4 à 6).

Une fiche juridique donne les clés pour réussir une formation lorsqu'on est femme et mère de famille (page 7).

"Libérez votre avenir professionnel", c'est le message délivré en Seine-Saint-Denis par un ensemble de partenaires qui soutiennent la formation de conseillers emploi-insertion appelés à agir contre les stéréotypes de genre (page 9).

Dans le même esprit de lutte contre les clichés sexistes, l'Opca Transports œuvre en faveur de la féminisation de ce secteur traditionnellement très masculin (pages 10 et 11).

De son côté, la Fédération nationale de l'aviation marchande a lancé une opération visant à masculiniser les métiers de l'aérien féminins et inversement, à féminiser des fonctions trop souvent réservées aux hommes (pages 12 et 13).

Enfin, notre dossier décrit la nouvelle plateforme d'action pour la mixité des métiers et la semaine de l'égalité professionnelle, toutes deux promues par le ministère des Droits des femmes (pages 14 et 15).

INFFO FORMATION N° 873 du 1^{er} au 14 mars 2015*À la une**La formation,*

LEVIER INDISPENSABLE POUR L'ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE

Les stéréotypes ont la vie dure, et l'inégalité hommes-femmes reste une réalité omniprésente, aussi bien en termes de rémunération que simplement de gestion de carrière. La sensibilisation et même l'accompagnement trouveraient leurs limites si la professionnalisation n'était pas au rendez-vous.

Comment la formation apporte-t-elle la réponse ?

Cédric Morin

3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

La **nécessité** d'un diagnostic

La **formation** des acteurs des ressources humaines

La **mise en pratique** sur le terrain

INFFO FORMATION N° 873 du 1^{er} au 14 mars 2015*À la une*

LA FORMATION, LEVIER INDISPENSABLE POUR L'ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE

LA FORMATION AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Des cursus de sensibilisation pour combattre les préjugés, des actions de formation pour les acteurs des ressources humaines, et un accès renforcé des femmes aux formations qualifiantes : ce sont les trois volets nécessaires d'une politique d'égalité hommes-femmes.

Depuis l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, la formation est l'un des leviers les plus pertinents pour favoriser l'égalité dans l'entreprise. Son article 7 précise que c'est un élément déterminant pour assurer une égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications. De son côté, l'Ani du 20 septembre 2003 précise que les entreprises et branches professionnelles ont la responsabilité de garantir l'égalité d'accès à la formation. Néanmoins, sans obligation de mettre en place une égalité de traitement et une promotion de la mixité, ses effets restent limités.

Un diagnostic sur le déroulement des carrières...

"Il n'existe aucun quota obligeant à embaucher un pourcentage de femmes, mais la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle renforce concrètement les obligations des entreprises", explique Florence Chappert, la responsable du projet "Genre, santé et conditions de travail" à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). À partir de 2017, les sociétés cotées au Cac 40 devront compter 40 % de dirigeantes au sein de leur conseil d'administration. Par ailleurs, chaque entreprise de plus de 50 salariés doit faire un bilan de situation comparée sur la question de l'égalité des hommes et des femmes, qui doit déboucher sur un plan d'actions en accord avec les partenaires sociaux. "Cela suppose de faire un diagnostic sur le déroulement des carrières, par exemple, qui est assez complexe à réaliser et induit de suivre une formation pour identifier les actions à mener", ajoute Florence Chappert.



... qui suppose d'être formé

Selon l'Anact, il faut avant tout dissocier les formations de sensibilisation de celles qui visent à mettre en œuvre la mixité ou des actions correctrices. "Les premières ont pour objectif de déconstruire des stéréotypes liés à l'éducation, la société et qui vont nourrir une inégalité de traitement", poursuit la responsable de projet, en précisant qu'elles peuvent être dispensées soit aux managers, soit au sein d'une équipe. "Cependant, ce sont des mesures concrètes qui font évoluer les situations. Dans une entreprise de l'agroalimentaire, les postes des hommes ont été automatisés, mais ils étaient perçus comme plus pénibles que ceux des femmes, soumis à une cadence gestuelle." Sans un diagnostic précis, qui suppose d'être formé pour identifier les bons critères et recueillir les données, les idées reçues perdurent.

Forte de ce constat, l'Anact propose des actions d'accompagnement mais aussi de formation à destination des responsables des ressources humaines, des représentants du personnel ou salariés d'Opca. Les cursus sur deux jours sont facturés 1 000 euros, notamment pour maîtriser le recueil, l'interprétation de données et leur exploitation dans le cadre de diagnostics. En Picardie, l'agence a développé un cursus en e-learning de sensibilisation ; en Basse-Normandie, la Région, en partenariat avec d'autres acteurs, propose sur le site égalité-pro des cursus de sensibilisation en ●●●

40 %

de dirigeantes
dans les
entreprises du
Cac 40, en 2017

INFFO FORMATION N° 873 du 1^{er} au 14 mars 2015*À la une*

LA FORMATION, LEVIER INDISPENSABLE POUR L'ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE

**3 QUESTIONS À**

François Fatoux, directeur de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (Orse), commission Lutte contre les stéréotypes sexistes.

“Ne pas confondre sensibilisation et formation”

Quel regard portez-vous sur les formations visant à promouvoir l'égalité ?

De nombreuses entreprises confondent action de sensibilisation et formation. Les premières donnent un sens à la démarche, alors que les actions de formation visent à développer les compétences nécessaires au déploiement d'une politique d'égalité, qu'il s'agisse d'agir sur le savoir-être ou le savoir-faire. Sur la question du recrutement, par exemple, il va s'agir de réinterroger les pratiques pour s'assurer qu'il

n'y ait pas de comportements discriminatoires.

Comment intervenez-vous sur ces questions ?

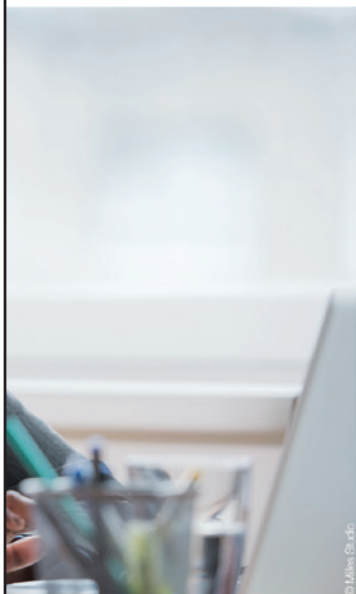
Nous avons publié un guide d'une quarantaine de pages qui est téléchargeable sur notre site, pour permettre aux directions de se poser les bonnes questions pour utiliser la formation comme levier de mise en œuvre d'une politique d'égalité entre les hommes et les femmes. Nous sommes un organisme de veille, nous n'avons pas vocation à bâtir un référentiel ou un label pour dissocier les organismes de formation sérieux des

autres, car certains prestataires ne le sont pas.

Les entreprises ont-elles évolué sur ces questions ?

Globalement oui, la nouvelle question qui se pose est celle de l'évaluation de l'impact des formations, qui est introduite par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle au sein de l'entreprise. Désormais, les employeurs doivent développer des actions de formation efficaces, et le fait que ces dernières deviennent obligatoires va permettre également leur diffusion.

Propos recueillis par Cédric Morin



© Mike S. J.P.



© Danahy Kolarosky



© S. M.

REPÈRES

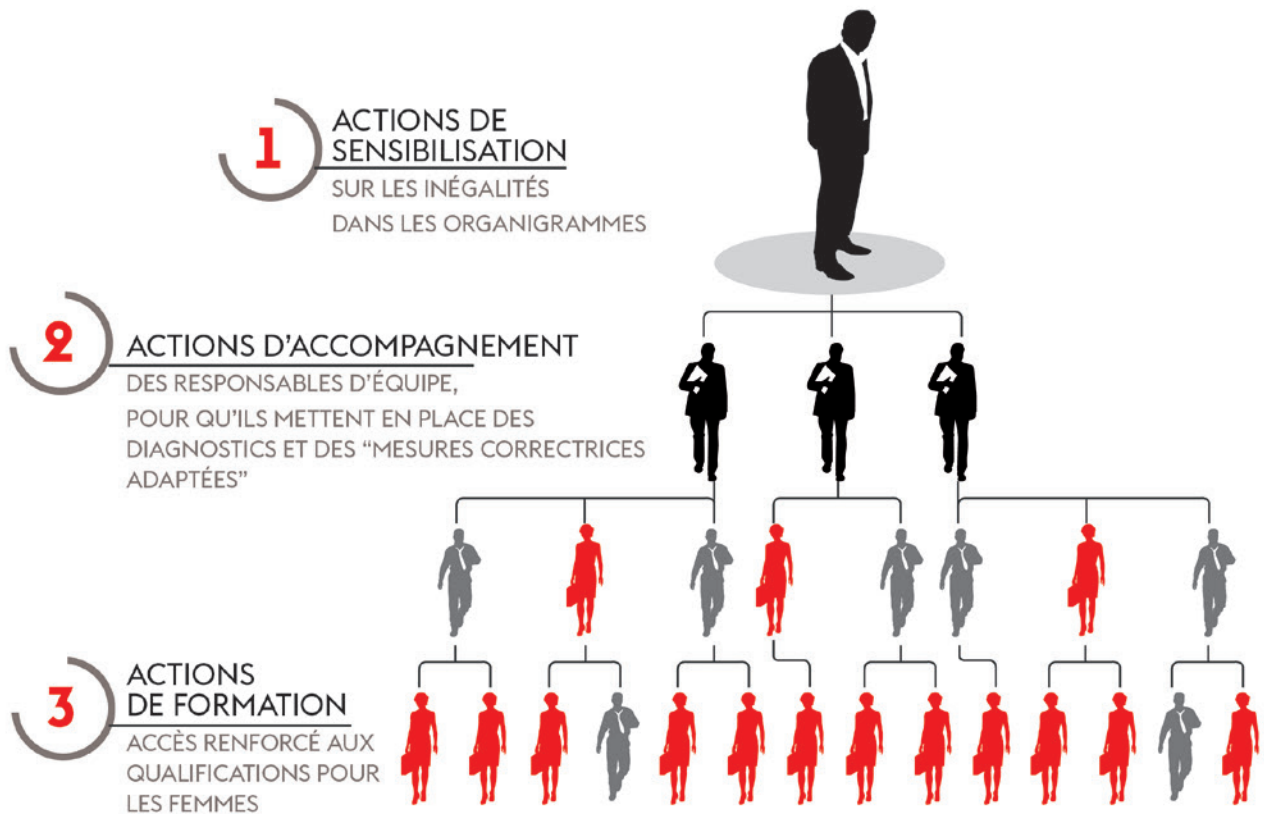
UN CONTRAT FINANÇÉ POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ**Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle**

entre les hommes et les femmes, en vigueur depuis décembre 2011, permet notamment de financer des actions de formation et d'adaptation sur des postes où la population masculine est surreprésentée.

Ce contrat permet de financer jusqu'à 50 % des actions de formation et de sensibilisation, mais aussi 30 % du salaire des bénéficiaires. Ouvert à tout type d'entreprise, il suppose néanmoins un accord collectif ou un plan d'action sur ces questions avec des dispositions concrètes, ou l'adoption de mesures en faveur de la mixité. Les salariés bénéficiaires doivent être soit en CDI, soit en contrat d'intérim, soit en CDD de plus de six mois.

INFFO FORMATION N° 873 du 1^{er} au 14 mars 2015*À la une*

LA FORMATION, LEVIER INDISPENSABLE POUR L'ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE



●●● vidéo, et de très nombreux organismes proposent des formations sur la mise en œuvre de la mixité ou de l'égalité professionnelle.

Un moyen direct de promotion et de rééquilibrage

Par ailleurs, la formation doit être un moyen direct de promotion et de rééquilibrage pour favoriser la mixité. Ainsi Star's service, une entreprise spécialisée dans la livraison à domicile

qui embauche 2 000 personnes, compte près de 95 % d'hommes parmi ses chauffeurs-livriers. "Ils sont près de 1 300, c'est un métier physique, c'est pourquoi nous avons principalement des hommes. En revanche, dans les services transversaux, il y a 50 % de femmes, elles peuvent être également préparatrices de commande. Quand l'une d'entre elles souhaite évoluer, nous favorisons sa candidature pour une formation au management", explique Pierre-Charles Carré, le responsable formation de Star's service. Sur près de 150 managers de terrain, seulement une demi-douzaine sont aujourd'hui des femmes. "Tous nos cadres de proximité sont issus de la promotion interne. Nous favorisons les femmes, car elles ont des techniques de management moins brutales et cela limite les conflits", poursuit Pierre-Charles Carré. Ainsi, c'est en combinant les actions de formation à trois niveaux que cette dernière permet vraiment de favoriser la mixité et l'égalité professionnelle. Avec des cursus de sensibilisation pour vaincre les préjugés, des actions de formation pour que les responsables des services ressources humaines élaborent des diagnostics et "mesures correctrices adaptées". Et, enfin, un accès renforcé des femmes aux formations qualifiantes, à même de les faire évoluer. ●

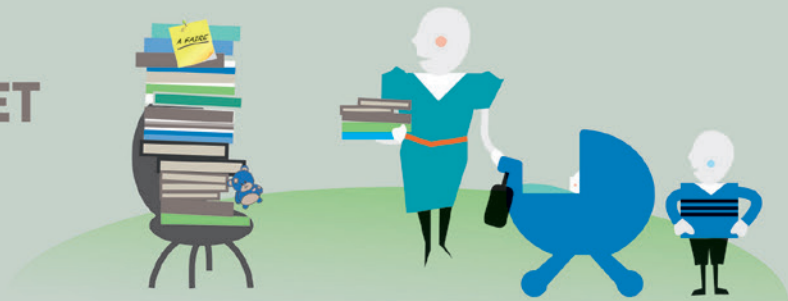
INFFO FORMATION N° 869 du 1er au 14 janvier 2015

Guide
PIRO

Christelle Destombes
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Organisation CONCILIER VIE FAMILIALE ET FORMATION



C'est un casse-tête très féminin : habituées à gérer des plannings professionnels et familiaux, les femmes peuvent renoncer à la contrainte d'un départ en formation. Comment réussir une formation lorsqu'on est femme et mère de famille ?

Selon le Laboratoire de l'égalité, les femmes gèrent toujours 80 % des tâches ménagères. Celles qui travaillent jonglent entre réunions, horaires de crèche, baby-sitters et... imprévus. S'il existe des formations pour apprendre à concilier vie personnelle et vie professionnelle (Demos en propose), le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) a fait le point en 2009 sur le sujet de la formation. Son étude "Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes" montre que, pour se former, les femmes réorganisent leur vie personnelle deux fois plus souvent que les hommes, que "les mères de jeunes enfants sont, plus que les pères et plus que les autres femmes, contraintes par des emplois du temps, professionnel et domestique,

qui limitent leur marge de manœuvre", et que cette réorganisation devient très ardue lorsqu'il s'agit de formations longues. Pour Alix Foulard, coach et responsable pédagogique au Cnam, rien d'étonnant à cela : "Les femmes font preuve de maturité, elles sont davantage touchées par la conscience de la vie de manière générale, note-t-elle. Et on peut avoir une vie en dehors du travail !" Elle dit admirer le courage de ces femmes, qui après s'être occupé des enfants, retournent en cours du soir. "L'organisation est la clé, il faut donc bien connaître les contraintes

de la formation avant de se lancer. Et sans se leurrer : entrer en formation touche toujours la vie personnelle et familiale, il faut donc a minima que la famille soit « soutenante ». Les femmes déploient des moyens astucieux pour s'adapter : l'une d'entre elles révise ses examens en même temps que ses enfants qui passent leur bac !"

Soutien de la famille nécessaire, mais aussi du milieu professionnel : "Il faut négocier le meilleur moment pour partir en formation, pour éviter un bras de fer, ajoute Alix Foulard. Car si l'entreprise a des obligations, elle ne peut pas répondre à tous les besoins." ●

ET LES NOUVELLES TECHNOLOGIES ?

Se former à distance, est-ce la solution pour éviter le temps contraint, notamment celui des transports ? "Les salariés peuvent accéder à la formation grâce aux technologies, mais leur accorde-t-on le temps ?, interroge la coach Alix Foulard. La formation exige certes un investissement personnel, mais pas au détriment de toutes les dimensions." Articuler les différentes sphères relève parfois de la haute voltige, notamment pour les femmes qui sont (selon le "Baromètre des femmes entrepreneurs", CSA) 63 % à penser qu'il est plus difficile pour elles de concilier leurs deux vies...

Le nouveau magazine des acteurs de la formation



Tous les produits de la formation
sont disponibles sur la boutique en ligne
boutique.centre-info.fr

Abonnement et renseignement :
Tél. : 01 55 93 91 80/91 - Télécopie : 01 55 93 17 28
1 an d'abonnement à Inffo Formation (tarif 2015)
France métropolitaine : 190,00 € HT, 193,99 € TTC
Tarifs DROM et autres, nous contacter



Publicité Centre Info



SEINE-SAINT-DENIS Un programme pour former sans stéréotypes

“Libérez votre avenir professionnel”, c’est le message délivré en Seine-Saint-Denis par un ensemble de partenaires qui appuient la formation de conseillers emploi-insertion appelés à agir contre les stéréotypes de genre, et accompagnent directement de nombreux jeunes dans leur accès aux métiers.

en 2014, une femme peut conduire un bus¹ et un homme devenir auxiliaire de puériculture². Question de bon sens ? Pas seulement. Face à la persistance des préjugés de genre, aider les jeunes à réaliser des projets professionnels libérés des *a priori* et former les professionnels de l’insertion à l’accompagnement s’avère aussi nécessaire qu’efficace. C’est ce que vient de démontrer l’expérimentation “Libérez votre avenir professionnel”, projet développé en Seine-Saint-Denis depuis 2011 et dont les principaux résultats étaient présentés à Paris le 30 septembre dernier.

Formation-action de 49 conseillers

Chargée de projet au Conseil général de Seine-Saint-Denis, Nathalie Souksavath livrait d’emblée les données chiffrées des deux étapes qui ont structuré le projet. D’abord, la formation-action de 49 conseillers emploi-insertion pour agir sur les stéréotypes des métiers dits “sexués” ; ensuite, l’accompagnement de 250 jeunes, dont 45 hommes, traduit par l’élaboration de 128 projets atypiques, dont 75 ont abouti à un emploi.

“Ineptie au regard des besoins sociétaux”, selon les termes de Françoise Fillon, chargée de mission à Retravailler³ Lorraine, la division du travail n’en demeure pas moins une réalité qu’il a fallu combattre. En guise d’armes, un “kit pédagogique” a été élaboré, pour à la fois poser les “raisons d’y aller” et “outiller” le conseiller.

Visites d’entreprises

Également partenaires du projet, la Cité des métiers de Paris, la fondation Agir contre l’exclusion de Seine-Saint-Denis (Face 93) et l’Association de la visite

d’entreprise (AVE), se sont, elles, mobilisées pour “élargir les possibles” envisagés par le public cible. Un objectif qui a nécessité, au-delà des rencontres-débats organisées dans le cadre de la Cité des métiers, d’accompagner les jeunes au cours de véritables visites d’entreprises.

“La mise en relation donne des résultats”

Au-delà du caractère concret de l’expérience, “c’est bien la mise en relation des employeurs et des jeunes, et l’opportunité économique du projet qui donnent des résultats”, insistait Françoise Fillon. Même constat pour Verena Aebischer, maîtresse de conférences à l’Université Paris-X Nanterre, chargée de l’évaluation de l’expérimentation, qui répétait l’importance d’avoir des professionnels de l’accueil information orientation “sur le terrain”, “en lien avec les entreprises et en capacité d’accompagner les jeunes, même quand ça va mal”.

Et de souligner : pour des populations en prise aux plus grandes difficultés – d’emploi mais aussi de logement, de santé ou de confiance en soi –, “le conseiller est parfois le seul lien entre la vie sociale et le désarroi”.

La création de parcours mixtes

Du côté des professionnels, Hamid Baïdou, conseiller emploi-formation à la Mission locale de la Dhuis, rappelait que les freins étaient aussi à lever parmi les collègues. Pour ce faire, une bonne dose de patience et un message en faveur de la mixité, qu’il ne faut pas hésiter à répéter, semblent porter leurs fruits. Évoquant la mise en place de “parcours d’orientation professionnelle mixité” d’abord conçus séparément à l’intention des filles et des garçons, il soulignait un



Françoise Fillon, déléguée générale de l’Union nationale Retravailler

relatif échec, rapidement surmonté par la création de parcours mixtes, sources de “discussions riches empreintes de bienveillance”.

“Un enjeu supérieur”

Parmi les freins, Cécile Jachimowicz, chargée d’insertion au projet de ville RSA de Villemonble, mentionnait le poids de l’entourage, parfois empreint de préjugés de genre au point de s’opposer à la réalisation du projet professionnel. La solution ? “L’accompagnement au long cours” et l’attention portée à “l’assertivité”⁴, mais aussi une prise en charge globale qui ne néglige pas, par exemple, les problèmes de garde d’enfant.

Pour Cédric-Tarik Djebbara, conseiller emploi à la Mission locale de Bondy, “pas de recette miracle”, mais le souci de veiller à ce que les jeunes “ne se sentent pas sujets d’une expérimentation” et, surtout, la conscience d’un “enjeu supérieur à celui de l’exercice d’un métier atypique de genre”. “La réussite, concluait-il, c’est la liberté de choix.”

■ Nicolas Deguerry

1. L’Inffo n° 863, p. 16.
2. Dans ce numéro, p. 28.
3. L’association Retravailler a été fondée en 1974 par Evelynne Sullerot afin d’œuvrer à l’émancipation des femmes. www.retravailler.org
4. Capacité à s’exprimer et à défendre ses droits sans empiéter sur ceux des autres.

La féminisation du secteur du transport est en route

Pas facile pour une femme de prendre – à un homme – le volant d'un quinze tonnes, voire parfois d'un bus. Aujourd'hui, la formation professionnelle est appelée à contribuer à la lutte contre les stéréotypes. Avec ses relais, l'Opcatransports et l'organisme de formation majeur de la branche, l'AFT.

2014 a été déclarée "Année de la mixité en milieu professionnel" et dans ce cadre, le secteur des transports de marchandises ou de personnes fait figure de modèle, notamment en raison des actions menées dans le champ de la formation professionnelle.

La première convention pour la mixité a été signée le 16 juillet par les fédérations professionnelles, les fondations d'entreprise et les Opcatransports d'une dizaine de branches avec la ministre des Droits des femmes et le secrétaire d'État aux Transports. Tous les acteurs se sont engagés à promouvoir la mixité. "Nous avons été la première branche à signer un plan sectoriel mixité transport", explique Patrice Huart, président de l'Opcatransports.

35 accords dans la branche

L'objectif du gouvernement est de faire passer la part des métiers considérés comme mixtes de 12 à 30 % d'ici 2025. Le secteur des transports publics urbains comptait, par exemple, 18,4 % de femmes en 2013 contre 14,5 % en 2004, pour une moyenne de 20 % dans l'ensemble du transport de voyageurs. "Nos effectifs ont progressé de 10 % en province, soit 6 000 emplois supplémentaires, indique Claude Faucher, délégué

général de l'Union des transports publics et ferroviaires (UTP). Il est important que nos collaborateurs reflètent le public qu'ils transportent, et nous sommes très actifs sur cette question. En trois ans, 35 accords ont été signés dans des entreprises de la branche, avec parfois des volets formation, pour permettre, par exemple, aux femmes en retour de congé maternité d'avoir le même déroulement de carrière que leurs collègues masculins."

"Déficit d'image et de notoriété"

Le fret routier ne compte que 10 % de personnel féminin et seuls 3 % des conducteurs sont des femmes, tandis que la marine marchande et la pêche emploient moins de 6 % de femmes. "La tendance s'inverse doucement, mais

dédouanement, qui restent méconnus", reprend Patrice Huart.

Le plan sectoriel signé par les acteurs de la branche et le gouvernement s'articule autour de neuf articles. Ils prévoient tout autant des actions d'information sur les métiers de ces secteurs au sein des établissements scolaires ou auprès des chômeurs, que de développer le tutorat ou favoriser l'insertion des femmes dans les entreprises par des programmes de sensibilisation. Un article est consacré à la formation initiale et continue.

Information, tutorat

Dans le cadre du service public de l'orientation, il stipule que les Conseils régionaux mobilisent les prestations de



Le fret routier ne compte que 10 % de personnel féminin et seuls 3 % des conducteurs sont des femmes

le secteur souffre encore de la caricature du routier ou du marin à gros bras tatoués. Il offre également des perspectives d'évolution, notamment dans le transport international, le traitement du trafic ou des services, comme le

conseil en évolution professionnelle, mais aussi associent les organismes de formation et les entreprises aux démarches initiées par les signataires. Les fédérations professionnelles qui ne sont pas implantées dans certaines régions



L'Opca s'investit en faveur du tutorat

pourront s'appuyer sur les délégations régionales de l'Opca Transports pour mener des actions avec les Conseils régionaux et les Délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité.

Le rôle de l'Opca Transports...

La formation professionnelle irrigue la majorité des autres articles. Ainsi l'Opca Transports jouera un rôle fondamental dans celui consacré aux engagements pour la mixité, notamment en sensibilisant les entreprises sur ces enjeux, comme au cadre légal sur des questions de rémunération, de condition de travail, de formation ou de qualification...

Il mènera également des actions de sensibilisation sur la mixité auprès des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des secteurs concernés, pour qu'ils mènent des études sur ces questions. L'Opca jouera également un rôle de premier ordre dans la diffusion du tutorat, sollicité pour favoriser l'intégration de jeunes femmes, avec notamment la mise en place de la formation à distance "T-Tutorat". De même, Pôle emploi s'engage à promouvoir ces métiers auprès de ses publics et à mettre en place les actions de formation nécessaires.

... et de l'AFT

Par ailleurs, depuis de nombreuses années en régions, les acteurs du secteur se mobilisent sur ces questions dans un contexte où, en Auvergne, plus d'un quart des 12 000 salariés du secteur vont partir en retraite dans les dix ans.

Intervention dans les établissements scolaires, réalisation de films, de plaquettes, présence sur des forums, l'AFT – l'Association pour le développement de la formation dans les transports – multiplie les actions depuis 2010 en collaboration avec les autres acteurs régionaux.

"Nous tentons de faciliter l'accès aux formations du secteur dans le cadre de reconversions. Nous sensibilisons tout autant les centres de formation que les entreprises, pour qu'elles adaptent leur culture de travail, mais aussi leurs locaux, en créant notamment des vestiaires spécifiques à l'accueil de femmes", explique Séverine Carrier, déléguée régionale en Auvergne de l'AFT. Dans ce cadre, l'association, la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) et l'Union européenne ont consacré sur dix-huit mois 120 000 euros pour accompagner pendant deux semaines une cinquantaine d'entreprises dans la mise en place d'une action de gestion prévisionnelle des emplois et des carrières.

Permis poids lourd et formation 100 % pris en charge

Comme en Île-de-France, ces actions sont menées dans le cadre de conventions signées avec notamment la DRDFE et la préfecture, souligne Elisabeth Charrier, la secrétaire générale de la Fédération nationale des transports routiers pour l'Île-de-France : *"Dans ce cadre, nous nous engageons à mener des actions de communication",* tandis que l'Opca Transports et les centres de formation s'engagent à créer des modules pour inciter les entreprises de transports à embaucher des femmes. *"Pôle emploi, de son côté, doit présenter des candidates et quand elles n'ont pas de formation ni de permis poids lourd, la Région et l'Opca Transports prennent à leur charge 30 % des salaires pendant le cursus et 50 % des frais pédagogiques, le reste est financé via le plan de formation ou par ces deux derniers s'il s'agit d'une entreprise de moins de dix salariés."*

De son côté, *"la Région finance jusqu'à 50% des frais d'accompagnement par un cabinet spécialisé pour adapter leurs locaux et le management à la mixité",* ajoute Elisabeth Charrier.

Formation pour les conjointes de chefs d'entreprise

L'objectif est d'attirer des femmes vers les métiers de la conduite où elles

stagnent à 3 % de l'effectif, quand les différentes actions ont permis en cinq ans de passer de 20 à 24 % d'effectifs féminins dans le secteur du transport routier, tous métiers confondus.

D'autre part, dans un secteur d'activité où existent de très nombreuses entreprises de moins de dix salariés, l'Opca Transports développe des cursus pour répondre à des besoins spécifiques.

"Nous avons créé un parcours de formation pour les conjointes de chefs d'entreprise. Dans les petites structures, la formation est rarement une priorité, et c'est souvent la femme de ce dernier qui assume les tâches administratives, de secrétariat, de comptabilité, de ressources humaines"..., explique Marion Panczuk, la responsable de la mission Mixité à l'Opca Transports.

Il s'agit du cursus "T-professionnelles", qui comporte trois modules de quatorze heures. *"En 2012, nous avons formé 24 personnes dans ce cadre, pour un budget d'un peu moins de 50 000 euros. En 2013, 100 femmes ont bénéficié de ce cursus financé sur nos fonds mutualisés et 200 en 2014."*

Des conventions avec les Régions

Parallèlement au plan sectoriel sur la mixité, *"nous poursuivons avec les fédérations professionnelles la féminisation des métiers de notre cœur d'activité, en passant des conventions avec les Délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité de Picardie, Rhône-Alpes..."*, ajoute Florence Diesler, la directrice du développement de l'Opca Transports. Ces dernières sont orientées sur les métiers de la conduite.

En 2012 en Île-de-France, il s'agissait d'attirer davantage de femmes vers les métiers du transport de personnes ou vers les formations d'ambulancier. En 2013 en Alsace, ce sont les métiers de la logistique qui étaient mis en avant, et en 2014 en Île-de-France, l'accent est mis sur les métiers du déménagement.

"Tous les secteurs et territoires que nous couvrons sont aujourd'hui engagés dans des actions de féminisation, c'est aussi ce qui explique l'intérêt du ministère des Droits des femmes pour notre secteur d'activité", conclut Florence Diesler.

Opération "Assistance en escale au féminin"

Plusieurs jeunes, garçons et filles, scolarisés ou en insertion, ont découvert les métiers de l'assistance en escale en rencontrant des professionnelles à l'aéroport Roissy-Charles-de-Gaulle.



Jessica (agent de piste), et ses collègues d'Air France, Sonia (responsable du service passage), Jennifer (agent d'escale) et Carole (chargée de l'encadrement des agents de piste)

Les femmes du secteur de l'aérien étaient à l'honneur du 17 avril au 15 mai. Certaines d'entre elles ont présenté les métiers de l'assistance en escale qu'elles exercent à l'aéroport de Roissy-Charles-de-Gaulle. Lors de la dernière journée d'information, le 15 mai, le public, installé dans les locaux d'Air France, était composé d'une quarantaine de jeunes femmes et de jeunes hommes, en cours de scolarité ou en insertion professionnelle.

"Ce projet a été initié par la Fédération nationale de l'aviation marchande (Fnam), qui souhaite mettre en valeur les métiers de l'assistance en escale, et par la Région Île-de-France, engagée dans le développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La Fnam a ainsi confié la mise en œuvre des échanges entre les jeunes et les professionnels à Airemploi Espace orientation", a souligné Catherine Joudiou, directrice de l'association Airemploi.

Le parcours d'une ancienne hôtesse de l'air

Émilienne, technicienne "masse et centrage" au sein de la compagnie Air France, a dévoilé les diverses facettes de son métier : "Je prépare le plan de chargement des avions de jour comme de nuit. Il s'agit de produire une documentation de masse et centrage spécifiant la charge et sa répartition dans l'avion. Je gère quatre à six vols en simultanée et il ne faut pas être hostile à l'informatique, très utile pour établir cette documentation." Titulaire d'un BTS tourisme, elle a débuté en 1988 chez Air France par le métier d'hôtesse de l'air (ou PNC, personnel navigant commercial) et elle a poursuivi sa carrière dans d'autres secteurs d'activité de la compagnie. "On ne peut pas débiter directement dans ce métier car il est nécessaire de posséder des bases en matière d'exploitation aéronautique. J'ai la chance de travailler pour une grande compagnie qui, dans le cadre

du système de formation, nous accompagne sur les plans théorique et pratique jusqu'au moment où l'on se sent prêt à exercer une autre fonction."

Pour aider les jeunes à "se projeter"

De son côté, Meziane Aftis, représentant le Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) Aéro, a précisé : "Nous recrutons des jeunes en difficulté d'insertion, des demandeurs d'emploi de plus d'un an, des bénéficiaires de minima sociaux pour des postes d'agent d'escale (enregistrement, embarquement, débarquement, correspondance des passagers...) et des postes d'agent de piste (tractage et repoussage de l'avion, manipulation de passerelles, chargement et déchargement de bagages, commissariat hôtelier...) en contrat de professionnalisation." Mais beaucoup de jeunes femmes ne se projettent pas sur ces activités ou considèrent que cela ne les concerne pas. En outre, les publics moins qualifiés n'imaginent pas pouvoir travailler sur une plateforme aéroportuaire. Les échanges ont donc permis de casser les clichés et de se plonger au cœur des métiers tout en encourageant les femmes à s'y intéresser.

Virginie présente le métier d'agent de piste

Agent de piste depuis sept ans, Virginie travaille pour la société Alyzia (assistance en escale) du groupe 3S. Elle est l'une des trois femmes qui exercent sur la piste de Roissy, autour de l'avion. L'agent de piste s'occupe des placements avions et des rampes, du chargement-déchargement des bagages et du fret sur les différents aéronefs. Dans le respect des règles du chargement et des consignes de sûreté et de sécurité, il travaille en soute, fait les transferts des bagages dans les galeries. Il est chargé des opérations de tractage des avions (push-back) et conduit les

INFFO FORMATION N° 858 du 15 au 30 juin 2014

orientation / 9

matériels d'assistance aéroportuaire. "Il y a beaucoup d'interactivité autour de l'avion et il faut savoir travailler avec les autres salariés qui exercent une autre fonction. En outre, il est nécessaire d'avoir une bonne condition physique, notamment lorsqu'il y a 200 bagages à charger avec les bras, voire 300 à 350 sur un avion gros porteur..." Les jeunes se regardent, médusés. Virginie poursuit : "Côté vestimentaire, hommes et femmes sont logés à la même enseigne : bleu de travail, et nous portons des protections (chaussures adéquates pour la piste, des casques, des bouchons pour les oreilles à cause du bruit, des genouillères pour le travail en soute)."

Une littérature qui charge les bagages

À ses côtés, Jessica, 35 ans, qui exerce le même métier, prend la parole : "J'ai débuté à l'âge de 22 ans sur les pistes. J'ai un bac L (littéraire) et j'ai d'abord travaillé comme maquilleuse dans le cinéma et la mode avant de connaître le chômage puis un emploi dans la bureautique. Sur le tarmac, il faut être polyvalente et effectivement, savoir charger les bagages comme un homme. Il y a aussi le tractage de l'avion et si le matériel tombe en panne, on doit être très réactif tout en faisant attention aux collègues et à l'avion." Face aux jeunes, Jessica les invite à "essayer ce métier et à s'accrocher pour l'exercer". On le voit, l'opération d'information a pour but d'orienter les jeunes filles en suscitant leurs propres aspirations et ambitions loin de tout déterminisme sexué.

Des femmes pour les "métiers d'hommes", et réciproquement

Avant la visite du hub ("moyeu", en français) d'Air France de l'aéroport, Jean-Paul Claret, responsable de la communication de celui de Roissy (pour l'exploitation sol) Air France, a remotivé les troupes en blaguant avec les jeunes et en précisant que la compagnie nationale emploie 7 000 personnes (sans compter le personnel navigant), soit 4 000 salariés affectés au pôle clients et 1 500 salariés au pôle avions. Et de laisser la parole à des salariées du pôle clients. Sonia, depuis 15 ans chez Air France, a "commencé à la correspondance, c'est-à-dire par l'accueil du client qui arrive à Roissy et repart sur un autre vol".

"Après cinq ans d'activité dans ce domaine, j'ai intégré le service passage qui consiste à procéder à l'enregistrement, à l'embarquement et au débarquement des passagers. Je suis aujourd'hui responsable de ce service au sein duquel il y a surtout des filles. Cependant, les garçons y ont leur place et seule la relation clients nous motive." L'entrée de Jennifer chez Air France date de 2004, "par le biais du centre de formation des apprentis des métiers de l'aérien. Après ma formation en alternance, j'ai commencé comme agent d'escale commercial en court et moyen courriers puis en 2007, en long-courriers. L'objectif est le même, mais le timing est différent en matière de traitement des passagers. Nous avons un rôle commercial, mais également en matière de sécurité".

Pouvoir changer de métier tous les trois ans

L'agent d'escale donne aussi toutes les informations sur les départs, les arrivées et les correspondances. Il peut prêter assistance aux passagers au niveau des bornes en libre-service. Il traite également les litiges bagages à l'arrivée des vols. Jennifer fait valoir que "hommes et femmes perçoivent le même salaire dans ce type de travail". En outre, "tous les trois ans, le personnel Air France peut changer de métier". Il n'est donc pas nécessaire de quitter la compagnie pour bénéficier d'une ascension professionnelle et sociale.

Après les témoignages, les organisateurs ont diffusé sur écran "Elles et ailes : toutes en piste", un clip tourné par 12 jeunes (6 filles et 6 garçons) de l'association "Les ailes de la ville", sous l'égide de la Fnsm et d'Airemploi, et inscrit au concours national "Je filme le métier qui me plaît", session 2014. L'association "Les ailes de la ville", accueillant un groupe sur les métiers de l'assistance en escale, participe à ce concours pour la promotion du métier de la piste en direction des filles.



Suite à la présentation des métiers de l'escale, les jeunes ont visité le hub d'Air France

"La relation clients ne s'improvise pas"

Présentes dans la salle, les jeunes filles du clip ont été vivement applaudies par l'ensemble des participants. Le clip a d'ailleurs obtenu un "Clap d'or" le 20 mai, à l'occasion de la remise des prix. Une fois le déjeuner englouti, place à la visite du terminal 2E, via les jetées d'embarquement des halls K, L et M, réservés aux vols internationaux (hors espace Schengen) et exploités par Air France. Le nouveau hall M, inauguré voici un an, a fait forte impression. Juste avant d'entrer dans le salon business d'Air France, on aura noté la succession, au centre du hall, des boutiques de grandes griffes, la dizaine d'espaces de restauration, et la présence d'un espace de 200 m² dédié à l'art, qui accueille des œuvres prêtées par les musées parisiens. Au sein du salon Air France, "qui accueille la clientèle la plus exigeante", la géographie des lieux invite à la détente, avec un espace relaxation, un autre pour la restauration... La relation clients ne s'improvise pas : amabilité, sourire, pratique de langues étrangères (surtout l'anglais qui n'est pas une langue étrangère dans l'aéronautique!)... autant de compétences à maîtriser.

■ Philippe Grandin

6 / l'actualité

LE GUIDE MIXITÉ
D'AGEFOS-PME

Aménager l'organisation des sessions de formation, établir des statistiques par sexe, sur le suivi du plan, proposer aux femmes des parcours de formation pour qu'elles puissent exercer des métiers plutôt masculins (et inversement)... telles sont les pistes d'actions du *Guide mixité & égalité* édité par Agefos-PME pour ses adhérents. L'Opca interprofessionnel propose des méthodes de travail et des outils opérationnels dans ce guide qui se veut "accessible et au service de toutes les entreprises". Aujourd'hui, celles de plus de 50 salariés doivent établir un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes (RSC), le soumettre à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Elles doivent conclure un accord collectif relatif à l'égalité, ou bien l'employeur est tenu d'établir un plan d'action sur plusieurs domaines (trois domaines pour les entreprises de moins de 300 salariés et quatre domaines pour celles de plus de 300 salariés, dont, obligatoirement, la rémunération). À défaut d'accord ou de plan d'action, l'entreprise subit une pénalité financière, jusqu'à 1 % de la masse salariale.

www.agefos-pme.com

DROITS DES FEMMES La nouvelle "plateforme d'action pour la mixité des métiers"

"La mixité des métiers : priorité 2014." Un slogan qui s'inscrit dans la continuité de la volonté affichée par le gouvernement de "mixiser" près d'un tiers des métiers existants à l'horizon 2024 (contre 12 % aujourd'hui). Un premier pas vers cet objectif a été franchi avec la mise en œuvre, sous la houlette de Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, d'une "plateforme d'action pour la mixité des métiers" – cluster de vingt-huit partenaires publics ou privés¹ – au sein de laquelle les nouveaux dispositifs nés de la réforme de la formation professionnelle ont un rôle de premier plan à jouer.

Aujourd'hui, l'emploi féminin se concentre dans une douzaine de familles professionnelles sur un total de quatre-vingt-sept. Certaines professions sont particulièrement marquées par une désaffection des hommes (services à la personne, aide à domicile, etc.). D'autres ne laissent aucune place aux femmes. "Pourtant, les entreprises liées aux filières d'avenir sont demandeuses de mixité", a assuré Najat Vallaud-Belkacem. Si elles se coupent d'un sexe, elles perdent près de la moitié du vivier dans lequel elles pourraient recruter leurs futurs talents."

Un SPO davantage
"pro-mixité"

La faute, notamment, à l'orientation en milieu scolaire. Selon la ministre, citant les travaux du Céreq, près de 60 % des orientations effectuées perpétueraient des "stéréotypes". "Mais la loi de réforme de la formation qui vient d'être votée refonde cette orientation", a expliqué Najat Vallaud-Belkacem. Une refonte qui fait des Régions les pilotes en la matière. Déjà, dans le cadre d'expérimentations dites "Territoires d'excellence de l'égalité professionnelle", huit d'entre elles² testent des dispositifs d'orientation moins basés sur ces stéréotypes de genre et, dès la mise en œuvre de la réforme, la plateforme entend proposer au nouveau service public de l'orientation (SPO) des outils pour tendre, donc, à "mixiser" l'accom-



Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes

pagnement vers les métiers, en impliquant les CIO, mais aussi les rectorats, les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espé) et les établissements d'enseignement supérieur (universités comme grandes écoles).

Réforme de la formation
et valorisation de la
mixité

"Il est parfois plus simple pour un demandeur d'emploi ou un salarié en reconversion de se tourner vers un métier moins stéréotypé qu'au sortir du système scolaire", a toutefois expliqué la ministre. Et dans cette perspective, les dispositifs nés de la récente réforme tiennent toute leur place puisque, désormais, la nouvelle loi rend les actions de promotion de la mixité éligibles au financement de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation des entreprises et prévoit que les CFA doivent favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant apprentis, formateurs et maîtres d'apprentissage à la question de l'égalité.

Des actions spécifiques

Pour 2014, le plan prévoit un déploiement d'actions spécifiques au sein de dix secteurs d'activité-clé³, identifiés comme particulièrement non mixtes. Dix secteurs dans lesquels des objectifs à cinq ans seront définis et mobiliseront, par le biais de contrats d'objectifs et de moyens, Opca, branches profes-

sionnelles, entreprises, et acteurs de l'orientation et de l'emploi (Onisep, Pôle emploi, Missions locales). Des plans qui pourront se décliner dans la mise en œuvre des opérations de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ou dans le cadre du plan gouvernemental "100 000 formations". Les partenaires sociaux seront également mis à contribution dans le cadre de la révision quinquennale des classifications de branche, afin de repérer les postes de travail susceptibles d'induire des discriminations hommes-femmes et, le cas échéant, effectuer des propositions de résorption.

■ B. d'A.

1. Randstad, le Conseil national des Missions locales, Orange, Régions Champagne-Ardenne, Limousin et Paca, Capital Filles, l'Onisep, l'Association des Régions de France, Fédésap, l'Apec, GDF-Suez, CCI France, Elles Bougent, Fédération Syntec, Fondation Agir contre l'exclusion, Eau de Paris, Agefos-PME, Chambre de métiers et de l'artisanat, Opca Transports, Fédération nationale des transports routiers, IUMM, Femmes Ingénieurs, IMS-Entreprendre pour la cité, La Poste, Fédération française du bâtiment, Caggemini, le Cnam, Fédération du service aux particuliers.
2. Aquitaine, Bretagne, Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes, Réunion.
3. Accueil de la petite enfance, grand âge, services à la personne, sécurité civile, énergie, transports, développement durable.

INFFO FORMATION N° 842 du 16 au 31 octobre 2013

l'actualité / 5

DROITS DES FEMMES Première "semaine de l'égalité professionnelle"

Le 8 octobre, Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, présentait à la presse le programme de la première semaine de l'égalité professionnelle qui se déroule partout en France depuis le 14 et jusqu'au 20 octobre: "Encore un combat à prendre à bras le corps, tous azimuts, l'écart de rémunération est de 27 %, un écart qui ne se réduit plus depuis plusieurs années ; 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes ; une seule femme à la tête de l'une des 120 plus grandes entreprises françaises."

Malgré cela, le choix étant de donner une tonalité positive à l'événement, Monika Queisser, responsable de la Division des politiques sociales à l'OCDE¹, a félicité la France, qui se place devant l'Allemagne dans ce domaine. Autre donnée: à condition de se diriger vers une réelle parité au cours des vingt prochaines années, pas moins de 5,2% de population active en plus se traduirait par une augmentation du PIB de 9,4% entre 2010 et 2030.

Des recruteurs qui discriminent malgré eux...

Encourager plutôt que d'accuser, c'est la ligne de la ministre, qui n'exclut cependant pas de recourir à la "coercition", quand les entreprises ne respectent pas leurs obligations légales. Démonstration par l'exemple avec une étude du Céreq consacrée aux discriminations à l'embauche, présentée par son directeur, Alberto Lopez, et Dominique Épiphane, co-auteur de l'étude avec Lydie Chaintreuil.

Si la sincérité du discours des dirigeants d'entreprise interrogés n'est pas mise en cause, l'analyse des pratiques renvoie une réalité où subsistent de manière inconsciente les préjugés sexistes. Ainsi, même quand des politiques vertueuses sont déployées dans les entreprises, elles le sont souvent, juge le Céreq, sur la base même des représentations qu'elles sont censées combattre: supposées valeurs humanistes

et prétendues capacités innées à l'organisation et à la négociation des femmes.

Inciter, accompagner, ou sanctionner

Donc, coercition, quand cela est nécessaire. Par exemple, pour sanctionner les entreprises qui n'ont pas engagé de négociation en matière d'égalité. Ainsi, et aux dires de la ministre, quatre entreprises ont été sanctionnées et près de 400 mises en demeure d'agir dans les six mois depuis qu'un système de contrôle des entreprises de plus de 50 salariés a été mis en place, en janvier 2013. Heureusement, "près de 3 000 dossiers² nous sont remontés en quelques mois, contre seulement quelques centaines auparavant", a-t-elle souligné.

Najat Vallaud-Belkacem a insisté sur la dimension "incitative" de sa politique: conventions avec les entreprises du Cac 40 qui s'engagent à être exemplaires en matière de féminisation de leur comité exécutif ou à essaimer les bonnes pratiques auprès de leurs sous-traitants, mais aussi opérations de communication, comme le palmarès des entreprises les plus vertueuses du SBF 120³, dévoilé le 17 octobre, et établi à partir de critères comme la féminisation du conseil d'administration et des instances dirigeantes. À noter que l'exemplarité concerne aussi la fonction publique, pour laquelle un objectif de 40% de femmes parmi les primo-nominations de cadres dirigeants d'ici à 2017 a été fixé⁴.

"Tester des solutions nouvelles"

Quant à l'accompagnement, il consiste à la fois à proposer des "outils" et à "tester des solutions nouvelles". Ainsi, existe depuis un an le programme "Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes", doté de 5 millions d'euros de financement et conduit dans neuf régions⁵. Objectif: expérimenter

des actions s'intéressant à la "racine des inégalités professionnelles", qu'il s'agisse de travailler au retour à l'emploi des bénéficiaires du congé parental ou d'encourager la promotion de la mixité professionnelle des emplois et des filières.

Attention à l'"autocensure"

Najat Vallaud-Belkacem a aussi rappelé l'existence du site Ega-pro.fr et annoncé l'inauguration prochaine d'une bourse de candidates à haut potentiel pour aider les entreprises du Cac 40 à féminiser (encore une fois) leur conseil d'administration d'ici à 2017. Enfin, et devant le phénomène d'"autocensure" des salariées que révèlent certaines études⁶, la ministre a annoncé des applications pour smartphones et tablettes développées avec Agefos-PME et l'Apec, pour actionner le "levier comportemental". Interrogée par L'Inffo sur la place de la mixité dans la réforme de la formation, la ministre a rappelé que cet objectif figurait dans le document d'orientation transmis par le gouvernement. Et qu'elle avait personnellement demandé, lors de la conférence sociale de juillet, que les partenaires sociaux prennent des engagements en matière d'égalité au sein de leurs propres instances. "Si rien n'est fait d'ici décembre, le gouvernement agira", a-t-elle prévenu.

■ Nicolas Deguerry

1. Organisation de coopération et de développement économiques.
2. Plans ou accords visant à résorber les inégalités hommes-femmes dans l'entreprise.
3. SBF pour Société des bourses françaises, autre indice boursier.
4. Le taux est aujourd'hui de 20%.
5. Aquitaine, Bretagne, Centre, Île-de-France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Réunion, Rhône-Alpes.
6. Selon la ministre, 4,5 points d'écart salarial entre hommes et femmes après dix ans d'activité s'expliqueraient par des phénomènes d'autocensure.

Centre Inffo
4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
tél. : 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr

