

Recueil de bonnes pratiques  
pour l'égalité entre  
les femmes et les hommes  
dans le FSE





Recueil de bonnes pratiques  
pour l'**égalité** entre  
les **femmes** et les **hommes**  
dans le FSE

## Réalisation des entretiens et des articles

### Apprentissage

- *Apprenties oui, mais dans tous les métiers !*: Clarisse KRASA

### Articulation des temps

- *La crèche d'entreprise, une solution sur mesure*: Clarisse KRASA
- *Pères cadres à la recherche du temps perdu*: Vicki DONLEVY

### Insertion

- *Chèque... et mat contre l'inégalité*: Vicki DONLEVY
- *Médiations contre discriminations, premier pas vers l'insertion*: Clarisse KRASA

### Création d'entreprise

- *Salariée, mais autonome dans son activité*: Marcela SCARON

### Egalité professionnelle

- *Comment aider les entreprises à réduire les écarts ?*: Clarisse KRASA
- *Former les militants pour transformer les entreprises*: Marcela SCARON et Marika CUBY
- *L'égalité professionnelle, ça cartonne !*: Vicki DONLEVY
- *"Manager" se décline au féminin*: Marcela SCARON

Directeur de la publication : Claude BAPST

Coordination de la publication : Marcela SCARON

Dessins : " DUM "

Maquette-réalisation : Louis BARROS " Lou-design "

Editing : LA SOURIS

Impression : GUNYFAL

Tirage : 5000 exemplaires en diffusion gratuite

Cette publication a été réalisée avec le soutien du Fonds social européen.

Ces articles n'engagent que leurs propres auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position de Racine ou du Ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi.

Edition décembre 2008

# Préface

## Un défi français et européen

L'intervention du FSE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes correspond à l'un des défis majeurs de l'Union européenne : augmenter l'emploi des femmes, améliorer leur situation sur le marché du travail et supprimer les écarts entre les sexes, notamment du fait que les femmes sont souvent obligées de choisir entre maternité et carrière.

Depuis une trentaine d'années, sur le marché du travail, la situation des femmes a changé. On observe à la fois des avancées et des points de blocage. En matière de chômage et d'accès à l'activité et à l'emploi, l'écart entre les femmes et les hommes a considérablement diminué. **Mais les points de blocage** sont encore importants, **les inégalités salariales demeurent élevées**, le **plafond de verre** est toujours une réalité, **la charge de la famille** pèse encore prioritairement sur les femmes, handicapant leur carrière.

## Un cadre juridique structurant

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'un des principes fondamentaux du droit communautaire inscrit dans le traité instituant la Communauté européenne. A partir de ce principe, l'Union européenne s'est fixé des objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui consistent, d'une part, à assurer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes et, d'autre part, à lutter contre toute discrimination fondée sur le sexe.

## Des objectifs pour le programme "Compétitivité régionale et emploi"

C'est la raison pour laquelle, conformément aux objectifs de la stratégie de Lisbonne, la France s'est fixé des objectifs de résultat pour le programme "Compétitivité régionale et emploi 2007-2013" :

- contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des femmes pour atteindre 60 % en 2010 ;
- contribuer à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Une double approche

En termes de méthode, en conformité avec les orientations européennes en la matière, le programme opérationnel a retenu une double approche, associant actions spécifiques et démarche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, laquelle vise à inclure, dans tous les domaines d'action, l'égalité hommes-femmes.

## Pourquoi un tel outil ?

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes doit être pris en compte de façon transversale dans tous les axes du programme opérationnel 2007-2013. C'est-à-dire que tous les projets financés doivent :

- intégrer le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les demandes de concours (ce principe est considéré comme l'un des critères de sélection des dossiers) ;
- décrire les modalités opérationnelles d'intégration de ce principe ;
- intégrer dans les bilans annuels d'exécution le renseignement des indicateurs dédiés à cette prise en compte.

Pour la sélection des projets, les services instructeurs disposent d'une grille d'instruction qui contient des critères d'appréciation de l'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour aider à cette intégration, lors de la programmation 2000-2006, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, l'autorité de gestion du FSE avait mis en place, avec l'aide de Racine, plusieurs outils afin d'aider les porteurs de projet et les instructeurs :

- une plaquette d'information spécifique : "Egalité des chances entre les femmes et les hommes" ;
- un guide : "Intégrer l'égalité des chances dans votre projet : comment faire ?" ;
- un outil d'autoévaluation : "18 questions pour évaluer la prise en compte de l'égalité des chances hommes-femmes dans votre projet" ;
- une grille de l'instructeur spécifique sur la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

La raison d'être de ce guide est de compléter la collection d'outils déjà existants avec un " Recueil de bonnes pratiques " réalisé durant la précédente programmation.

En effet, pendant la programmation 2000-2006, de nombreux projets ont intégré cette préoccupation, de manière spécifique ou transversale. Il est donc essentiel de :

- garder la trace des bonnes pratiques de la programmation précédente ;
- proposer à tous les acteurs de la nouvelle programmation des idées concrètes afin de transformer les convictions en actions.

## Quelle démarche ?

Un groupe de travail constitué de la sous-direction du FSE et du Service des droits des femmes et de l'égalité, avec l'aide de Racine, a sélectionné dix bonnes pratiques nationales ou régionales essentiellement issues du programme Objectif 3. Celles-ci ont été choisies dans une liste de près de cinquante proposées par les services en région (Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité et organismes intermédiaires) et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Les " bonnes pratiques " ont été retenues en fonction de leur représentativité, à la fois :

- géographique ;
- thématique (apprentissage, insertion, articulation des temps, égalité professionnelle, création d'activité) ;
- en matière d'intégration de l'égalité de manière spécifique ou transversale.

Ce guide doit être un outil pratique et facile d'utilisation pour les porteurs de projets FSE. Il n'a donc pas la volonté de décrire des projets de façon exhaustive, mais plutôt de suggérer des pistes, de faire partager de bonnes idées.

Ce doit être un outil que l'on consulte régulièrement pour piocher des idées, pour enrichir son projet et surtout pour savoir ce que signifie concrètement l' " égalité des chances entre les femmes et les hommes ".

## Poursuivre en 2007-2013

La programmation 2007-2013 se veut exemplaire en matière d'intégration transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agira, tout à la fois, de mesurer et d'évaluer la prise en compte de cette thématique ainsi que de valoriser les actions.

❶ **Le tableau de bord des indicateurs** du programme opérationnel du FSE est entièrement sexué tant en ce qui concerne toutes les caractéristiques des participants du programme que les résultats des actions aidées par le FSE. Un objectif de résultat spécifique concerne la part des créatrices accompagnées qui doit atteindre 38 %.

La prise en compte de la priorité est identifiée au niveau de chaque action, ce qui permettra de connaître la part du financement consacrée à cette thématique.

Une bonification du taux d'intervention de 15 points est possible pour des projets exemplaires en la matière.

❷ Conformément aux " points de vigilance " de l'évaluation existante, une attention particulière sera apportée à **l'évaluation thématique** de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le programme.

❸ Ce guide est une première étape de **valorisation**.

En s'inspirant, notamment, des actions présentées et en portant la plus grande attention au renseignement des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, chacun pourra, grâce au FSE, contribuer à faire reculer inégalités et discriminations sur le marché du travail.

**Claude RACH**

" responsable de l'évaluation "  
Sous-Direction du Fonds social européen  
Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

# Introduction

Le programme opérationnel du Fonds social européen pour la France 2007-2013 prévoit l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes par une double approche : des actions spécifiques visant à corriger les inégalités constatées, une démarche transversale qui concerne tous les axes du programme. Mais pourquoi les projets financés par le Fonds social européen doivent-ils intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs objectifs ?

La situation des femmes sur le marché du travail s'est notablement améliorée, les avancées sont nombreuses. L'écart entre le taux d'activité masculin et féminin, qui était de plus de 30 points, s'est considérablement réduit : en 2005, 63,8 % des femmes françaises sont actives contre 74,5 % des hommes (soit un écart de moins de 11 points). De plus, de nombreuses normes juridiques consacrent aujourd'hui aux niveaux international, européen ou national le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Toutefois, il reste encore des points de blocage pour arriver à une situation égalitaire sur le marché du travail pour tous, hommes ou femmes. C'est sur ces points de blocage, décrits ci-après, que le Fonds social européen agit, et ce notamment à travers les projets qu'il finance en France.

## L'accès à l'emploi

Bien que connaissant une meilleure réussite sur le plan scolaire, les jeunes filles restent concentrées sur les filières littéraires et tertiaires et choisissent moins souvent que les garçons des filières valorisantes. De ce fait, elles rencontrent plus souvent des difficultés d'insertion sur le marché du travail et subissent plus fortement un déclassement à l'embauche.

La situation des jeunes filles au regard de l'apprentissage est particulièrement préoccupante, d'une part, car leur accès reste limité autour de 30 % sans réelle diversification des filières de formation et, d'autre part, car leur insertion dans l'emploi à l'issue du contrat est nettement inférieure à celle des jeunes hommes.

## La situation dans l'emploi

La ségrégation des emplois féminins et masculins reste prédominante et les conditions d'emploi des femmes sont davantage marquées par la précarité et le sous-emploi.

- Les femmes sont concentrées dans le secteur tertiaire et 10 des 86 familles professionnelles regroupent près de la moitié des emplois occupés par les femmes et seulement 32% des emplois occupés par les hommes ; les deux tiers des emplois non qualifiés sont occupés par les femmes.
- Elles sont nettement sous-représentées dans les fonctions d'encadrement et les postes à responsabilité : les deux tiers des postes de cadre du secteur privé sont occupés par des hommes et moins de deux dirigeants d'entreprise sur dix sont des femmes.
- Dans les trois fonctions publiques, c'est parmi les catégories B que la proportion de femmes est la plus élevée.
- Dans les catégories des ouvriers et des employés, les femmes accèdent nettement moins que les hommes à la formation continue.
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois temporaires : contrats à durée déterminée, stages, emplois aidés (11 % des femmes contre 6 % des hommes).
- Les femmes travaillent à temps partiel cinq fois plus souvent que les hommes (30 % contre 5,7 %) et sont quatre fois plus nombreuses que les hommes dans une situation de sous-emploi, c'est-à-dire à temps partiel en souhaitant travailler davantage.
- L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 19 % si l'on ne tient compte que des salariés à temps complet. Si l'on inclut les salariés à temps partiel, l'écart s'élève à 25 %.

## Le retour à l'emploi

Fin juin 2008, le taux de chômage des femmes s'établissait à 8,2 % soit 1,1 point de plus que celui des hommes. La durée du chômage des femmes est supérieure à celle des hommes. Elles s'inscrivent à l'ANPE plus souvent que les hommes pour des motifs de fin de contrats précaires ou de reprise d'activité. Elles sont 45,3 % à sortir du chômage pour reprendre un emploi contre 50,8 % pour les hommes.

## L'articulation vie personnelle-vie professionnelle

La vie familiale n'a pas les mêmes conséquences pour les femmes que pour les hommes. Alors que l'activité professionnelle des hommes est peu influencée par l'évolution de leur vie familiale, celle des femmes l'est sensiblement puisque le taux d'activité des mères en couple, qui est de 80 % avec un enfant de moins de trois ans, tombe à 58 % avec deux enfants dont un de moins de trois ans.

## La retraite

Au fil des générations, le niveau des droits à retraite des femmes tend à augmenter sous l'effet conjugué de la progression de leur taux d'activité, de l'allongement de la durée de leur carrière professionnelle et de l'augmentation de leur niveau de qualification. Mais d'importantes inégalités subsistent entre les femmes et les hommes, reflétant les inégalités professionnelles dont les femmes sont encore victimes : carrières courtes, notamment en raison des interruptions de carrière liées à l'éducation des enfants, temps partiel, instabilité de l'emploi, rémunération peu élevée ont des conséquences directes sur le montant de la retraite des femmes qui est inférieur en moyenne de 38 % à celui des hommes.

Ces quelques points de repère esquissent bien le chemin qui reste à parcourir pour lever les obstacles et parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Chaque projet financé par le Fonds social européen a pour bénéficiaire des femmes et des hommes. Chacun, à son niveau, peut donc aider à aller au-delà de ces blocages et réduire ainsi, comme le montrent les projets réunis dans cette publication, les inégalités qui en résultent.

# Thématique Apprentissage

Pages

Projet

Action spécifique ou transversale

9 à 12

Apprenties oui, mais dans tous les métiers !

Action transversale





## Apprenties oui, mais dans tous les métiers !

Le volet transversal de ce projet encourage les jeunes filles à s'orienter vers des métiers où elles sont sous-représentées et se base sur une approche "métiers et compétences" pour faire évoluer les représentations liées au genre

**Thématique** Apprentissage

**Action** Transversale

**Titre du projet :** Mesure d'apprentissage  
**Structure porteuse :** Conseil régional d'Aquitaine  
**Publics concernés :** Jeunes en apprentissage  
**Région :** Aquitaine  
**Période de réalisation du projet :** Janvier 2003-décembre 2007  
**Budget total :** 2 125 616 euros  
**Part de FSE :** 956 527 euros  
**Cofinanceurs :** Fonds publics régionaux

### 1 Contexte

Ce projet s'inscrit dans la continuité d'un projet régional datant de 2001 qui répond au besoin d'individualisation des parcours de formation, avec l'implication d'un collectif constitué de plus de trente Centres de formation des apprentis (CFA). Peu d'initiatives abordent simultanément la question de la mixité et de l'égalité hommes-femmes en Aquitaine. En 2003, le projet prend une nouvelle envergure et répond à la nécessité de capitaliser les expériences exemplaires en matière d'individualisation des parcours, de mutualiser les bonnes pratiques et de promouvoir l'innovation pédagogique. Le projet en faveur des jeunes filles émane donc d'une demande de la Région Aquitaine au début de l'année 2003 pour construire une expérimentation pilote en termes de mixité, en partenariat avec quatre CFA de la région. Deux actions supplémentaires sont intégrées au projet global. L'une consiste à mettre en place un système de mutualisation des bonnes pratiques et l'autre est destinée à développer la dimension transversale de l'égalité hommes-femmes. Une attention particulière est donnée à l'orientation

du public féminin vers des métiers qui connaissent des difficultés de recrutement et où elles sont sous-représentées par rapport aux hommes (par ex : viticulture, pâtisserie, travaux paysagers, ingénierie en gestion industrielle, etc.). Les jeunes filles en apprentissage sont ensuite accompagnées et suivies tout au long de leur parcours afin de réussir leur insertion sociale et professionnelle. Pour réussir ce projet, différents intervenants sont mobilisés (apprenti/es, référents/es et formateurs/trices en CFA, entreprises) pour assurer un suivi individualisé à chaque étape de leur formation.

## 2 Objectifs

Ce projet a pour objectif de mettre en place une expérimentation autour de l'individualisation des parcours de formation en région Aquitaine. Il s'appuie sur le réseau des centres de formation en apprentissage (CFA) et vise l'accompagnement d'un public jeune en apprentissage en vue de son insertion professionnelle.

### Les objectifs du projet sont doubles, il s'agit de :

- mettre en place un dispositif régional d'individualisation de l'apprentissage ;
- focaliser l'action sur l'approche " métiers et compétences " intégrant un volet d'orientation, d'accompagnement et de formation des jeunes apprentis/es.

### L'égalité hommes-femmes constitue un axe transversal destiné à :

- encourager l'orientation, notamment des jeunes filles, vers des secteurs professionnels où elles sont sous-représentées. Ce sont soit des métiers non encore repérés comme féminins ou masculins, soit des métiers occupés traditionnellement par les hommes ;

- assurer un accompagnement individuel pour les jeunes filles qui tiennent compte des spécificités des métiers et des postes de travail vers lesquels elles choisissent de s'orienter ;
- repérer les freins au recrutement, à la formation et à l'insertion des jeunes filles et faire évoluer les représentations liées au genre (familles, formateurs, entreprises).

La particularité de ce programme de formation repose sur une méthodologie d'accompagnement englobant toutes les étapes du parcours : de l'orientation à la formation, jusqu'à l'insertion sociale et professionnelle. Cette méthodologie débute en amont du contrat d'apprentissage et se poursuit en post-formation, afin de s'assurer que la jeune fille en apprentissage évolue vers des conditions d'un emploi durable.

#### TRUCS ET ASTUCES

- 👉 Faire passer des messages sur les métiers et les filières plus attractifs pour les jeunes filles.
- 👉 Communiquer avec des images, montrant par exemple des situations concrètes et peu communes, susceptibles de provoquer un déclic chez les futures apprenties.

## 3 Description du projet

### Le projet prévoit la mise en œuvre de deux actions :

① une action d'ingénierie visant à produire des supports pédagogiques à destination des équipes pédagogiques et administratives afin qu'elles s'approprient l'argumentaire en faveur de la mixité. Ces outils doivent inciter les formateurs et les entreprises à travailler sur leurs propres représentations. L'entreprise est partie prenante de l'action, elle est informée en amont de son contenu et est étroitement associée à la phase d'accompagnement du public en apprentissage ;

② une action d'accompagnement et de suivi plus intense, fréquente et technique en deux volets : compétences et bien-être. L'accompagnement des jeunes se base sur un dialogue étroit entre l'apprenti/e, le/la formateur/trice et l'entreprise qui l'emploie.

Les "compétences métiers" de chaque candidat/e peuvent ainsi être discutées et développées tout au long de l'apprentissage. Cette phase d'accompagnement comporte des aspects plus spécifiques au public féminin dans le but de promouvoir la présence d'un plus grand nombre de jeunes filles dans les métiers dits masculins.

## 4 Résultats

Le projet s'appuie sur une série d'outils de communication, d'accompagnement et de suivi des publics en apprentissage.

### 1 Les outils pédagogiques et de communication

La mallette pédagogique contient deux types d'outils : des outils de communication (plaquettes et affiches) et des modules pédagogiques en direction des formateurs.

Les outils de communication viennent compléter les outils pédagogiques. Ils sont utilisés en amont de la formation en CFA pour informer les futures apprenties des possibilités de métiers qui s'offrent à elles et pour orienter le choix des jeunes filles de manière à ce qu'il soit réaliste en termes de débouchés professionnels.

Publics visés : prescripteurs, jeunes filles en apprentissage, parents.

Les outils pédagogiques quant à eux sont utilisés plus en aval, dans le cadre des formations dispensées dans les CFA, et sont destinés à accompagner les jeunes filles tout au long du parcours de formation jusqu'à leur insertion professionnelle. L'ensemble des outils doit favoriser le meilleur choix possible d'un métier et la réussite professionnelle dans ce métier.

Publics visés : référents/es et formateurs/trices dans les CFA, jeunes filles en apprentissage.

### 2 Les outils d'accompagnement et de suivi

Cette démarche pédagogique expérimente une nouvelle méthode d'accompagnement des jeunes apprenties qui repose sur une batterie d'outils :

- un outil base de données centré sur la gestion des compétences métiers. Il permet de s'informer, de vérifier ses compétences et de se préparer à entrer dans la vie professionnelle. Il comporte, par exemple, des référentiels de compétences métiers, des aides à la recherche d'emploi ou à la définition de son projet professionnel ;
- le livret de compétences métiers, créé en liaison avec les professionnels, répertorie les compétences et les savoir-faire requis dans les métiers ;

- une fiche de suivi en entreprise pour évaluer les différents types de comportements de l'apprentie et une fiche de suivi dans les CFA. Les jeunes filles sont ainsi accompagnées dans la gestion des difficultés liées à la formation, au projet professionnel et à la vie personnelle.

Publics visés : référents dans les CFA, formateurs, maîtres d'apprentissage, apprentis

#### TÉMOIGNAGE D'UN BÉNÉFICIAIRE

« La famille pèse encore beaucoup dans le choix professionnel des jeunes filles et dans les représentations du travail. Une action de sensibilisation ciblant simultanément les familles, les professionnels de l'orientation, les formateurs et les employeurs potentiels peut contribuer à faire évoluer les représentations liées au genre et aux métiers. », Victoria Bellido, responsable du projet.



**Quelques facteurs de réussite du projet sont :**

- la double entrée du projet qui aborde simultanément la question de la mixité et de l'égalité hommes-femmes ;
- l'intervention sur les représentations liées au genre et aux métiers auprès des acteurs clés de l'apprentissage ;
- la participation active de l'entreprise dans le parcours de formation du/de la jeune apprenti/e, y compris dans la phase d'accompagnement ;
- le processus pédagogique favorise le dialogue continu entre le/la formateur/trice, le/la jeune en apprentissage et l'entreprise, ce qui a un impact positif en matière d'orientation et d'insertion des jeunes ;
- le niveau d'accompagnement auprès de l'apprentie est renforcé par le suivi spécifique d'un/e référent/e personnel/le et tient compte de la globalité du parcours depuis la formation jusqu'à son insertion professionnelle ;
- l'individualisation du parcours de formation permet au/à la jeune de progresser plus rapidement et d'être aiguillé/e à tout moment vers les choix professionnels les plus adéquats ;
- l'approche "compétences métiers" permet aux jeunes apprentis/es une maturation progressive du projet professionnel et une préparation très en amont de leur insertion dans la vie active.

**LE POINT À RETENIR**

👉 La participation active des trois acteurs de l'apprentissage (les formateurs/trice et référents/es en CFA, les apprentis/es et les maîtres/ses d'apprentissage) est déterminante. Chacun intervient à un moment donné du processus de formation et d'accompagnement individualisé de l'apprenti/e. Cette dynamique a permis d'établir un langage commun sur les compétences et les métiers. Les acteurs ont pu évoluer ensemble dans leurs représentations pour adopter un nouveau regard sur l'orientation des choix professionnels en faveur de plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

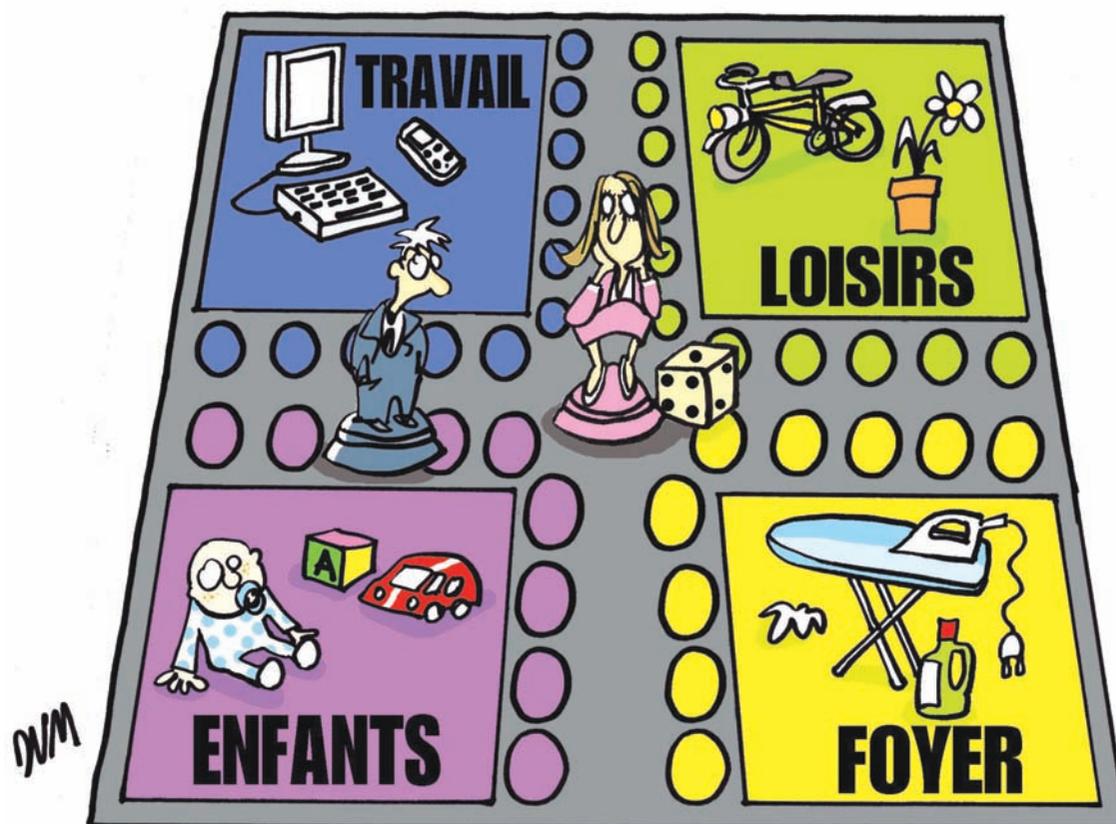
**Coordonnées :**

Victoria Bellido  
 Direction de l'apprentissage  
 Conseil régional Aquitaine  
 14, rue François-de -Sourdis  
 33077 Bordeaux Cedex  
 Tél. : 05 57 57 81 17  
[Victoria.bellido@aquitaine.fr](mailto:Victoria.bellido@aquitaine.fr)

## Thématique

# Articulation des temps de vie

Pages	Projet	Action spécifique ou transversale
15 à 18	La crèche d'entreprise, une solution sur mesure	Action spécifique
19 à 24	Pères cadres à la recherche du temps perdu	Action spécifique





## La crèche d'entreprise, une solution sur mesure

Cette action contribue à faire évoluer les modes de garde de la petite enfance en proposant un nouveau concept : la crèche d'entreprise sur mesure

**Thématique** Articulation des temps de vie

**Action** Spécifique

**Titre du projet :** Action favorisant l'évolution des modes de garde des jeunes enfants

**Structure porteuse :** Office de commerce d'Issoire (OCI) - Puy-de-Dôme

**Publics concernés :** Salariés/es d'entreprises (petites ou grandes)

**Région :** Auvergne

**Période de réalisation du projet :** 27 novembre 2007-15 juin 2008

**Budget total :** 5 000 euros

**Part de FSE :** 2 500 euros

**Cofinanceurs :** DRDFE (Délégation régionale aux droits des Femmes et à l'égalité)

### 1 Contexte

Située à 37 kilomètres de Clermont-Ferrand, dans le département du Puy-de-Dôme, Issoire est une commune de 13.765 habitants. On y trouve, dans une zone industrielle, commerciale et résidentielle, un solide tissu d'entreprises de toutes tailles (TPE, PME, grandes entreprises) et une population active représentant toutes les catégories socioprofessionnelles.

La conciliation de la vie professionnelle et familiale est une préoccupation pour de nombreuses familles. La pénurie de places en crèche conduit encore trop souvent les femmes à interrompre leur carrière professionnelle. Ici comme ailleurs, les places en crèche manquent et pourtant Issoire est dotée d'une crèche municipale ouverte sur une large plage horaire. Selon le rapport de la députée Michèle Tabarot publié en juillet 2008, le taux de couverture des besoins est actuellement, en France, de cinquante et une places d'accueil pour cent enfants de moins de trois ans. Les structures d'accueil collectif représentent un tiers des modes d'accueil.

Depuis 2004, la réglementation devient particulièrement favorable à la création de crèches d'entreprise qui, jusque-là, était le domaine réservé des communes et des communautés de communes. Deux dispositifs (crédit d'impôt famille et contrat enfance de la CAF) prévoient l'allocation d'aides financières à destination des entreprises. Ils devraient conduire un plus grand nombre d'entre elles à investir dans ce type de projet.

La Caisse d'allocation familiale (CAF), l'un des principaux financeurs de structures d'accueil de la petite enfance, demande la réalisation d'une analyse des besoins en amont.

## 2 Objectifs

### DÉFIS À RELEVÉ

- ✎ Populariser le concept de la crèche d'entreprise, en particulier dans les zones d'emploi ou zones à forte activité économique.
- ✎ Encourager l'accès à ce service au plus grand nombre d'hommes et de femmes en emploi, à un coût qui soit raisonnable pour eux.
- ✎ Promouvoir les bonnes pratiques de crèches d'entreprise dans une même région pour inciter d'autres entreprises à faire de même.
- ✎ À l'échelon local, mettre les entreprises concernées par la création de crèches interentreprises en réseau afin que la mise en place d'une crèche soit facilitée et son coût partagé.

Ce projet consiste à promouvoir la mise en place de modes de garde adaptés en proposant le développement d'un concept de crèche innovant, la "crèche d'entreprise sur mesure", dont l'objectif à terme est de :

- monter une structure d'accueil de la petite enfance à Issoire, dans une zone à forte activité économique, en vue d'augmenter le nombre de

places en crèche et de créer de nouveaux emplois d'encadrement pédagogique de la petite enfance ;

- associer étroitement les entreprises au projet de création, à son financement et à sa réalisation par leur engagement à réserver un contingent de places pour leurs propres salariés/es ;
- favoriser l'articulation vie professionnelle-vie familiale en adaptant les horaires de garde d'enfants à ceux du travail ou en rapprochant la crèche du lieu de travail. Les femmes peuvent ainsi se maintenir dans l'emploi ou y accéder plus facilement.

A terme, pour les entreprises comme pour les salariés, la mise en place de telles structures d'accueil constitue un réel atout, elle permet d'améliorer la qualité de vie au travail et de "fidéliser" les salariés/es.

## 3 Description du projet

Afin de répondre à l'ensemble de ces objectifs, le projet s'est centré, dans une première phase financée par les fonds du FSE, sur la réalisation d'une enquête diagnostic permettant d'analyser la faisabilité du projet et d'identifier la demande potentielle auprès des entreprises de la commune d'Issoire.

### TRUCS ET ASTUCES

- ✎ Développez un argumentaire solide en direction des entreprises pour les convaincre des bénéfices d'une crèche d'entreprise et de participer à son financement.
- ✎ Soulignez dans votre communication les atouts d'un tel projet pour l'entreprise et ses salariés.

La structure d'accueil envisagée à terme est une crèche interentreprises qui nécessite une forte mobilisation des dirigeants d'entreprise au préalable. Sans leur pleine adhésion, un tel projet ne peut que difficilement émerger. Il s'agit donc, avant tout, de proposer la mise en place d'une structure adaptée à leurs besoins pour ensuite les convaincre d'accepter de participer à son financement.

### Cette enquête repose sur un échantillon de :

- 115 familles, soit 118 femmes et 112 hommes, salariés de 24 entreprises ;
- 24 chefs/es d'entreprises de moins de 100 salariés et 3 chefs/es d'entreprises de plus de 100 salariés.

Pour être bien accueillie, cette enquête s'est basée sur la méthodologie suivante :

- le questionnaire a été validé au préalable par les entreprises puis il a été envoyé aux salariés/es ou travailleurs/euses indépendants/es, aux chefs/es d'entreprise, ainsi qu'aux comités d'entreprise ;
- une affiche d'information a été créée pour porter l'étude à la connaissance du public puis diffusée au sein des entreprises (portes d'entrée, tableaux d'information interne, etc.) ;
- traitement des réponses aux questionnaires et analyse des résultats ;
- transmission des résultats à la CAF, sous forme d'une évaluation des besoins des salariés/es et de leurs employeurs. Elle est un prérequis pour accéder à une aide financière visant la création d'une crèche.

Cette enquête relative au projet de création d'une crèche interentreprises dans la commune d'Issoire permet de dégager quelques grandes lignes :

**1 Point de vue résumé des 115 familles interrogées :**

- la grande majorité des personnes qui se sentent concernées par le projet de création de crèche sont dans la tranche d'âge des 25-39 ans ;
- 89,6% des familles interrogées affirment vouloir utiliser une structure d'accueil de la petite enfance à Issoire. Le mode de garde le plus utilisé jusque-là par les parents est celui de l'assistante maternelle, de la famille et des amis ;
- sur le choix du temps de garde, la majorité des familles se prononce pour un accueil régulier, à temps plein ;
- sur les horaires, la plupart des familles sont favorables à une ouverture de 8 heures à 19 heures ;
- pour les enfants scolarisés, la plupart souhaitent pouvoir recourir à un mode de garde en complément de l'école, les mercredis et les vacances scolaires.

Les familles accueillent très favorablement ce projet de crèche. Leurs attentes les plus fortes concernent la souplesse des horaires d'accueil, de manière à avoir un mode de garde assuré en cas d'imprévu.

**2 Point de vue résumé des 24 chefs d'entreprises interrogés :**

- 18 chefs d'entreprise reconnaissent l'utilité d'une crèche à proximité ;
- 15 affirment que l'implantation d'une crèche pourrait réduire les problèmes de gestion du personnel, participer à une dynamique régionale et fidéliser leurs salariés ;
- 14 chefs entreprise ne souhaitent pas participer financièrement au projet de création d'une crèche.

Ce résultat révèle un intérêt certain pour le projet de crèche, mais les dirigeants/es d'entreprise expriment leur réticence dès qu'il s'agit de participer à son financement. Cela révèle l'importance de bien les informer au préalable sur les aides financières existantes.

**LE POINT À RETENIR**

Le rôle absolument déterminant du ou de la chef/fe de projet, qui intervient en tant que "développeur/euse de crèche", dans la coordination des différentes étapes de réalisation : analyser, en amont, la demande auprès des entreprises, mobiliser les parties prenantes et les convaincre du bien-fondé d'un tel projet pour négocier, avec elles, la validation d'une proposition viable et la prise en charge financière par l'ensemble des intéressés.



Quelques conditions de réussite et de pérennisation d'une telle initiative sont :

- analyser en détail les environnements économique, social et démographique afin de déterminer le meilleur site d'implantation de la crèche d'entreprise et choisir un lieu où la demande est potentiellement forte ;
- réaliser un diagnostic initial qui permettra de déterminer les conditions de réussite du projet de création de crèche et, surtout, de répondre à une demande identifiée au préalable ;
- établir un cahier des charges qui prenne en compte tous les aspects du projet de crèche et qui intègre une estimation du coût total du projet détaillé par poste ;
- garantir, en amont, un bon taux de remplissage de la crèche, de manière à ce que le projet soit pérenne dès son ouverture et que l'ensemble des parties puisse en partager les bénéfices.

TÉMOIGNAGE D'UN BÉNÉFICIAIRE

« Aujourd'hui, être parent tout en travaillant reste difficile. Il faut imaginer des solutions qui ne placent pas la femme face au choix travail ou famille, mais qui favorisent plutôt le choix travail et famille. La plus grande réussite est de répondre à des besoins non couverts aujourd'hui en matière de garde d'enfants et d'offrir ce service aux parents qui travaillent... », Françoise Civiale, initiatrice du projet.



Coordonnées :

Françoise Civiale  
Spécialiste en création et gestion de structures d'accueil de la petite enfance  
Jour de crèche  
47, rue de la Pause  
63130 Royat  
Tél. : 06 79 41 56 53  
francoise.civiale@jour-de-creche.fr

## Pères cadres à la recherche du temps perdu

Le projet Qualitemps favorise un investissement plus important des hommes dans la vie familiale en vue d'une meilleure égalité pour tous...

**Thématique** Articulation des temps de vie

**Action** Spécifique

<b>Titre du projet :</b>	<b>Qualitemps</b>
<b>Structure porteuse :</b>	<b>Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF)</b>
<b>Publics concernés :</b>	<b>Pères cadres, entreprises (responsables des ressources humaines et managers), partenaires sociaux...</b>
<b>Région :</b>	<b>national</b>
<b>Période de réalisation du projet :</b>	<b>Du 1er juin 2007 au 30 septembre 2008</b>
<b>(1) Budget total :</b>	<b>442 911 euros</b>
<b>Part de FSE :</b>	<b>221 455 euros</b>
<b>Cofinanceurs publics :</b>	<b>Service des droits des femmes et de l'égalité (Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité), Bureau des temps de la Ville de Paris</b>
<b>Cofinanceurs privés :</b>	<b>CFE-CGC<sup>(2)</sup>, URI CFDT<sup>(3)</sup> Languedoc-Roussillon, le cabinet EQUILIBRES</b>

En Europe, la situation française est une exception : elle conjugue l'un des plus forts taux d'activité des femmes et l'un des taux les plus élevés de fécondité (en moyenne deux enfants par femme en 2006). Aujourd'hui, dans 80 % des couples, l'homme et la femme travaillent<sup>(4)</sup>.

Or les femmes continuent à assumer deux fois plus de tâches domestiques (ménage, soins aux enfants...) que les hommes (presque deux heures de plus par jour en moyenne)<sup>(5)</sup>. Alors que l'activité professionnelle des hommes est peu influencée par l'évolution

de leur vie familiale, celle des femmes l'est sensiblement puisque le taux d'activité des mères en couple, qui est de 80 % avec un enfant de moins de trois ans, tombe à 58 % avec deux enfants dont un de moins de trois ans<sup>(6)</sup>. Pour celles qui continuent à travailler, en raison des stéréotypes sur les priorités des mères et des pratiques de management (prime au présentisme...), elles n'ont souvent pas les mêmes promotions que leurs homologues masculins.

La recherche d'un meilleur équilibre des temps de vie et d'un partage plus égal au sein du couple est

(1) Le bilan final n'a pas encore été établi, il s'agit donc du budget prévisionnel

(2) Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres.

(3) Union régionale interprofessionnelle de la Confédération française démocratique du travail.

(4) Charte de la parentalité en entreprise, avril 2008.

(5) INSEE, enquête Emploi du temps 1998-1999.

(6) INSEE, enquête Emploi 2006.

donc l'une des clés d'entrée pour l'égalité professionnelle. Mais la question de l'articulation des temps est trop souvent réduite à un "problème féminin". Aujourd'hui, de plus en plus de pères aspirent aussi à un nouvel équilibre dans leur vie, permettant un plus grand investissement en dehors du travail, notamment dans les sphères familiale ou associative.

Les entreprises aussi commencent à prendre conscience que la mise en place de conditions permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée pour ses salariés, hommes et femmes, a des effets bénéfiques sur l'efficacité de l'entreprise.

## 2 Objectifs

L'objectif global du projet était de favoriser l'égalité professionnelle en impliquant davantage les hommes dans la vie familiale.

Pour atteindre ce but, les partenaires de Qualitemps se sont fixé quatre objectifs spécifiques :

- mieux connaître les points de vue et les attentes des pères managers et cadres par rapport à leur implication dans la sphère familiale et à l'équilibre avec la vie professionnelle ;
- communiquer sur l'intérêt et les enjeux de l'implication des hommes dans la vie familiale ;

- démultiplier cette approche via la formation des animateurs/trices et la mise en place de journées de sensibilisation ;
- créer des outils pédagogiques à destination des entreprises (guides, modules de formation...) leur permettant de s'emparer de la question de la promotion de la parentalité en direction des salariés masculins.

### DÉFIS À RELEVÉR

➤ Trouver les bons arguments et les bons intermédiaires pour impliquer les entreprises.

## 3 Description du projet



Le projet Qualitemps est coordonné par le CNIDFF, en partenariat avec les syndicats CFE-CGC et l'URI CFDT Languedoc-Roussillon, l'ORSE (Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises), la Ville de Paris (Bureau des temps et l'Observatoire de l'égalité hommes-femmes) et le cabinet EQUILIBRES.

Au démarrage du projet, et afin de mieux connaître son public cible, une enquête qualitative et quantitative a été réalisée : " Les pères managers en quête d'équilibre. Portrait d'une génération qui entend réconcilier travail et famille ". L'enquête devait mieux identifier les attentes des pères et les freins à une plus grande implication de leur part dans la vie familiale. Elle a consisté en un sondage par questionnaire d'un échantillon représentatif de 400 pères cadres âgés de

trente à quarante ans et soixante-dix longues interviews de cadres supérieurs trentenaires à haut potentiel. Les résultats de l'enquête ont été présentés le 14 février 2008 lors d'une conférence de presse à l'Hôtel de Ville de Paris.

Pour communiquer sur l'implication des pères, les partenaires du projet ont développé des supports de communication colorés avec le slogan : " Perso, boulot, égaux ! Avec le partage des temps on est tous gagnants." Trois images sont déclinées en affiches et en cartes postales montrant des hommes en tenue de travail avec un rappel de la vie familiale : par exemple, un homme en bleu de travail avec une tétine accrochée à sa poche. De plus, une plaquette d'information a été réalisée à destination des salariés/es et responsables des entreprises, et un site Internet spécifique mis en place : [www.qualitemps.fr](http://www.qualitemps.fr).

Afin d'assurer une plus grande dissémination de l'approche, des personnes déjà sensibilisées à la problématique de la conciliation des temps de vie

ont été formées aux démarches et aux outils favorisant l'implication des hommes dans la vie familiale. Les formations ont réuni des groupes mixtes de représentants/es de grandes entreprises (AXA, Airbus, Coca-Cola...), de syndicats de salariés, de collectivités territoriales et d'associations (CIDFF, UDAF, MSA ...). Les animateurs/trices ont ensuite mis en place leurs propres actions de sensibilisation au sein de leurs réseaux ou territoires.



Inspirés par l'expérience de leur partenaire espagnol sur un projet précédent, les partenaires de Qualitemps ont aussi élaboré un module pour former des "conciliateurs/trices" en entreprise (directeurs/trices des ressources humaines, encadrants/tes intermédiaires, formateurs/trices en management...). Afin de le construire, ils ont réalisé une trentaine d'entretiens préalables avec des encadrants/tes de grandes entreprises (La Poste, EDF, Danone, le BHV...).

Enfin, et notamment avec l'ORSE, les partenaires du projet ont réalisé un guide d'appui à disposition des entreprises : "Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins : un enjeu d'égalité professionnelle", finalisé en septembre 2008. A travers des exemples, des commentaires et des illustrations humoristiques, le guide vise à expliquer pourquoi cette question est un enjeu pour les entreprises, quelles sont les difficultés rencontrées par les salariés masculins et ce que les entreprises peuvent mettre en place, en termes concrets, pour soutenir une meilleure implication des salariés masculins dans leur vie familiale.

#### TRUCS ET ASTUCES

- Associer les représentants/tes des entreprises et des partenaires sociaux à la réalisation des outils et modules en phase de test afin de s'assurer de leur pertinence et de garantir leur utilisation par la suite.
- Partir d'une enquête pour donner une légitimité à la démarche.

Tous les résultats du projet ont été présentés lors d'une conférence finale qui a eu lieu le 12 juin 2008 à l'Hôtel de Ville de Paris, réunissant environ cent représentants/tes d'entreprises, d'associations et de collectivités, ainsi que des chercheurs et des chercheuses reconnus.

L'enquête a dressé un portrait du point de vue des pères cadres et dirigeants sur l'équilibre entre leur travail et leur vie familiale. Elle a identifié trois profils types de pères : les "pourvoyeurs de revenus" (15 %), dont les femmes ne travaillent pas ou peu et qui construisent leur identité à travers le travail ; les "équilibristes" (52 %), qui aspirent à une voie médiane et essaient de concilier au quotidien leur rôle de parent et de cadre ; et enfin les

"égalitaires" (33 %), très sensibles à l'articulation des temps, ayant souvent choisi leur poste en raison des contraintes familiales.

Au total, selon l'enquête, seulement 9 % des pères considéraient qu'ils disposaient de suffisamment de temps pour s'occuper de leurs enfants et 20 % pensaient à changer d'entreprise pour mieux articuler vie professionnelle et vie privée. Pour aider ses salariés à mieux organiser vie professionnelle et vie

personnelle, 42 % pensaient que leur entreprise devait proposer des services (crèche, aide aux parents...) et 44 % qu'elle devait assouplir l'organisation du travail (absence de réunions tardives...). 27 % souhaitaient exercer une partie de leur activité en télétravail et 85% d'entre eux revendiquaient la possibilité de s'investir au quotidien et de façon autonome dans les soins et l'éducation de leurs enfants.

#### TÉMOIGNAGE D'UN BÉNÉFICIAIRE

« Réussir à concilier une vie professionnelle satisfaisante et une vie familiale qui ne se réduit pas à voir ses enfants en pyjama à l'heure du coucher, voire avoir le temps de pratiquer une activité sociale après son travail, ce serait l'idéal. Ce qui n'est pas du tout le cas en France pour les cadres !. Je préfère réussir correctement sur les deux tableaux, professionnel et privé, plutôt que de sacrifier l'un pour l'autre. J'ai l'impression que le nombre de pères à mon niveau de poste qui ne veulent pas sacrifier leur vie personnelle augmente... Il n'y a pas que le boulot dans la vie ! » Père manager.

En termes de dissémination, quarante-sept animateurs/trices de différents profils et organismes ont été formés aux enjeux de l'implication des hommes dans la vie familiale, ce qui a largement dépassé les objectifs fixés au démarrage du projet. Ces personnes ont ensuite mis en place différentes actions pour démultiplier l'approche. Par exemple, la CFE-CGC a organisé un événement sur ce thème dans un théâtre parisien le 6 mars 2008, en présence de son président, auquel ont participé plus de 200 personnes. Les CIDFF ont mis sur pied différentes manifestations sur cette question autour du 8 mars 2008, Journée internationale de la femme.

Treize mille exemplaires du guide ont été publiés, il sera aussi disponible en téléchargement et l'ORSE a obtenu un financement pour sa traduction en version anglaise. Un événement pour le lancement du guide, organisé par l'ORSE, a eu lieu en novembre 2008. Le journal ELLE a publié en parallèle un dossier sur

cette question comprenant, entre autres, des interviews de dirigeants masculins de grandes entreprises (par exemple PSA Peugeot Citroën) et les résultats d'un sondage réalisé par BVA auprès de 1 000 personnes - dont 400 salariés - sur l'implication des hommes dans la vie familiale.



### 6 Pérennisation/conditions de réussite

Les principaux facteurs de réussite de ce projet sont les suivants :

- le partenariat diversifié et pertinent qui a été réuni pour sa réalisation. Chacun des partenaires a apporté des expériences, des formes d'expertise,

- des perspectives complémentaires et a permis une diffusion vers différents types d'acteurs ;
- l'expérience de projets européens précédents sur la thématique qui a pu être exploitée directement pour construire des orientations précises et pertinentes pour Qualitemps. En effet, le CNIDFF

était porteur d'un projet EQUAL - " Tempora " - sur la conciliation des temps et a ensuite participé à un projet sur l'implication des pères, financé par le V<sup>e</sup> Programme pour l'égalité hommes-femmes - " Men Equal, Men Different " - avec des partenaires danois, bulgares et lettons. La Ville de Paris a participé au projet "Gender Check" sur ce même thème ;

- l'évolution des attentes des jeunes cadres à haut potentiel : les entreprises commencent à réfléchir à l'adaptation de leur offre pour recruter et garder leurs meilleurs/es salariés/es ;
- un croisement de dispositifs sur cette thématique, comme par exemple la charte de la parentalité en entreprise, qui ont suscité de l'intérêt de la part des entreprises ;
- la collaboration très proche avec les représentants des entreprises.

La pérennisation des activités du projet est déjà en cours à travers les actions de dissémination et la démultiplication via les partenaires et animateurs/trices. Les CIDFF assurent un transfert vers d'autres régions françaises. Le CNIDFF souhaite aujourd'hui développer ces activités sur trois nouveaux axes : la mise en réseau sur un territoire des entreprises impliquées dans la démarche, l'expérimentation du module de formation et son adaptation aux collectivités territoriales et aux associations, enfin, la création de matériel d'exposition sur cette thématique.

#### LE POINT À RETENIR

👉 L'articulation des temps de vie n'est pas exclusivement une question féminine : en l'abordant seulement sous l'angle de la perspective des femmes, les solutions ne peuvent être que partielles. Afin de réussir l'égalité professionnelle, il faut aussi s'adresser aux hommes et les impliquer dans la démarche.



**CNiDFF**  
Centre national d'information  
sur les droits des femmes  
et des familles

#### Coordonnées :

Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF)

Danielle Seignourel

7, rue du Jura, 75013 Paris

Tél. : 01 42 17 12 17

Fax : 01 47 07 75 28

dseignourel@cnidff.fr

www.qualitemps.fr



# Thématique Création d'activité

Pages

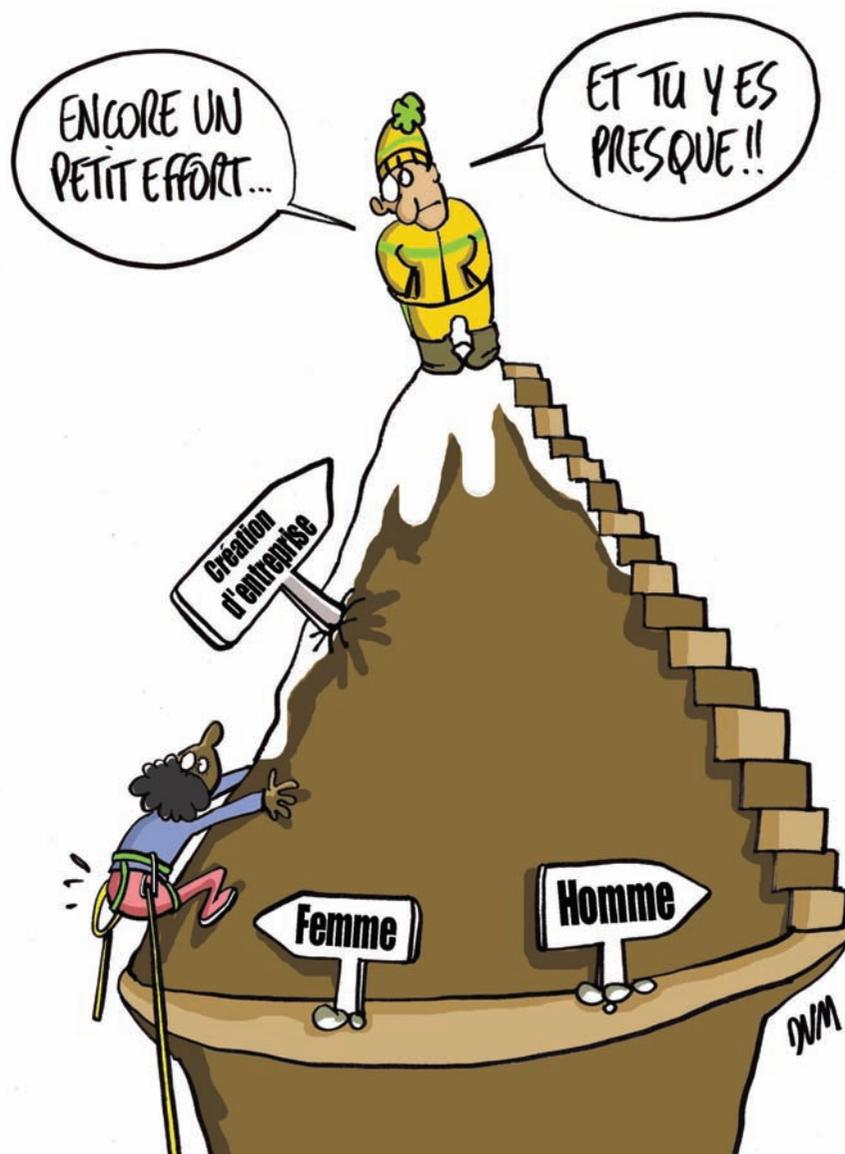
Projet

Action spécifique ou transversale

27 à 30

Salariée, mais autonome dans son activité

Action transversale



Création  
d'activité



# Salariée, mais autonome dans son activité

Ou comment travailler sur l'égalité entre les femmes et les hommes de façon transversale quand on est un microprojet

**Thématique** Création d'activité

**Action** Transversale

**Titre du projet :** Le portage salarial, une alternative pour les porteurs de projet d'avenir professionnel

**Structure porteuse :** Cohérence projets

**Publics concernés :** Personnes en recherche d'emploi souhaitant créer leur activité

**Région :** Lorraine

**Période de réalisation du projet :** Du 1er juillet 2007 au 29 février 2008

**Budget :** 23 000 euros, 100 % de FSE (microprojet associatif)

## 1 Contexte

Cohérence projets est une couveuse d'activités et d'entreprises située à Briey, en Lorraine, dans un bassin autrefois florissant grâce à la sidérurgie, mais aujourd'hui confronté à la fermeture des usines. Face à une pénurie de l'emploi, la couveuse permet à des porteurs/es de projet, souvent issus de publics défavorisés, de valider la viabilité de celui-ci avant de créer leur entreprise. Puis elle les accompagne jusqu'après la création grâce à un service de suivi postcréation qui permet de renforcer les entreprises et de prévenir leurs difficultés.

Après six ans d'expérience d'accompagnement de futurs créateurs/trices, les salariés de la structure ont constaté que certains/es porteurs/euses avaient un projet viable, désiraient travailler de façon autonome, dans une logique entrepreneuriale, mais ne souhaitaient pas le faire en créant leur entreprise. Il était donc important de répondre à leur demande en imaginant un nouveau dispositif : le portage salarial ! Il s'agit d'un système où la personne dispose d'un contrat de travail mais, en même temps, gère

elle-même son activité. Habituellement réservé à un public de " cadres ", il était de la volonté de la couveuse d'ouvrir ce dispositif à des publics rencontrant plus de difficultés sur le marché de l'emploi (demandeurs d'emploi, bénéficiaires de minimas sociaux, seniors, femmes...).

S'agissant des femmes, en France, elles créent beaucoup moins d'entreprises que les hommes<sup>(1)</sup>. C'est pourquoi la couveuse a toujours veillé à mobiliser des créatrices et à les accompagner jusqu'à la création. De fait, alors qu'elles sont plus souvent que les hommes confrontées à la nécessité d'articuler leurs temps de vie (généralement, les charges familiales leur incombent plus qu'aux hommes), le portage salarial paraît adapté à leurs besoins. En effet, à l'inverse du salariat, il leur permet de gérer leur temps comme elles l'entendent mais, contrairement à la création d'entreprise classique, il présente moins de risques.

(1) En France, un peu moins d'un tiers des personnes créant leur entreprise sont des femmes

## 2 Objectifs

### Le projet a comme objectifs généraux :

- de mettre en place les conditions nécessaires pour développer l'activité de portage salarial au sein de la structure ;
- de donner la possibilité à des porteurs de projet au sein de la couveuse d'entreprises d'opter non pas pour la création d'une entreprise, mais pour le portage salarial.

Il intègre aussi des objectifs particuliers sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Face au constat d'un plus grand nombre de créations d'activité par des hommes que par des femmes, le projet souhaite :

- augmenter le nombre de femmes accompagnées au sein de la couveuse ;
- leur offrir une alternative à la création d'entreprise adaptée à leur demande.

Par ailleurs, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes accompagnés, le projet prend en compte leurs problèmes de conciliation des temps professionnel et personnel. En effet, alors que les femmes accompagnées dans la couveuse évoquent souvent leurs contraintes familiales, les hommes créateurs en parlent peu. Toutefois, ils ont aussi des contraintes. Et mettre en place un service pour les aider sur ces questions bénéficie aux deux sexes.

#### DÉFIS À RELEVÉ

👉 Ce n'est pas parce que vous êtes un petit porteur et que vous avez peu de moyens financiers ou humains que vous ne pouvez traiter de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Certaines mesures coûtent peu ; par ailleurs, si vous ne pouvez pas le faire vous-même, travaillez en réseau !

## 3 Description du projet

La première action développée a été une étude juridique sur le portage salarial, pratique qui vient d'être reconnue par la loi de modernisation du travail du 25 juin 2008.

Une fois cette étude réalisée, une phase de sensibilisation des personnes souhaitant créer leur activité a été enclenchée. Certaines ont intégré la couveuse et ont bénéficié d'un suivi personnalisé.

Afin de prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans le projet, l'association a orienté ses activités de la façon suivante :

- 1 Pour assurer une représentation équilibrée des deux sexes dans le projet, l'association a délibérément mobilisé des organismes accompagnant un public féminin. Elle a ainsi pu réaliser une sensibilisation auprès de publics guidés par ces organismes.
- 2 Chaque porteur/euse de projet est suivi de façon personnalisée. Ses problèmes personnels sont pris en compte. Les femmes soulèvent souvent la question des contraintes familiales, notamment la garde des enfants. Pour cela, Cohérence projets a travaillé en partenariat avec un autre microprojet, le Club Entrepreneurial. Celui-là, contre une faible

cotisation, apporte de nombreux services aux créateurs d'entreprise, parmi lesquels un service de facilitation pour la garde d'enfants.

- 3 Une formation spécifique sur la gestion du temps a été mise en place pour les personnes accompagnées. Elle a permis aux porteurs, femmes ou hommes, de s'exprimer sur leurs contraintes à la fois professionnelles et familiales et de chercher des solutions.



#### TRUCS ET ASTUCES

👉 "Pour répondre au problème de garde d'enfants des créateurs et créatrices d'activité, nous avons travaillé en partenariat avec un autre microprojet qui proposait des services, dont une aide à la garde d'enfants. Il faut savoir mutualiser les ressources du territoire". Sandrine François, responsable du projet.

## 4 Résultats

En 2008, la couveuse a mobilisé 30 personnes sur la thématique du portage salarial dont 12 étaient des femmes. Sur ces 30 personnes, 12 ont rejoint la couveuse (parmi lesquelles 7 hommes et 5 femmes), d'autres ont été redirigées vers des organismes d'accompagnement à la création d'entreprises pour parfaire leur projet.

A ce jour, les personnes sensibilisées ne sont pas encore en portage salarial. Quatre d'entre elles ayant rejoint la couveuse veulent passer à une activité en portage salarial. Sur ces 4 personnes, 3 sont des femmes. Aujourd'hui, elles sont en train de développer leur activité afin de pouvoir, à terme, assurer leur salaire. Le portage viendra à l'issue de leur parcours.

La proportion de femmes mobilisées et accompagnées est bien supérieure aux statistiques nationales sur la création d'entreprise, elle est le fruit d'un travail de mobilisation spécifique en direction des femmes.

### LE POINT À RETENIR

👉 Si le public féminin s'adresse moins à des structures de création d'entreprise, il faut savoir le mobiliser. Pour cela, il est nécessaire de travailler en partenariat avec des organismes accueillant un public de femmes (notamment en recherche d'emploi). Il faut penser à faire une communication adaptée aux deux sexes.

## 5 Pérennisation/conditions de réussite

Aujourd'hui, l'association Cohérence projets continue de faire connaître ce service. Pour cela, elle mobilise des structures qui accompagnent des projets. Mais, dans le but d'avoir une représentation équilibrée des deux sexes parmi ses créateurs, elle vise surtout les structures qui accompagnent un public spécifiquement féminin, notamment celles qui travaillent en vue de l'insertion des femmes de plus de quarante-cinq ans. Ses chargés de mission sont vigilants quant aux structures qui existent sur le territoire, qu'elles travaillent sur la création d'entreprise ou sur l'accompagnement des femmes. L'objectif est de faire connaître ce service au plus grand nombre. Alors que, avant le projet, très peu de femmes faisaient appel à la couveuse, elles représentent aujourd'hui environ 40 % du public accueilli.

Après le financement du projet par la mesure micro-projets du FSE, celui-ci a été pérennisé par un financement du Conseil régional de Lorraine qui a vu l'utilité d'un tel dispositif.



### Coordonnées :

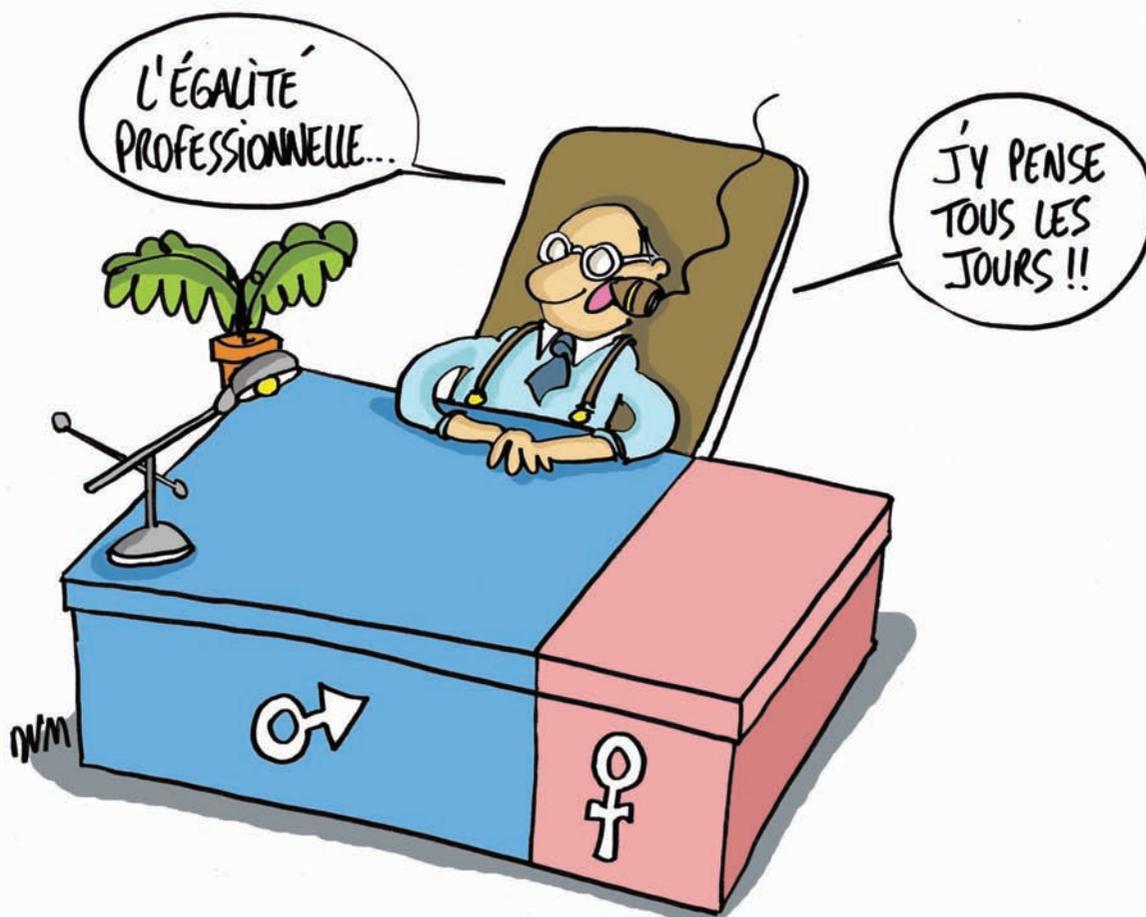
Cohérence projets  
Mme Sandrine François  
19, rue de Metz, BP 50006, 54150 Briey Cedex  
Tél. : 03 82 33 55 91  
coherenceprojets@orange.fr  
www.coherenceprojets.org



# Thématique

## Egalité professionnelle

Pages	Projet	Action spécifique ou transversale
33 à 36	Former les militants pour transformer les entreprises	Action spécifique
37 à 42	L'égalité professionnelle, ça cartonne !	Action spécifique
43 à 46	"Manager" se décline au féminin	Action spécifique
47 à 50	Comment aider les entreprises à réduire les écarts ?	Action spécifique





# Former les militants pour transformer les entreprises

Comment, quand on est un syndicat, agir pour l'égalité hommes-femmes dans les entreprises ?

**Thématique** Egalité professionnelle

**Action** Spécifique

**Titre du projet :** Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
**Structure porteuse :** Comité régional CGT Bretagne  
**Publics concernés :** Syndicalistes de la CGT, entreprises, salarié(e)s, institutions publiques, acteurs locaux  
**Région :** Bretagne  
**Période de réalisation du projet :** Du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2008  
**Budget total :** 162 000 euros  
**Part de FSE :** 81 000 euros  
**Cofinanceurs publics :** Ville de Rennes, DRTEFP (Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), conseil régional et DRDFE (Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité)

## 1 Contexte

De nombreux textes législatifs concernant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes puis l'égalité professionnelle ont vu le jour ces trente dernières années tant en France qu'en Europe. En France, la loi du 9 mai 2001 portant sur l'égalité professionnelle introduit une obligation de négociation spécifique sur l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises ainsi qu'une obligation d'intégrer cette thématique dans toutes les négociations. Par ailleurs, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, signé par toutes les organisations syndicales, a permis de renforcer l'intervention des salariés et des institutions représentatives du personnel pour réduire les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes (recrutement, salaires, accès à la formation professionnelle, évolution professionnelle et promotion,

niveau de retraite...) et préparer la négociation dans l'entreprise.

Néanmoins, les inégalités persistent, ces textes sont en effet peu ou mal appliqués, notamment dans les PME-PMI et l'artisanat. Par ailleurs, l'existence de l'obligation de négociation sur l'égalité dans les entreprises ne débouche pas forcément sur de bons accords si les partenaires sociaux n'ont pas la connaissance et la compréhension nécessaires du problème. En effet, alors que la question de l'égalité fait partie des principales préoccupations des salariés/es, les syndicats ne sont pas toujours armés pour négocier à ce sujet.

## 2 Objectifs

Le projet a eu pour objectif de doter les personnes syndiquées de connaissances techniques et juridiques nécessaires pour la négociation d'accords en faveur de l'égalité professionnelle dans les entreprises, notamment dans les PME-PMI et l'artisanat.

Pour atteindre ce but, le comité régional CGT Bretagne et ses partenaires se sont fixé plusieurs objectifs :

- sensibiliser et former les militants et plus largement les syndiqués/es CGT afin de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes l'affaire de tous, et pas uniquement des femmes. Dans ce cadre, le porteur du projet a également

doté les membres des institutions représentatives du personnel (IRP) de connaissances techniques et juridiques pour négocier des accords en faveur de l'égalité professionnelle dans les entreprises, notamment dans les PME-PMI et l'artisanat ;

- aider les organisations de la CGT à porter ces questions à tous les niveaux, y compris dans les entreprises où les salariés n'ont pas d'instance de représentation du personnel ;
- faire de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes une question de négociation syndicale de même niveau que celle des salaires ou du temps de travail.

## 3 Description du projet

### TRUCS ET ASTUCES

👉 Pour sensibiliser et former les militants/es à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, il a fallu s'appuyer sur une expertise existante. Le projet a donc travaillé avec des cabinets experts sur la question (Emergences, Perfega). Mais il a aussi fait intervenir des experts de différents domaines : économistes, sociologues... En effet, la question de l'égalité ne concerne pas un seul domaine, elle est multiple.

Afin de donner aux syndicats tous les moyens pour travailler sur le plan de l'égalité, la CGT a mis en place un projet en quatre phases : une phase de formation, une étude et une phase de communication/sensibilisation.

### Formation

Pour intervenir efficacement en faveur de cette question, la CGT a formé plus de 80 militants/es de la région Bretagne afin de :

- les aider à mieux appréhender la multiplicité des facteurs socio-économiques et culturels qui influent sur les comportements et font perdurer les inégalités entre les femmes et les hommes ;
- les amener à mobiliser le droit en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chaque stage, d'une durée de cinq jours, était conduit par une équipe d'intervenants/es pluridisciplinaire :

- Jour 1 : animé par un/e ou des militants/es de l'union départementale du département concerné, il dresse la situation de l'égalité professionnelle dans la région Bretagne et dans le département.
- Jour 2 : animé par un/e économiste et/ou sociologue de l'équipe d'experts du prestataire Emergences, il aborde les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et personnelle.
- Jour 3 : animé par un/e juriste de l'équipe d'experts du prestataire Emergences, il informe sur les ressources du droit pour lutter contre les inégalités de traitement dans le travail.
- Jour 4 : d'une part, animé par un/e représentant/e institutionnel/le qui présente les mesures institutionnelles en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et, d'autre part, par un/e représentant/e de la CGT, il présente l'action de la CGT en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Jour 5 : animé par un/e ou des militant/es de l'union départementale du département concerné et la directrice de stage, il consiste en l'évaluation des connaissances acquises.  
La méthode pédagogique employée s'articule autour d'exposés (l'intervenant/e expose, fait

réfléchir les stagiaires et les fait formuler) et d'une méthode active (l'intervenant/e fait appel à l'expérience des stagiaires et du groupe pour résoudre des études de cas).

## Etude

Une étude de terrain, conduite parallèlement à l'action de formation, a dressé une photographie de la situation professionnelle des femmes en Bretagne et plus particulièrement sur le pays de Saint-Brieuc. Les entretiens réalisés avec un large panel d'acteurs ont montré que le concept d'égalité professionnelle se réduit pour certains à la mixité et pour d'autres à la parité. Les processus créant les inégalités sont peu identifiés, notamment ceux relatifs au management des ressources humaines. L'étude a fait ressortir par ailleurs la pertinence d'une approche territoriale : les pays, les communautés de communes qui croisent les questions d'emploi, mais aussi d'organisation des services, semblent être des espaces adaptés pour mettre en œuvre des concertations et une mobilisation de tous sur le sujet de l'égalité professionnelle.

### DÉFIS À RELEVER

Comment donner à la question de l'égalité le même niveau d'importance pour les négociations entre partenaires sociaux que les questions salariales et de temps de travail ?

Pour y arriver, il faut d'abord sensibiliser les militants puis les former. Pour cela, il est indispensable qu'un nombre élevé de militants soient formés. Ensuite, il faut communiquer avec tous les partenaires, notamment les représentants des entreprises. L'action ne doit pas rester à la marge.

## Communication/sensibilisation

Enfin, un colloque régional a été organisé pour marquer la clôture d'une année de mobilisation pour l'égalité professionnelle. Celui-ci a réuni environ une centaine de participants/es. Il a permis de :

- sensibiliser les partenaires en faisant intervenir des experts/es (des militants/es, une économiste, un juriste en droit du travail, des sociologues et des institutionnels/les) ;
- dresser le bilan des formations réalisées et les perspectives qui en résultent ;
- alimenter la réflexion sur l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau régional.

Ensuite, la question a été traitée par la CGT lors d'ateliers auxquels elle a participé, dans des stands animés par elle lors de colloques de comités d'entreprise, de salons...



## 4 Résultats

Le projet a permis de former plus de 85 militants syndicaux issus des quatre départements de la région Bretagne. Aujourd'hui, un programme de formation des syndicalistes à l'égalité hommes-femmes est disponible, il pourra être repris par les autres régions.

Par ailleurs, le projet a permis d'enclencher une dynamique. En effet, la CGT nationale a un faible taux de syndicalisation féminine (28%, alors que la

CFDT et FO ont des taux respectifs de 44% et 45%). Cela s'explique principalement par l'histoire de ce syndicat qui s'est beaucoup appuyé sur l'industrie, secteur majoritairement masculin. Cette faible représentation des femmes s'est aussi longtemps traduite par une faible prise en compte de leurs problématiques spécifiques. Mais aujourd'hui le changement est important. Au niveau national, le syndicat travaille sur l'égalité hommes-femmes,

notamment par la charte confédérale sur cette question. En Bretagne, le projet a permis de donner une impulsion à cette question et un de ses résultats est qu'aujourd'hui, pour les élections prud'homales, dans de nombreux départements, la CGT propose des listes où les femmes représentent 50% des candidats. Au Conseil économique et social régional, la CGT a 11 représentants, parmi lesquels 5 femmes, dont la plus jeune représentante de l'instance.

#### LE POINT À RETENIR

➤ Pour convaincre toutes les sections de travailler sur la question de l'égalité, un comité régional a été mis en place, mais aussi des comités départementaux. Ce sont des comités de la CGT déjà existants qui ont fait office de comités départementaux du projet. Lors de leur tenue, à chaque fois un point sur la question de l'égalité hommes-femmes a été fait. Le projet est donc parti des besoins locaux. Par ailleurs, ces comités départementaux devaient rendre compte de ce qui était réalisé au niveau local au comité régional. Ainsi, chacun, même au plus près du terrain, avait à la fois la possibilité d'exprimer ses besoins pour le projet, mais aussi une responsabilité quant à sa réalisation. L'égalité hommes-femmes est donc devenue l'affaire de tous.

### 5 Pérennisation/conditions de réussite

La pérennisation des activités du projet est en cours à travers les actions de dissémination et la démultiplication via les partenaires, mais surtout les personnes formées : celles-ci ont pu assister d'autres représentants des salariés/es dans la négociation des accords d'égalité professionnelle intéressants qui profitent à la fois aux salariés/es, à l'ensemble du personnel et à l'activité de l'entreprise.

Par ailleurs, le projet n'aurait pas été complet s'il n'avait pas été jusqu'à l'expérimentation au sein même des entreprises. Une suite a donc été donnée à ce projet pour y intervenir directement. En effet, dans de nombreuses entreprises, les accords professionnels sur l'égalité existent, mais ils ne vivent pas.

Pour d'autres, les négociations sur l'égalité n'ont pas été faites ou les rapports de situation comparée n'existent pas. Ainsi, cette suite au projet permet de :

- travailler avec la direction et les salariés/es de certaines entreprises pour faire vivre les accords sur l'égalité ;
- aider les militants/es d'autres entreprises dans leur négociations sur l'égalité à partir des besoins des salariés/es (grâce à un outil pratique) ;
- aider les entreprises qui en ont besoin à établir leurs rapports de situation comparée des femmes et des hommes salariés dans l'entreprise. Puis en tirer des thèmes de travail et de négociation.



#### Coordonnées :

Comité régional CGT Bretagne  
Christian Peltais  
12, square Vercingétorix, 35000 Rennes  
Tél. : 02 99 65 45 90  
cgt.bretagne@wanadoo.fr

# L'égalité professionnelle, ça cartonne !

Entre 2004 et 2008, le projet PLURIELLES a favorisé la mixité et l'évolution des carrières des femmes au sein des industries papetières en France

**Thématique** Egalité professionnelle

**Action** Spécifique

**Titre du projet :** PLURIELLES  
**Structure porteuse :** FORMAPAP, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des industries papetières  
**Publics concernés :** Les entreprises des industries papetières, les salariés (en grande majorité des femmes) des entreprises, les jeunes femmes en formation initiale ou en alternance, les demandeuses d'emploi, les organismes de formation et d'insertion, les partenaires institutionnels (Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, conseils régionaux, médecine de travail...) dans les principaux bassins d'emploi du secteur d'activité National  
**Région :** National  
**Période de réalisation du projet :** Du 18 mai 2004 au 31 octobre 2008  
**(1) Budget total :** 4 011 266 euros  
**Part de FSE :** 2 005 633 euros  
**Cofinanceurs :** FORMAPAP et financements privés

## 1 Contexte

Implantées de longue date en France, les industries des papiers et cartons comptent environ 2.500 entreprises et emploient environ 90.000 salariés/es. Les entreprises se répartissent en trois grands secteurs : production, transformation et distribution. Secteur de pointe où la concurrence est très forte, il est particulièrement sensible aux variations économiques et doit constamment s'adapter aux marchés mouvants en s'appuyant sur une main-d'œuvre polyvalente et dynamique.

Or le secteur est confronté à un fort déséquilibre de la pyramide des âges des salariés/es qui risque d'entraîner une perte importante des savoir-faire. En 2003, l'industrie a pris connaissance que, avant 2010, près de 25 % des salariés allaient partir à la retraite. Face à ces

constats, une majorité d'entreprises cherche à diversifier leur recrutement, notamment en ciblant les femmes et les jeunes, voire des personnes en reconversion industrielle.

En 2003, les statistiques sexuées dans le secteur étaient rares. Cependant, on a pu constater que les femmes représentaient moins de 30 % des salariés du secteur et étaient fortement concentrées dans les emplois de type tertiaire ou administratif. Elles étaient très peu employées dans les postes techniques qualifiés et occupaient moins de 14 % des postes liés directement aux processus de production. De plus, elles représentaient seulement 12 % des cadres et 8 % des agents de maîtrise.

(1) Le bilan final n'a pas encore été établi, il s'agit donc du budget prévisionnel

## 2 Objectifs

Le projet PLURIELLES vise le développement de la mixité professionnelle dans les entreprises du secteur des papiers et des cartons, en favorisant le recrutement des femmes et l'accès des salariés/es à des formations et à des métiers traditionnellement occupés par des salariés/es du sexe opposé.

**Dans cette optique, cinq objectifs principaux ont été définis:**

- ① dresser un état des lieux sur la mixité professionnelle dans la branche;
- ② communiquer sur ce thème auprès des entreprises, des salariés, des publics féminins en formation ou en reconversion, des partenaires institutionnels et des organismes de formation et d'insertion ;
- ③ développer un conseil sur mesure aux entreprises adhérentes à propos de l'égalité professionnelle ;
- ④ soutenir des parcours de formation pour des salariées afin d'acquérir des compétences transférables ;
- ⑤ mettre en place un accompagnement personnalisé pour les stagiaires en formation par un organisme spécialisé.

En raison du bon déroulement du projet, FORMAPAP a demandé en 2008 une prolongation afin d'assurer une évaluation formelle du projet et une capitalisation de ses enseignements.



## 3 Description du projet



Le projet PLURIELLES comporte cinq grands volets, correspondant aux objectifs définis au démarrage, précédés par une phase préparatoire et complétés par une phase de capitalisation des acquis.

Avant le démarrage de PLURIELLES, l'équipe projet de FORMAPAP a entrepris un travail préparatoire de six mois, comprenant notamment des rencontres avec les professionnels/elles menant déjà des projets sur l'égalité professionnelle, une recherche documentaire et une enquête préliminaire des salariées et des dirigeants d'entreprise. Cette phase de travail a permis de mieux identifier les besoins précis et de mieux orienter les actions prévues.

En raison du peu de statistiques sexuées dans l'industrie, la première action essentielle du projet a

été l'établissement d'un état des lieux quantitatif et qualitatif de la mixité dans la branche. Un premier sondage réalisé auprès de 2 500 entreprises a permis d'obtenir des statistiques par genre et de mieux comprendre les attentes et les besoins. Cette enquête a été étendue en 2006 aux organismes de formation afin de mieux évaluer la mixité dans les diverses formations et les conditions d'accueil des différents publics.

#### DÉFIS À RELEVÉ

👉 Tester le vocabulaire sur l'égalité professionnelle et les représentations qui y sont attachées sur le public cible. Pour éviter des réactions négatives, il peut être utile d'utiliser dans un premier temps des termes perçus comme étant plus neutres tels que "mixité".

👉 Créer une légitimité autour de la démarche en démontrant son utilité par des statistiques et des témoignages de vraies personnes.

Le deuxième volet du projet était une importante campagne de communication s'appuyant sur des supports variés, adaptés et diffusés à un grand nombre d'acteurs différents : les dirigeants et responsables des ressources humaines des entreprises du secteur, les salariés/es, les femmes en formation ou en reconversion, les partenaires institutionnels et les organismes de formation et d'insertion. Différentes stratégies de dissémination ont été expérimentées pour maximiser l'impact. Par exemple, toutes les entreprises adhérentes ont reçu les supports accompagnés d'un courrier, signé par le président de FORMAPAP, précisant le caractère essentiel de cette thématique pour la branche. Pour toucher les jeunes demandeuses d'emploi ou les jeunes femmes en formation, des pochettes ont été remises en main propre lors de salons des métiers ou via les partenaires comme les missions locales ou les organismes de formation, préalablement sensibilisés par d'autres supports.

Le troisième axe du projet consistait en un accompagnement sur mesure des entreprises adhérentes. Un poste de "conseillère mixité" a été créé qui sensibilise les équipes de terrain de FORMAPAP, anime des diagnostics sur l'égalité professionnelle dans les entreprises et propose un appui sur différents thèmes comme l'aménagement des postes de travail ou la conciliation des temps de vie.

Le quatrième volet concernait la mise en place, pour des salariées souhaitant une évolution professionnelle,

de parcours de formation longs (plus de 120 heures) pour l'acquisition de compétences transférables. Il s'agit notamment de formations à l'encadrement ou de formations techniques permettant d'intégrer des équipes techniques.

Afin de donner les meilleures chances de réussite à ces parcours de formation, PLURIELLES proposait également, dans son cinquième volet, un accompagnement des stagiaires par des organismes de conseil spécialisés. Celui-ci est proposé aux salariées en amont de la formation (pour faire le point sur les aspirations professionnelles et les représentations du travail), au cours de la formation (pour optimiser les compétences relationnelles au regard du profil de poste) et au moment de la prise du nouveau poste (pour analyser la situation et mettre en place des mesures d'ajustement).

Enfin, la prolongation du projet en 2008 a permis la réalisation d'une évaluation externe, la publication d'un dossier thématique comprenant notamment les témoignages des bénéficiaires et l'organisation d'un séminaire de bilan du projet.



**TRUCS ET ASTUCES**

👉 En intervenant auprès des entreprises, trouver la bonne distance et le bon positionnement sur cette thématique : être vu comme un/e "facilitateur/trice" et non pas comme un/e "militant/e".

👉 Il ne suffit pas d'envoyer des supports de communication, il faut les présenter et les expliquer, sinon ils ne sont pas lus !

Les principaux résultats et produits des différentes phases du projet sont les suivants :

**→ Volet 1 (enquête) :**

- Dans les entreprises ayant répondu à l'enquête, les femmes représentaient 25 % des salariés et moins de 10 % des dirigeants ;
- Dans les organismes de formation ayant répondu, la proportion de femmes dans les différentes formations étaient : conduite d'engins (3 %), commercial (8 %), conduite de machines (17 %), management (31 %).

**→ Volet 2 (communication) :**

- Supports réalisés : CD-ROM montrant 18 exemples de carrière féminine dans le secteur, une plaquette d'information présentant les aides publiques disponibles et les services proposés par FORMAPAP, affiches, 5 brochures de présentation du projet, mailings ciblés, le site web PLURIELLES, revue de presse ;
- Participation à 11 salons des métiers ;
- Remise de 1 500 pochettes complètes de supports à des jeunes femmes ;
- Envoi des supports à 800 acteurs de l'insertion ;
- Réalisation de plus de 5 000 mailings ciblés.

**→ Volet 3 (conseil sur mesure des entreprises) :**

- 42 diagnostics sur l'égalité professionnelle ont été réalisés ;
- 30 entreprises ont été accompagnées dans leur projet "mixité". Parmi les thèmes abordés, 72 % concernaient l'information sur la législation en matière d'égalité professionnelle, 45 % l'adaptation de l'environnement de travail et 21 % l'information sur les dispositifs ;
- Outils : guide des aides (sur l'égalité professionnelle) ; fiche diagnostic ; dates clés de l'égalité professionnelle ; guides "Pour mener à

bien votre projet en faveur de la mixité professionnelle" ; "Egalité professionnelle : votre entreprise respecte-t-elle ses obligations légales ?"

**→ Volet 4 (formation) :**

- 510 parcours de formation ont été réalisés, représentant 76 948 heures stagiaires, soit 151 heures de parcours moyen par stagiaire ;
- 258 entreprises ont été bénéficiaires, dont 82 % de moins de 250 salariés et 20 % de moins de 10 salariés ;
- Un grand nombre de formations (environ 46 %) étaient des formations techniques et presque 25 % des formations au management.

**→ Volet 5 (accompagnement des salariées) :**

- 30 accompagnements ont été réalisés, dont 47 % pour des cadres, 29 % pour des techniciennes et agentes de maîtrise, 19 % pour des ouvrières et 5 % pour des employées ;
- Supports : plaquette de présentation de l'offre et de chaque organisme conseil.

**→ Volet 6 (capitalisation et évaluation) :**

- Réalisation d'une évaluation par le cabinet G & A Links ;
- Publication "Votre atout mixité : bilan et témoignages" ;
- Séminaire de bilan : 29 octobre 2008.

**LE POINT À RETENIR**

👉 Le caractère très complet et la proximité du terrain (via les conseillers/ères) de ce projet ont permis sa réussite. En commençant par un état des lieux précis, la stratégie de PLURIELLES a été construite sur la base de la réalité des attentes et des pratiques. Une série d'outils complémentaires - communication, sensibilisation, conseil, formation, accompagnement, capitalisation - ont ainsi pu être déployés, prenant en compte les réalités du terrain et en ajustant le tir quand il le fallait.

### TÉMOIGNAGE DE BÉNÉFICIAIRES

« Le bilan de PLURIELLES est plus que positif. Il nous a clairement aidés dans notre stratégie de mixité et d'égalité des chances... Nous comptons d'ailleurs poursuivre dans cette voie en envisageant des formations au management pour deux autres salariées... » Entreprise de fabrication d'étiquettes, 28 salariés, Pays de la Loire.

« Le dispositif PLURIELLES est vraiment tombé à pic et a été un vrai plus pour moi comme pour notre entreprise... Les échanges avec la conseillère m'ont ouvert les yeux sur la place des femmes dans notre entreprise... Je pense que la question de faire évoluer ou de recruter une femme sur un poste dit "masculin" sera un réflexe à l'avenir. » Entreprise de fabrication de matériel de PLU, 21 salariés, Nord - Pas-de-Calais.

La mise en place d'un projet sur l'égalité professionnelle dans un secteur industriel ayant donc d'autres priorités n'était pas gagnée d'avance. Pour réussir, il a fallu utiliser tous les atouts à disposition. Voici les principaux facteurs de réussite :

- la relation de confiance entre FORMAPAP et les entreprises du terrain. FORMAPAP offre un service de proximité bien connu par les entreprises. Les conseillers/ères ont un bon contact avec les dirigeants et ceux-là leur font confiance. Grâce à cette relation, il a été possible d'aborder cette nouvelle thématique... et d'être écouté ;
- la confiance et le soutien des partenaires sociaux ;
- la construction d'une base de légitimité pour le projet et sur le besoin d'intervenir sur cette thématique, notamment à travers les enquêtes, la campagne de communication et les interventions des conseillers/ères FORMAPAP sur le terrain ;
- le travail auprès des conseillers/ères FORMAPAP pour gagner leur adhésion au dispositif. L' "humanisation" à travers de vrais parcours de femmes a été très mobilisatrice ;
- l'évaluation régulière du déroulement du projet et des ajustements en conséquence.

Afin d'assurer la pérennité du projet, le poste de la conseillère mixité a été maintenu après la fin du projet. FORMAPAP recherche des financements en région pour pouvoir continuer les actions auprès des entreprises. Au niveau de la branche, les négociations vont porter cette thématique, le but étant de continuer à soutenir l'accompagnement des entreprises vers une meilleure égalité professionnelle plutôt que de les y contraindre avec des obligations légales.



Plaquette DRH, jeunes et reconversion



### Coordonnées :

FORMAPAP  
 Armelle BECHIEAU  
 154, boulevard Haussmann, 75008 Paris  
 Tél. : 01 53 89 25 00  
 Fax : 01 53 89 25 20  
 abechieau@formapap.com  
<http://www.formapap.com/plurielles/accueil.html>



## “Manager” se décline au féminin

Ou comment permettre aux femmes d'accéder à des postes de direction quand on est une grande entreprise du secteur de l'hôtellerie

Thématique Egalité professionnelle

Action Spécifique

**Titre du projet :** Managers Plurielles  
**Structure porteuse :** GIE Etap Hôtel et F1  
**Publics concernés :** Salarié(e)s dans le secteur de l'hôtellerie  
**Région :** Projet national  
**Période de réalisation du projet :** De janvier 2006 à mars 2007  
**Budget total :** 672 294 euros  
**Part de FSE :** 295 673 euros  
**Cofinanceurs :** FAFIH (opca: organisme collecteur en formation)

### Contexte

Les deux sexes sont représentés de façon équilibrée dans le secteur de l'hôtellerie (50,9 % de femmes salariées dans ce secteur en 2007). Toutefois, si on pousse l'analyse un peu plus loin et qu'on s'intéresse à la répartition de ces femmes au niveau hiérarchique, celles-ci se trouvent plutôt en bas de l'échelle des responsabilités et des salaires.

Dans les hôtels Formule 1 et Etap Hôtel (groupe Accor), les femmes sont encore plus nombreuses puisqu'elles représentent 70 % des 2 000 salariés. Toutefois, on ne retrouve pas cette proportion dans l'encadrement car elles ne sont que 47 % de cadres en 2004. Le groupe Accor a mis en place une politique de promotion de la diversité. Profitant d'un contexte de mutation avec un fort développement du salariat, il a donc choisi de travailler au sein des enseignes Etap Hôtel et F1 sur la thématique suivante : comment amener plus de femmes à des postes à responsabilité (notamment “managers”) au sein du groupe ?



**Evoluons en respectant la diversité femmes-hommes**

- Etap Hotel et Formule 1 s'engagent dans le projet **MANAGERS PLURIELLES** pour favoriser la diversité de l'encadrement et accompagner l'évolution professionnelle des femmes.
- Vous aussi, engagez-vous dans notre projet commun et faites-le vivre au quotidien sur **Intranet**.

Intraaccor >>> Hôtellerie >>> Etap Hotel >>> Formule 1 | Managers Plurielles



## 2 Objectifs

Le groupe hôtelier s'est fixé comme objectif de mettre en place une politique de ressources humaines offrant une réelle opportunité pour les femmes de développer leur carrière et de les faire accéder à des postes à responsabilité. Il s'agissait plus simplement d'inverser le réflexe selon lequel on confie naturellement moins volontiers une direction importante à une femme.

### DÉFIS À RELEVER

👉 L'un des objectifs du projet était de travailler sur la question des gardes d'enfants et d'aller jusqu'à la mise en place de crèches en collaboration avec d'autres entreprises. Toutefois, le financement de ce type de structures aurait constitué un projet à part entière. C'est pourquoi, plutôt que de travailler sur la création de crèches, le projet a réalisé un guide d'aide à la négociation avec les communes pour l'obtention de places en crèches pour les employés.

Pour cela, c'est une réflexion sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés (femmes et hommes) qui s'est enclenchée. En effet, il n'était pas question de concevoir un système d'actions positives, mais de :

- mettre en place les moyens permettant aux femmes d'accéder à des postes à responsabilité et en même temps travailler à améliorer les conditions de travail de tous les salariés quel que soit leur sexe ;
- faire évoluer les mentalités sur l'accès des femmes aux postes à responsabilité ;
- pousser les femmes ayant le potentiel à postuler à des postes de manager.

## 3 Description du projet

Le projet s'est déroulé en plusieurs étapes liées entre elles : une phase de sensibilisation, une phase d'étude et une phase de démarche participative.

### La sensibilisation

Pour initier le programme, le groupe a souhaité sensibiliser ses salariés sur cette question :

- une large communication sur la parité hommes-femmes a été lancée en interne (création d'un intranet dédié au projet accessible à l'ensemble des équipes Etap Hôtel et F1, communication dans les journaux internes des deux marques, réalisation d'affiches, de calendriers et de brochures mis en évidence dans les hôtels) ;
- une formation sur la diversité a été mise en place pour sensibiliser l'encadrement et les managers sur les a priori et leur apprendre à mieux se concentrer sur les points forts de chacune et chacun et faire évoluer les méthodes de recrutement et management.

Parallèlement à cette formation, le support de recrutement utilisé par le groupe a été repensé sous l'angle de la diversité (notamment hommes-femmes en féminisant systématiquement les noms de métiers).

### L'étude

La situation des femmes et les perspectives qui s'offrent à elles ont été les points centraux d'une étude menée par le CEREQ (Centre d'études et de recherche sur les qualifications) auprès d'une centaine de salariés/es. Celle-là a pris la forme d'entretiens individuels menés auprès d'un échantillon représentatif, interrogeant aussi bien des femmes que des hommes, employés/es et cadres confondus/es.

En permettant à tous de s'exprimer librement sur des situations parfois figées, l'enquête a identifié des obstacles au développement des carrières et à l'égalité des chances.

Très rapidement, la difficile articulation vie professionnelle-vie privée a été abordée comme un élément " bloquant ", facteur possible d'éloignement des femmes des postes d'encadrement. D'une façon plus globale, cette enquête a souligné plusieurs freins majeurs : un certain manque d'attractivité des postes dans les enseignes, la désorganisation du travail liée à l'absentéisme, les emplois à temps partiel et une rémunération donc peu attractive, un sentiment d'insécurité (localisation géographique de certains

hôtels, des relations parfois difficiles avec quelques clients), le manque de visibilité sur les carrières et les formations possibles au sein du groupe Accor.

### La démarche participative

La phase d'action du projet a réellement débuté en 2006. Quatre pistes d'amélioration et de réflexion ont été déterminées : l'organisation du travail, l'équilibre vie professionnelle-vie privée, la formation, la communication.

Ces pistes d'amélioration ont été développées au travers de sept ateliers, mis en place afin d'imaginer, sur ces thèmes, des solutions susceptibles de "lever" les facteurs bloquants identifiés au cours de l'étude. Répartis sur toute la France -Toulouse, Strasbourg, Cergy-Pontoise, Le Mans, Lyon, Lille et Roissy -, ces ateliers se sont constitués sur la base du volontariat.

Animés par un directeur ou une directrice, ils ont tous réuni à parts égales femmes et hommes, employés/es et cadres. L'objectif était de mettre en place les actions proposées au niveau local afin de les tester avant de les présenter pour duplication éventuelle à l'ensemble des hôtels.

#### TRUCS ET ASTUCES

👉 L'important dans un projet de ce type est de sensibiliser les acteurs pour faire changer leurs mentalités (ici sur la question de l'accès des femmes aux postes à responsabilité).

Si la sensibilisation a réussi, c'est parce que les salariés/es (employés/es ou managers) n'ont pas seulement été les destinataires d'une campagne de communication, mais qu'ils/elles ont été les acteurs/trices d'un projet. Leur avis a été pris en compte, ils/elles ont pu expérimenter directement les solutions qu'ils/elles proposaient et ils/elles se sont sentis valorisés/es pour cela.

## 4 Résultats

Le fruit du travail des ateliers a été la mise en place de solutions concrètes à des problèmes soulevés lors de l'enquête :

- Elaboration de contrats de travail multisites (sur plusieurs hôtels) : cette initiative est née du désir des salariés d'acquérir davantage de polyvalence (compétences en réception, service, étages) afin de se voir proposer de nouvelles opportunités d'évolution. En croisant ces désirs et les besoins en remplacement, la mutualisation du personnel a parallèlement permis d'assurer les remplacements en interne (congés) et a offert aux salariés à temps partiel qui le souhaitent la possibilité de travailler plus.
- Création de viviers d'étudiants (recrutements auprès des universités) : cette idée est née de la volonté de remplacer des salariés en vacances tout en offrant à des jeunes une opportunité de découvrir les métiers de l'hôtellerie.
- Formation à la garde d'enfants pour apporter une solution de garde locale à des collègues et dans un bassin d'emplois de différentes entreprises.

Cette initiative donne la possibilité aux salariés/es qui le souhaitent d'apprendre un deuxième métier et de compléter ainsi leurs

heures de travail dans un autre secteur d'activité que l'hôtellerie.

- Des démarches ont d'autre part été engagées auprès de crèches locales pour trouver des solutions de garde d'enfants.
- Pour permettre à des salariés de progresser de façon significative, il est rapidement apparu nécessaire de développer la polyvalence et l'acquisition de la maîtrise de différents métiers :
- Mise en place d'une formation à destination des employés/es qui ne maîtrisent pas bien la langue française. La création d'une formation à l'alphabétisation est née du constat qu'il existait au sein des enseignes Etap Hôtel et F1 une proportion importante de collaborateurs dont le niveau de connaissance de la langue française était insuffisant pour évoluer.
  - Création de bilans de développement : ces derniers ont été conçus pour permettre à ceux qui désirent évoluer de faire un point approfondi avec leur manager sur leurs souhaits d'évolution, leurs compétences et les perspectives possibles. Ces bilans ont été suivis de plans de formations personnalisés.
  - Formation "gestion du stress" répondant à un sentiment d'insécurité des salariés/es (travail

dans des zones excentrées, gestion de la clientèle à la réception...). Elle a pour but d'apprendre aux salariés/es à gérer leur stress face à des situations parfois difficiles et de leur donner les outils pour dédramatiser ces situations.

Le premier résultat du projet a été d'augmenter le nombre de femmes dans les postes d'encadrement. Alors qu'elles n'étaient que 47 % des cadres en 2004, elles passent à 55 % en 2007, et ce clairement grâce au projet. 31 % de femmes occupent des postes de direction de site (poste d'encadrement le plus élevé avant les postes de comité de direction) contre 25 % en 2004.

Par ailleurs, aujourd'hui, quand un directeur régional

met en place une équipe de travail (à quelque niveau que ce soit), il se pose naturellement la question de sa composition en termes de répartition hommes-femmes. La mixité est devenue un réflexe, alors qu'elle ne l'était pas avant le projet.

#### LE POINT À RETENIR

Un travail mené sur les discriminations subies par les femmes se révèle aussi bénéfique pour les hommes.

Dans ce projet, les initiatives imaginées, qui avaient comme point de départ la féminisation des postes d'encadrement, ont profité à tous, femmes et hommes, employés/es et cadres. Quand on travaille sur les questions d'alphabétisation, de temps de travail ou de garde d'enfants, tous les salariés/es en tirent profit.

### ⑤ Pérennisation/conditions de réussite

Une partie des bonnes pratiques testées en région ont été étendues au groupe et donc mises en œuvre dans la politique de ressources humaines générale des enseignes Etap Hôtel et Formule 1. Ainsi, des formations ont été organisées dont peuvent aujourd'hui bénéficier les salariés du groupe :

- formation " alphabétisation " pour mieux parler et écrire le français et faciliter les progressions de carrière ;
- formation à la prévention des discriminations pour les managers ;
- formation pour devenir garde d'enfants ;
- formation à la gestion des situations conflictuelles à la réception.

Si ce projet a réussi à atteindre ses objectifs, c'est qu'il a su impliquer à la fois les salariés/es sur le terrain et les managers. C'est grâce à leur participation active qu'une grande partie de ses réalisations ont été reprises au niveau du groupe tout entier.

#### TÉMOIGNAGE D'UNE BÉNÉFICIAIRE

Marlise, femme de chambre à l'Etap Hôtel de Lille, a vu son temps de travail augmenté de 130 à 169 heures. Grâce à sa formation aux différents métiers (petit déjeuner, étages et réception), elle a pu travailler dans deux établissements comme employée polyvalente. Le bilan est, pour elle, très positif : "J'ai pu à la fois développer mes compétences et augmenter mon temps de travail. Cela m'encourage à poursuivre mon évolution."



hotel **F1**

#### Coordonnées :

Groupe Accor - GIE Etap Hôtel et F1

Isabelle Parthonnaud

Bâtiment Atlantis, 2, avenue du Lac, 91080

Courcouronnes

Tél. : 06 24 27 31 06

isabelle.parthonnaud@accor.com

## Comment aider les entreprises à réduire les écarts ?

Ce projet intervient auprès des entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle et salariale. Il s'appuie sur un outil permettant de mesurer et d'intervenir sur les écarts de traitement entre les hommes et les femmes.

**Thématique** Egalité professionnelle

**Action** Spécifique

<b>Titre du projet :</b>	Egalité RH
<b>Structure porteuse :</b>	GIP Formation et insertion professionnelles de l'académie de Nice
<b>Publics concernés :</b>	Dirigeants d'entreprise et DRH
<b>Région :</b>	Provence - Alpes - Côte d'Azur (PACA)
<b>Période de réalisation du projet :</b>	01/01/2007-31/12/2007
<b>Budget total :</b>	38 210 euros
<b>Part de FSE :</b>	19 105 euros
<b>Cofinanceurs :</b>	Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, AGEFOS-PME, Rectorat de Nice

### Contexte

Sur le plan national, les statistiques font encore trop souvent apparaître des inégalités entre hommes et femmes en ce qui concerne la qualification, la rémunération, la progression du salaire, l'accès à la formation continue et les conditions de travail. En région PACA, la situation de l'emploi révèle également un traitement inégalitaire des femmes et des hommes dans le travail :

- le taux d'activité des femmes est de 64 %, contre 75 % pour les hommes, ce qui traduit des difficultés d'accès à l'emploi ;
- 41 % des femmes actives travaillent à temps partiel ou sont en situation de recherche d'emploi ;
- à diplôme égal, les femmes occupent moins souvent des fonctions de cadres que les hommes ;
- les écarts de salaires entre hommes et femmes perdurent (écart de 16 % sur le salaire mensuel moyen en 2005) ;
- les femmes sont peu présentes dans certains secteurs et métiers culturellement estampillés masculins. Elles ne représentent que 29 % des salariés de l'industrie et 10 % des salariés de la

construction ;

- les femmes ont un accès difficile aux métiers techniques et industriels (ingénieures, techniciennes, ouvrières qualifiées). En revanche, elles sont plus présentes dans les professions administratives et commerciales.

Le projet propose donc, dans un premier temps, d' "outiller" les entreprises pour qu'elles soient en mesure d'analyser les différences de situation des femmes et des hommes qu'elles emploient et de définir, dans un second temps, un plan d'action destiné à diminuer ces écarts et inégalités.

#### LE POINT À RETENIR

📌 Ce projet a permis de développer un corpus méthodologique complet destiné à mesurer les écarts de traitement entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Même si elle s'applique à toutes les entreprises, quels que soient leur secteur d'activité, leur taille ou leur politique, cette méthodologie ne se présente pas comme une recette toute prête. L'intervenant doit faire preuve d'un grand sens d'adaptation, de pédagogie et d'analyse pour sensibiliser l'entreprise, la convaincre de coopérer et d'évoluer dans la prise en compte de l'égalité.

## 2 Objectifs

De manière générale, ce projet s'inscrit dans une démarche de lutte contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi et traite plus spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale.

### Ce projet poursuit un triple objectif :

- ① La mobilisation et la sensibilisation des entreprises en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.
- ② L'accompagnement des entreprises de plus de 50 salariés dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle et salariale. Il permet notamment de doter les dirigeants/es d'entreprise d'un outil de diagnostic pour les aider à préparer le Rapport de situation comparée<sup>(1)</sup> (RSC), de leur offrir un conseil personnalisé pour l'analyse des données, la préconisation de mesures correctives, enfin il leur

apporte un appui à la préparation de la négociation interne. Le diagnostic se base sur une grille d'indicateurs liés à la gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, positionnement, promotion, conditions de travail, formation, services aux personnels, etc.).

- ③ L'identification d'axes de progrès et de pistes d'actions concrètes en vue d'aboutir à un traitement plus égalitaire des hommes et des femmes et à la définition de plans d'égalité au sein de leur établissement.

L'enjeu de ce projet consiste donc à sensibiliser et à accompagner le plus grand nombre de PME-PMI implantées dans la région PACA pour rendre lisible la situation professionnelle des hommes et des femmes et engager les chefs d'entreprise à réduire les écarts constatés au sein de leur entreprise.



(1) Le rapport de situation comparée (RSC) sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes comporte une analyse chiffrée qui s'appuie sur des indicateurs significatifs retraçant, pour chacune des catégories professionnelles, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective ([www.femmes-egalite.gouv.fr](http://www.femmes-egalite.gouv.fr)).

#### Pour mener à bien ces objectifs, le GIP FIPAN a :

❶ Réalisé une enquête auprès des entreprises de la région PACA afin d'évaluer leur niveau de connaissance du cadre réglementaire de l'égalité hommes-femmes et de recenser les pratiques exemplaires. Les résultats de cette enquête montrent une profonde méconnaissance des entreprises de leurs obligations légales et des outils mis à leur disposition, ce qui explique la faible connaissance et prise en compte de la problématique au sein de leur entreprise.

❷ Construit un corpus méthodologique qui s'appuie sur une offre de conseil personnalisé incluant une démarche d'accompagnement des entreprises, notamment dans la réalisation du Rapport de situation comparée (RSC). Cet accompagnement comprend les étapes suivantes :

- prise de contact avec les entreprises et organisation d'une réunion d'information et de sensibilisation avec le/la dirigeant/e ou la direction des ressources humaines ;
- signature d'une convention d'engagement réciproque et mise à disposition de l'outil Excel permettant la réalisation du rapport de situation comparée (RSC) ;
- suivi des entreprises qui réalisent pour la première fois le RSC ou qui s'engagent à le réaliser ;
- analyse des indicateurs des ressources humaines pour identifier les différences de traitement, les inégalités susceptibles d'être corrigées ;

- conseil aux entreprises pour établir des priorités d'action sur les différents volets de la gestion des ressources humaines ;
- appui technique aux entreprises dans les plans de rééquilibrage salarial ;
- accompagnement de la négociation collective en renforçant l'information des délégués du personnel, des comités d'entreprise ou des commissions d'égalité.

L'intérêt de cette démarche est double : il s'agit non seulement d'accompagner les entreprises en leur donnant les moyens d'atteindre une meilleure prise en compte de l'égalité et de ses enjeux au regard de la politique RH de l'entreprise, mais aussi d'utiliser ces données pour nourrir la négociation collective.

#### TRUCS ET ASTUCES

👉 Équipez-vous de bons arguments pour convaincre les entreprises à s'inscrire dans cette démarche. Apportez un éclairage sur les concepts clés (égalité, mixité, diversité...).

👉 Soyez persévérant car il faut du temps pour sensibiliser, convaincre l'entreprise d'adhérer à cette démarche qu'il faut inscrire dans une continuité.

👉 Appuyez-vous sur des réseaux d'entrepreneurs pour identifier les entreprises auxquelles vous allez proposer votre accompagnement.

### 4 Résultats

Développé dans le cadre de ce projet, le corpus méthodologique comprend une série d'outils d'information, d'accompagnement et de suivi de l'entreprise au regard de l'égalité professionnelle:

- une fiche d'information sur le Rapport de situation comparée (RSC) ;
- la convention d'engagement destinée aux entreprises ;
- un outil Excel facilitant la préparation du Rapport de situation comparée (RSC)

comportant des indicateurs obligatoires, des graphiques comparatifs hommes-femmes et des définitions juridiques ;

- un répertoire d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle ;
- une fiche d'information sur l'actualité juridique ;
- une base de données des accords de branches professionnelles et des accords d'entreprises sur l'égalité ;
- une plaquette de communication sur l'égalité.

Les publics visés par le projet sont principalement les organismes professionnels, les dirigeants/es d'entreprise, les personnels en charge des ressources humaines et les associations.

Ce projet a permis de sensibiliser 160 entreprises, d'en informer 113, d'en visiter 25, d'en accompagner 11 et d'en conseiller 15 sur l'analyse des données sociales.

#### TÉMOIGNAGE D'UN BÉNÉFICIAIRE

« Sur l'échantillon des entreprises interrogées dans le cadre de notre enquête, il ressort que sept entreprises sur dix ignorent qu'elles ont l'obligation légale de réaliser chaque année un Rapport de situation comparée (RSC). Un outil particulièrement utile car il permet de pointer les inégalités dans l'entreprise en termes de rémunération, de formation, de promotion, etc., de comparer les évolutions d'une année sur l'autre et de définir les actions à mener en faveur de l'égalité », Christine Morin, responsable du projet.

## ⑤ Pérennisation/conditions de réussite

**Quelques points clés conditionnant la réussite du projet sont :**

- la prise de contact avec des organismes relais pour identifier les entreprises à qui proposer cette démarche ;
- les moyens mis à disposition des entreprises sont associés à un travail de sensibilisation à l'égalité professionnelle et salariale réalisé en amont ;
- la démarche se base sur un outil qui nécessite un conseil et un accompagnement personnalisé pour être intégré dans la pratique des entreprises ;
- l'échantillon d'entreprises intègre une sélection de certaines d'entre elles aux pratiques exemplaires dans le champ de l'égalité qui vont tirer les autres vers le haut ;
- la communication et la capitalisation des bonnes pratiques sont essentielles pour disposer d'éléments de comparaison et de références dans le champ de l'égalité professionnelle.

#### DÉFIS À RELEVÉR

- ↳ Étendre cette expérience à d'autres secteurs d'activités en région PACA ou ailleurs sur le territoire.
- ↳ Promouvoir l'échange de bonnes pratiques d'entreprises en matière d'égalité professionnelle et salariale en France et en Europe.
- ↳ Développer une offre de formation en direction des DP/CE sur l'égalité professionnelle et salariale afin d'assurer un meilleur traitement de l'égalité professionnelle dans la négociation collective.

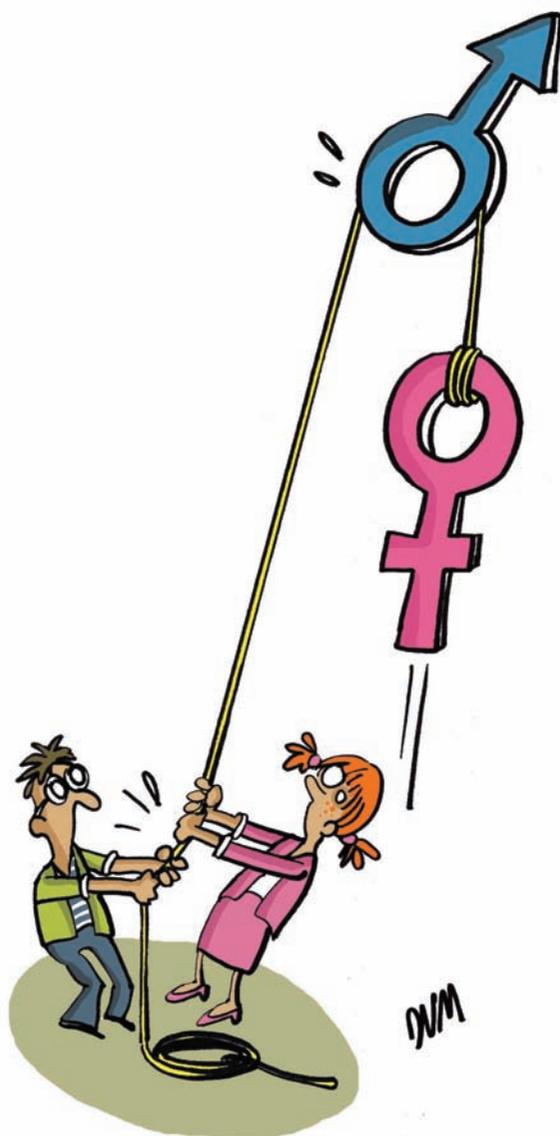


#### Coordonnées :

Christine Morin  
Responsable du pôle ingénierie RH  
GIP FIPAN  
Rectorat de Nice  
53, Avenue Cap-de-Croix  
06 181 Nice Cedex 2  
Tél. : 04 93 53 82 22  
Christine.Morin@ac-nice.fr

# Thématique Insertion

Pages	Projet	Action spécifique ou transversale
53 à 58	Chèque... et mat contre l'inégalité	Action transversale
59 à 62	Médiations contre discriminations, premier pas vers l'insertion	Action transversale





# Chèque... et mat contre l'inégalité

En Basse-Normandie, un effort particulier a été réalisé pour intégrer le principe de l'égalité hommes-femmes dans le programme régional pour la formation des demandeurs et demandeuses d'emploi

**Thématique** Insertion

**Action** transversale

**Titre du projet :** "Chèque-Formation"  
**Structure porteuse :** Conseil régional de Basse-Normandie  
**Publics concernés :** Demandeurs et demandeuses d'emploi, avec une priorité pour les personnes de bas niveau de qualification  
**Région :** Basse-Normandie  
**Période de réalisation du projet :** 2000-2007  
**Budget total :** 51 703 477 euros  
**Part de FSE :** 24 912 423 euros  
**Cofinanceurs :** Conseil régional de Basse-Normandie

## 1 Contexte

Depuis un certain nombre d'années, il y a eu une bonne mobilisation des acteurs institutionnels (notamment la Région, la DRTEFP<sup>(1)</sup>, le Rectorat et la DRDFE<sup>(2)</sup>) en Basse-Normandie sur la question de l'égalité hommes-femmes, soutenue par le Fonds social européen.

Afin que cette égalité entre les sexes puisse devenir une réalité sur le terrain, il est essentiel que le principe soit intégré dans tous les dispositifs régionaux, et notamment ceux qui concernent la formation professionnelle. C'est pourquoi les acteurs régionaux ont attaché une importance particulière à la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans le dispositif "Chèque-Formation".

## 2 Objectifs

Le programme "Chèque-Formation" est le principal dispositif régional en faveur des demandeurs d'emploi en Basse-Normandie, mis en œuvre depuis 1993 et cofinancé par la Région et le FSE. Il est composé de deux volets : les actions de formation préqualifiante et les actions de formation qualifiante.

Son objectif global est de permettre aux demandeurs/euses d'emploi bas-normands d'accéder à une qualification pour faciliter leur insertion professionnelle ainsi que leur promotion sociale, tout en répondant aux besoins des entreprises de la région. Le programme doit notamment développer la diversification de l'emploi féminin, l'accès à la qualification, aux contrats en alternance et à l'emploi durable.

(1) Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

(2) Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité.

L'objectif des actions de formation préqualifiante est la construction et la mise en œuvre d'un plan de formation individualisé qui permettra de :

- confirmer un choix de métier dans un secteur professionnel ciblé ;
- acquérir des compétences de base dans ce secteur ;
- accéder aux formations qualifiantes ;
- conclure un contrat en alternance ;
- acquérir un niveau d'employabilité suffisant.

L'objectif des actions de formation qualifiante est de permettre à des demandeurs/euses d'emploi d'acquérir une qualification certifiée par un diplôme ou un titre homologué de niveau V, IV ou III<sup>(3)</sup> et d'augmenter leurs compétences professionnelles en vue de négocier un contrat de travail.

L'égalité hommes-femmes est un objectif transversal à l'ensemble du dispositif.

### 3 Description du projet



Crédits photo : Région Basse-Normandie

Afin d'assurer la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans l'ensemble du programme "Chèque-Formation", une stratégie à plusieurs volets a été mise en place.

Tout d'abord, afin de souligner cette approche transversale, le dispositif ne cible pas les femmes de manière spécifique dans la liste des publics prioritaires. Il y a bien, par exemple, une priorité pour les "parents isolés", mais un choix volontaire a été opéré pour ne pas dire "mères isolées".

Une attention particulière est portée à tous les supports de communication pour cibler des hommes et des femmes dans toutes les filières. Ainsi, on voit toujours des photos de femmes et d'hommes, ainsi que des images de femmes ou d'hommes dans des métiers dans lesquels ils sont minoritaires : par exemple, une femme peintre.

Afin de s'assurer que tous les porteurs d'actions (organismes de formation, structures d'accueil...) prennent bien en compte cette priorité, ceux-là doivent expliciter leur stratégie dans les documents

administratifs du programme. Dans la présentation de leur offre, ils doivent décrire "les moyens mis en œuvre pour favoriser l'égalité d'accès au marché du travail entre les hommes et les femmes". De plus, dans le bilan pédagogique final, les porteurs doivent détailler la répartition des stagiaires par sexe et préciser la suite des parcours de formation (taux de réussite, taux d'insertion...) pour les femmes et pour les hommes.

Les services gestionnaires au sein de la Région classent les projets en trois catégories : ceux qui démontrent une bonne connaissance et une analyse pertinente de la question de l'égalité hommes-femmes, ceux qui ont une compréhension basique de ce principe et ceux qui ne mettent rien ou ont mal compris la problématique.

#### DÉFIS À RELEVER

- Ne pas baisser la garde ! Malgré une bonne évolution de la prise de conscience sur cette question, dès que les efforts pour la porter se relâchent la prise de conscience baisse aussi... Il faut un soutien en continu, avec des piqûres de rappel régulières.
- Éviter les pièges tels que celui qui consiste à être pris entre les discours selon lesquels il n'est pas possible de recruter des femmes qualifiées dans un secteur parce qu'il n'y a pas de candidates et ceux qui disent que ce n'est pas la peine de former des femmes dans certains métiers car elles ne seront pas recrutées.

Mais les acteurs régionaux savent que ces mesures ne sont pas suffisantes à elles seules. C'est pourquoi, et afin que toute cette stratégie puisse fonctionner, ils ont financé un programme spécifique de communication et de formation à l'égalité des femmes et des hommes, aussi bien en direction des porteurs

(3) Le niveau V correspond au niveau CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou BEP (brevet d'études professionnelles) ; le niveau IV correspond au niveau baccalauréat général, technologique ou professionnel ; le niveau III correspond au niveau BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie), DEUG (diplôme d'études universitaires générales).

d'actions (organismes de formation, structures d'accueil...) que des services gestionnaires et partenaires institutionnels du programme.

Ainsi, entre 1999 et 2005, le GIP FCIP de Caen a réalisé des formations-sensibilisations à l'égalité hommes-femmes pour les acteurs régionaux de l'emploi et la formation. De plus, afin de faire évoluer les représentations professionnelles, il a mis en place une exposition " Femmes au travail en Basse-Normandie " qui a tourné dans tout le territoire. Des guides sur la mixité des emplois et le recrutement des femmes ont également été diffusés.

Depuis 2007, une nouvelle stratégie d'accompagnement individualisé des organismes pour l'égalité professionnelle est expérimentée. Le GIP FCIP aide les organismes volontaires à s'approprier l'égalité des genres et à la décliner à travers toutes leurs actions. Il s'agit d'une formation-action en quatre étapes : présentation de la démarche à l'équipe, diagnostic de la situation actuelle au regard de l'égalité professionnelle, mise en œuvre des axes de progrès et bilan sur l'évolution des pratiques (après trois à six mois).

De plus, depuis 2007, la Région expérimente une démarche écocitoyenne pour les projets de formation qui sera généralisée à partir de 2009. Afin d'être reconnu écocitoyen, un projet de formation doit intégrer un certain nombre des sept repères clés définis. L'égalité hommes-femmes est partie intégrante du sixième repère clé sur l'égalité des chances.

Enfin, le positionnement de la Région permet d'articuler sa démarche avec d'autres initiatives régionales en faveur de l'égalité professionnelle, comme le module d'e-learning à l'égalité professionnelle mis en place par le Polytechnicum de Normandie ([www.ingenium.unicaen.fr](http://www.ingenium.unicaen.fr)). En cas de repérage de besoins particuliers, d'autres dispositifs, tels que "Une formation, un emploi", peuvent prendre le relais pour soutenir des projets spécifiques.

#### TRUCS ET ASTUCES

👉 "L'action spécifique pour l'égalité hommes-femmes doit être vue comme du transitoire pour que ça devienne normal. À chaque fois qu'on fait du spécifique, l'objectif doit être d'en sortir pour faire du transversal. C'est la seule manière d'assurer des effets à long terme..." Hélène Eustache, responsable FSE, Région Basse-Normandie.

## 4 Résultats

L'évaluation de la prise en compte transversale de l'égalité est toujours difficile. Cependant, certains indicateurs et résultats permettent de donner un aperçu.

Par exemple, au démarrage du programme " Chèque-Formation ", une quinzaine de sessions par an ne comptaient aucune femme : aujourd'hui, il n'y en a plus que deux ou trois. Mais, piste intéressante pour l'avenir, il existe encore de quinze à vingt formations par an sans un seul homme (secrétariat, paramédical...).

Environ 480 personnes ont participé aux formations-sensibilisations à l'égalité mises en œuvre par le GIP FCIP entre 1999 et 2005. A ce jour, seuls deux organismes se sont portés volontaires pour la démarche de diagnostic et d'accompagnement.

Cette prise en compte se mesure aussi dans les actions mises en œuvre. Par exemple, dans une

formation aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration portée par l'INFREP de Mortagne, une sensibilisation des équipes du projet a permis de décliner des axes de travail pour chaque action afin de favoriser l'égalité hommes-femmes. Ainsi, cet organisme a sensibilisé les employeurs à cette thématique et a lutté contre les stéréotypes du secteur tels que les hommes en maître d'hôtel et les femmes en restauration collective. Dans le cadre de son action " Plate-forme tertiaire bureautique ", le CPS Formation a réalisé un diagnostic de l'évolution différente de l'emploi des femmes et des hommes sur le territoire local et a mis en place des mesures pour faciliter la conciliation des temps de vie des stagiaires.

### Un exemple : une action du "Chèque-Formation" dans le bâtiment

L'association eNeFa ([www.enefa.fr](http://www.enefa.fr)) à Hérouville-Saint-Clair réalise des actions d'orientation et de préqualification dans le secteur du bâtiment financées par le programme " Chèque-Formation ". Plusieurs membres de son équipe ont participé aux formations à l'égalité professionnelle du GIP FCIP.

Elle accueille des personnes envoyées par des structures d'accueil, notamment l'ANPE ou les Missions locales, pour des réunions d'information. Afin d'encourager l'accès des femmes à ces actions, les réunions sont animées à chaque fois par une femme et un homme, démontrant ainsi la mixité des équipes pédagogiques. Un accueil particulier est réservé aux femmes et les animateurs rappellent que des femmes ont suivi des formations à l'eNeFa depuis des années, en s'appuyant sur des parcours exemplaires.

L'eNeFa réalise un " travail de fourmi " et de dialogue permanent auprès des structures d'accueil elles-mêmes afin de leur montrer que les métiers du bâtiment peuvent intéresser les femmes. Pour cela, elle utilise comme supports des photos de femmes en situation de travail.

Afin de convaincre les entreprises à accueillir des stagiaires femmes, l'eNeFa montre les expériences existantes et donne des informations sur les aides disponibles pour l'aménagement des postes.

Les formateurs doivent souvent former les stagiaires femmes à ne pas être actrices de leur propre discrimination, par exemple en assurant systématiquement le ménage sur les chantiers. En cas de problèmes concernant la garde d'enfants, notamment pour des parents isolés, l'association assure le relais avec d'autres acteurs socioprofessionnels.



Crédits photo : eNeFa

## 6 Pérennisation/conditions de réussite

### LE POINT À RETENIR

La prise en compte transversale de l'égalité femmes-hommes ne va pas de soi. Elle nécessite une sensibilisation et une mobilisation des acteurs à tous les échelons, et un accompagnement en continu. Afin qu'elle ne reste pas au niveau de l'alibi, elle requiert des moyens humains et financiers et un effort constant.

Les facteurs de réussite de l'intégration transversale de l'égalité hommes-femmes dans le dispositif " Chèque-Formation " sont les suivants :

- inventer sans cesse de nouvelles façons d'aborder cette question afin qu'elle reste d'actualité. Cela a été fait en l'intégrant dans des démarches comme l'écocitoyenneté, en adaptant l'intervention du GIP FCIP et en créant

de nouveaux outils et supports ;

- faire partie d'une politique phare au niveau régional : la question de l'égalité hommes-femmes est bien mieux assimilée maintenant qu'elle est englobée dans la démarche de l'écocitoyenneté ;
- faire l'objet d'un portage politique au sein de la Région : la problématique de l'égalité hommes-femmes et celle de l'écocitoyenneté sont fortement portées respectivement par Mme Féret, vice-présidente du Conseil régional et présidente de la commission " Développement économique, commerce, artisanat, emploi, économie sociale et solidaire ", et par M. Soubien, vice-président du Conseil régional et

président de la commission " Formation tout au long de la vie " ;

- pouvoir intervenir de manière spécifique si un problème particulier sur l'égalité se pose dans un secteur ou au sein d'un organisme de formation. Afin qu'une approche transversale fonctionne, il faut pouvoir engager des actions spécifiques pour corriger les inégalités constatées ;
- l'effet levier du financement du FSE qui impose une prise en compte de l'égalité professionnelle : mettre en avant l'égalité hommes-femmes fait " beaucoup moins sourire " et oblige les acteurs à se pencher sur cette question.

La démarche d'intégration transversale de ce

principe est déjà pérennisée par un renforcement du principe dans la programmation 2008-2013 du dispositif " Chèque-Formation " et son intégration dans la politique écocitoyenne de la Région.

#### TÉMOIGNAGE D'UNE BÉNÉFICIAIRE

☛ "L'égalité hommes-femmes ne doit pas être une exigence de plus, mais un aspect porté "naturellement". Elle ne doit pas être traitée à part, mais de manière transversale... Traiter la question des femmes dans le bâtiment c'est comme respirer, tellement évident." Sylvie Lubliner, cheffe de projet, Pôle technique bâtiment, ellefa.



Crédits photo : Région Basse-Normandie



#### Coordonnées :

Conseil régional de Basse-Normandie  
Hélène Eustache  
Hôtel de Région, Abbaye aux Dames, Place Reine  
Mathilde, BP 523, 14035 CAEN cedex  
Tél. : 02 31 06 97 19  
Fax : 02 31 06 97 77  
h.eustache@crbn.fr



## Médiations contre discriminations, premier pas vers l'insertion

Ce projet vise l'insertion sociale et professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi et touche plus spécifiquement les gens du voyage, les anciens supplétifs de l'armée française et leurs descendants

**Thématique** Insertion

**Action** Transversale

**Titre du projet :** Equal MECOD (Médiations contre les discriminations)  
**Structure porteuse :** Association régionale des missions locales (ARDML)  
**Publics concernés :** Gens du voyage, anciens supplétifs de l'armée française et leurs descendants  
**Région :** Provence -Alpes - Côte d'Azur (PACA)  
**Période de réalisation du projet :** 01/07/05-31/12/07  
**Budget total :** 1 291 000 euros  
**Part de FSE :** 632 590 euros  
**Cofinanceurs :** Conseil régional PACA, Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle PACA, Mission interministérielle des rapatriés

### 1 Contexte

Dès la mise en place du partenariat, l'Association régionale des missions locales (ARDML), structure porteuse du projet basée en région PACA, a souhaité que soit abordé, dans toutes les actions mises en œuvre, le principe de l'égalité hommes-femmes. Une "référente" égalité a donc été chargée de formaliser une stratégie spécifique reliée aux différentes actions du projet. Cette stratégie comporte trois volets : un volet d'information (documentation, notes de veille, bulletins

d'actualité, site Internet), un volet d'accompagnement des comités techniques sur la question de l'égalité et un volet formation des partenaires du projet et des professionnels de l'accompagnement et de l'insertion afin d'intégrer cette dimension dans leurs pratiques. Les actions de sensibilisation, de formation et d'accompagnement intègrent ainsi d'office le principe d'égalité hommes-femmes.

### 2 Objectifs

Financé par le programme d'initiative communautaire Equal, ce projet repose sur les priorités suivantes :

- l'insertion sociale et professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi victimes d'exclusion

et de discriminations ;

- la lutte contre la double discrimination liée à l'origine et au genre ;
- la prise en compte de la dimension égalité hommes-femmes dans l'ensemble des actions du projet ;

- l'évolution des pratiques des professionnels de l'insertion et de l'accompagnement, ainsi que celle des acteurs institutionnels.

Ce projet propose des méthodes, des outils de formation et d'accompagnement à destination des publics les plus éloignés de l'emploi afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. L'accompagnement vise notamment deux types de public : d'une part les gens du voyage, les anciens supplétifs de l'armée française et leurs descendants et, d'autre part, les institutionnels et les professionnels/elles de l'insertion en contact avec ces publics afin de renforcer leur capacité d'intervention.

Le volet égalité hommes-femmes est abordé de

manière transversale dans ce projet. Il se traduit par l'embauche d'une personne exclusivement chargée du développement de cette dimension. Sa mission, au titre de référente, est de former les équipes techniques afin que ce principe égalitaire soit pris en compte dans toutes les activités du projet.

#### DÉFIS À RELEVÉR

- Avoir une approche globale de la discrimination et prendre en compte l'ensemble des problématiques qui y sont rattachées (origine, genre, âge, travail...).
- Adapter les activités du projet et leurs modalités de mise en œuvre à la réalité sociale et culturelle des publics visés pour un meilleur ancrage du projet dans son contexte.
- Former les professionnels de l'accompagnement et de l'insertion socioprofessionnelle à la gestion de la diversité.

### 3 Description du projet

#### Trois actions portent sur le dialogue et les compétences

1 "Coopérative d'entraînement et d'activités" vise les publics les plus éloignés de l'emploi. La mise en place d'une telle coopérative offre aux bénéficiaires trois modes d'insertion professionnelle (emploi salarié, création d'entreprise ou activité individuelle), mais elle permet également une création collective à travers la coopérative.

Dimension égalité : mise en relation des bénéficiaires femmes avec des spécialistes de la création d'activité au féminin.

2 "Manager dans la diversité" cible l'accompagnement des entreprises signataires d'une charte pour développer, renforcer et valoriser les pratiques managériales axées sur la diversité.

Dimension égalité : incorporation du principe d'égalité femmes-hommes dans la charte, élaboration d'un quiz à destination des entreprises.

3 "Gérer l'accompagnement dans la diversité et l'interculturalité" sensibilise les professionnels de l'insertion et de l'accompagnement à la prise en compte de l'interculturalité et à la diversité dans leur pratique professionnelle.

Dimension égalité : action de sensibilisation par le biais de l'outil " l'arbre du genre " qui met en évidence la place de la femme dans les différentes cultures.

#### Trois actions portent sur la médiation

1 "Médiation et citoyenneté" est une formation développée en direction des jeunes et des femmes. Une première action porte sur le droit et la santé, la diversification des choix professionnels et un travail sur les stéréotypes. Une deuxième action a été développée en direction des femmes primo-arrivantes afin qu'elles connaissent les structures d'insertion, leurs droits et les moyens d'accéder aux institutions.

Dimension égalité : action de formation abordant les discriminations hommes-femmes.

2 "Sensibilisation à la médiation culturelle" est une formation destinée aux professionnels de l'accompagnement pour aider les bénéficiaires à accéder à l'art et à la culture comme levier d'insertion.

Dimension égalité : information sur les particularités à prendre en compte pour toucher un public féminin.

3 Atelier "Entre histoire et mémoire" propose l'élaboration d'un recueil pour valoriser la place et l'image des femmes de la première génération des anciens supplétifs à travers l'expression des savoirs traditionnels. Il s'agit également de capitaliser ces savoirs pour susciter des liens et la transmission des savoirs entre générations.

Dimension égalité : organisation de dix rencontres et sorties et de six séminaires régionaux.

De nombreux outils ont été réalisés. Ils sont de trois types :

### 1 Outils pédagogiques

- Kit pédagogique comprenant des modules de formation sur les discriminations, la citoyenneté et l'égalité hommes-femmes, accompagnés d'un livret pédagogique et d'un document audiovisuel avec témoignages de bénéficiaires.
- Kit pédagogique sur l'intégration de l'art et de la culture dans les pratiques d'accompagnement socioprofessionnelles comprenant une méthode pédagogique à destination des travailleurs/lleuses sociaux/ales.
- Kit pédagogique sur la gestion de la diversité dans l'accompagnement socioprofessionnel à destination des professionnels/elles de l'insertion (une demi-journée sur quatre est destinée à l'égalité hommes-femmes).
- Module de formation sur le " gender mainstreaming " au regard de l'interculturalité, en direction des acteurs/trices de l'insertion sociale et professionnelle (outil transnational)
- Recueil " Promenade entre savoirs et mémoire ", dont le but est de valoriser l'histoire et la mémoire des anciens supplétifs et de leurs descendants installés en Provence pour mieux comprendre leur réalité aujourd'hui.
- Exposition de photos sur l'histoire des harkis en Provence qui met en valeur la place de la femme au sein de sa communauté.

### 2 Outils d'accompagnement

- Référentiel sur la mise en place d'une coopérative d'entraînement et d'activités à destination des structures souhaitant monter une coopérative.
- Kit méthodologique sur le comment organiser un séminaire sur le thème " Entre histoire et mémoire ".

### 3 Outils de communication

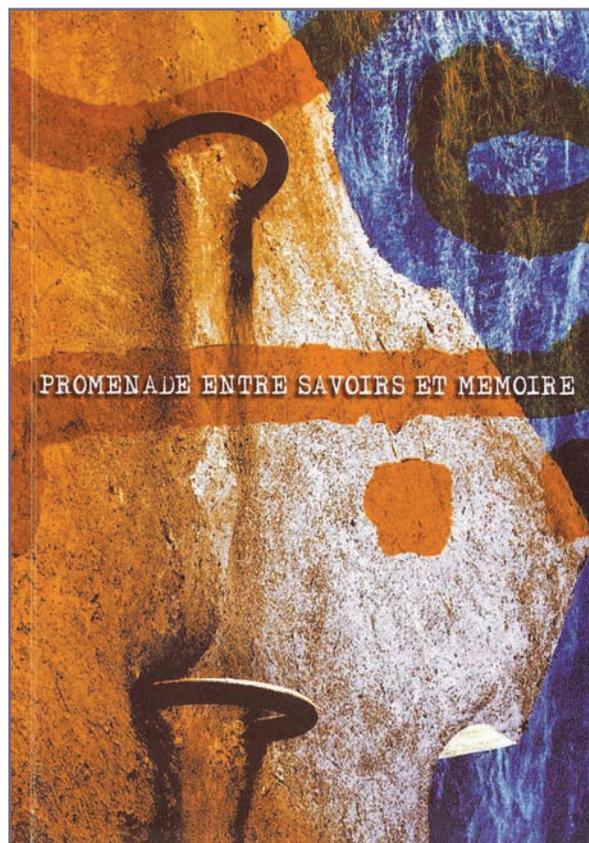
- Charte de la diversité pour sensibiliser et promouvoir la gestion de la diversité en entreprise (une trentaine d'entreprises signataires).

- Elaboration d'un dossier de capitalisation sur chacune des actions développées.
- Supports d'information et de communication sur les ateliers consacrés aux sorties culturelles.

Au total, ce projet a bénéficié à 828 personnes, dont 316 femmes et 512 hommes, sans compter les partenaires du projet, les professionnels/elles de l'insertion et de l'accompagnement, ainsi que les acteurs/trices institutionnels/elles.

#### LE POINT À RETENIR

✎ Avoir un ou une référent/e dédié/e à l'égalité hommes-femmes est un atout déterminant dans la conduite du projet. Chargé/e de veiller à ce que la dimension égalité des chances hommes-femmes soit prise en compte dans toutes les actions du projet, il /elle en est le/la garant/e. L'impact sur les contenus du projet est positif, cette approche vient l'enrichir et permet d'aborder plus largement la question de la lutte contre les discriminations.



Quelques conditions de réussite du projet sont :

- L'embauche, à temps plein, d'une personne chargée de la conception d'une stratégie spécifique développant les principes d'égalité hommes-femmes.
- Les partenaires du projet ont été sensibilisés/es et formés/es à la question de l'égalité hommes-femmes en amont de la mise en œuvre des activités. Cette sensibilisation facilite l'intégration transversale de ce principe dans toutes les actions développées.
- La présence de médiateurs/trices issus des groupes sociaux concernés (formateurs et animateurs) facilite les contacts et crée du lien social avec les membres des communautés souffrant d'isolement, notamment les femmes.
- L'intervention de sociologues et d'historiens appartenant aux différents groupes sociaux a contribué à la connaissance approfondie des publics visés.
- La mise en œuvre de trois stratégies d'information, de communication et de formation de façon concomitante a un fort impact sur l'intégration du principe de l'égalité hommes-femmes auprès des publics concernés, mais aussi des professionnels/elles et partenaires du projet.
- L'approche systémique de cette thématique a permis de la relier avec cohérence aux différentes activités du projet.

### TRUCS ET ASTUCES

- 👉 Libérez la parole des personnes bénéficiaires pour valoriser leur identité et leur culture afin de sensibiliser le public à leur problématique.
- 👉 Utilisez des outils de communication efficaces pour illustrer leur réalité, par exemple, la photo, la vidéo ou le témoignage vivant.

### TÉMOIGNAGE D'UN BÉNÉFICIAIRE

👉 Comprendre la réalité socioculturelle des groupes sociaux facilite leur insertion :

"C'est la première rencontre en groupe. Cela aurait été bien d'avoir eu des choses à faire ensemble, car il ne faut pas s'isoler les unes des autres. Maintenant ces femmes sortent, avant nous ne les voyions jamais. À l'école, aux courses, au cercle, il n'y avait que des hommes. Les femmes restaient confinées au hameau. Elles ont essayé plus tard de s'intégrer, en travaillant dans les champs ou les remises d'expéditeurs, mais elles n'avaient pas beaucoup de possibilités de rencontrer du monde. Ces dernières années, étant en majorité veuves, elles descendent plus souvent au village. Nous avons pu découvrir des femmes ouvertes et joyeuses qui ont gardé leur savoir-vivre. Dommage que nous ne puissions communiquer davantage à cause de la barrière de la langue."

Extrait du recueil "Promenade entre savoirs et mémoire"



### Coordonnées :

Heike Vuola  
 Référente de l'égalité hommes-femmes  
 ARDML PACA  
 Résidence Le Belvédère  
 Rue Croze  
 84100 Pertuis  
 Tél. : 04 90 79 97 13  
 ardml@wanadoo.fr



Nous tenons tout particulièrement à remercier les porteurs de projet qui ont bien voulu nous accorder de leur temps et partager leur expérience avec nous : Armelle BECHIEAU (FORMAPAP), Victoria BELLIDO (Conseil régional d'Aquitaine), Françoise CIVIALE (Jour de crèche), Hélène EUSTACHE (Conseil Régional de Basse-Normandie), Sandrine FRANÇOIS (Cohérence Projets), Isabelle PARTHONNAUD (Groupe ACCOR), Annie LEFEVRE (CESR de Bretagne), Christine MORIN (CIP FIPAN), Christian PELTAIS (CGT Bretagne), Danielle SEIGNOUREL (CNIDFF), Heike VUOLA (Mission locale d'Aubagne/ARDML PACA).

Nous remercions aussi le Service des droits des femmes et de l'égalité du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, les Directions Régionales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et les organismes intermédiaires de la mesure microprojets associatifs qui nous ont permis de repérer des projets exemplaires.

Merci enfin aux membres du Comité de pilotage de ce projet pour leur suivi, leur soutien et leurs conseils:

- Yasmina LAHLOU, Joëlle LE NORMAND et Claude RACK de la sous-direction du FSE du Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
- Claudine BROCARD du Service des droits des femmes et de l'égalité du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité





Qu'est ce que l'intégration " transversale " de l'égalité entre les femmes et les hommes dans un projet ? Qu'est-ce qu'un projet " spécifique " sur la question ?

Et surtout, comment fait-on quand on porte un projet financé par le FSE et qu'on souhaite intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes à ses actions ?

Quels sont les facteurs qui vont contribuer à sa réussite ?

Cet ouvrage présente 10 projets, cofinancés par le Fonds social européen. Ces derniers se veulent exemplaires par les pratiques qu'ils ont mises en place sur la question de l'égalité femmes-hommes. Ce ne sont bien sûr pas les seuls, mais il donne un bon aperçu de ce qui peut être fait concrètement sur cette question qu'on soit organisme public ou privé, que l'on ait un projet de grande envergure ou un microprojet.

10 porteurs de projet partagent avec vous leurs " trucs et astuces " sur l'égalité entre les femmes et les hommes : autant de témoignages pour encourager à en faire de même !

