

L'amélioration et Le développement de l'accès et de la participation durable des femmes au marché du travail

⇒ **EGALITE PROFESSIONNELLE**

Décembre 2008 – Avril 2010

Les avancées concrètes dans les IA

- ▶ A l'origine : **des démarches de partage de bonnes pratiques** au sein des IA Franciliennes soutenues par des diagnostics compétences
- ▶ Un plan d'actions sur le thème de la diversité impulsé en décembre 2008.
- ▶ 2 thématiques 2009 : Mixité, Séniorité;
- ▶ Une perspective 2010 : Handicap et Mixité culturelle
- ▶ Opportunité de rencontre avec le cabinet MARWETT et l'Université de Caen : une expérimentation soutenue par un accord cadre

Cadre de l'expérimentation

- ▶ Accompagnement des équipes, professionnalisation
 - ▶ Accompagnement d'un collectif d'I. A en vue de professionnaliser l'approche aux spécificités du secteur
 - ▶ Une journée de travail sous forme d'ateliers : 3 objectifs
 - 1- Dresser un panorama de mises en pratiques en apportant des réponses concrètes
 - 2- Faire un état des lieux de la situation globale, au niveau du secteur, au niveau du groupe de travail
 - 3- Définir un programme d'actions
- 2 finalités :
- 1- partager, capitaliser, valoriser, communiquer, mutualiser, co construire
 - 2- Rendre accessible au plus grande nombre

Les Leviers :

Promotion de la diversité sociale dans les pratiques RH

Impact sur l'amélioration des conditions de travail

Le besoin de compétences qui se raréfient (pyramide des âges inversée)

Cadre GPEC

Un esprit collectif

Complémentarité des travaux :
Observatoires, Relais Branche

La synergie des acteurs

Les freins :

Éloignement des problématiques courantes et prioritaires de production, commercialisation, contraintes réglementaires

Difficultés de faire partager les enjeux de la thématique et son utilité concrète

Comment faire simple ? Une thématique apparaissant compliquée

Problème de méthode dans une actualité chargée

Difficulté de lisibilité des acteurs, des dispositifs accessibles

Les besoins – Nos priorités :

Faciliter l'accès notamment au TPI/PMI démunies

Montrer l'impact concret au quotidien

Proposer de l'appui/Méthode

- ▶ Réalisation d'un Kit pédagogique pour les IA à destination particulièrement aux managers de proximité, identifié comme acteurs clefs.
- ▶ Un appui d'auto diagnostic et de repères visant à orienter les plans d'actions à mener par les RH.
- ▶ Recueillir des témoignages concrets IA/Autres secteurs (film)

= Objet de cette séance de restitution

En fin de séance,

Nous vous présenterons les suites :

- déploiement,
- actions de formation
- synergie avec les travaux de branche
- synergie avec l'ensemble des partenaires

Intervention de

- ▶ Patrice GEORGET, Université de CAEN
- ▶ Salima RAÏRI, MARWETT

Intervention de :

Alice Brouns, Chargée de mission

En coordination Agefatoria

Véronique de Balincourt, Catherine GUYONNET

Souhait de partage et d'interactivité avec l'assemblée.

L'égalité professionnelle

Etude réalisée dans le domaine du bâtiment
et des travaux publics

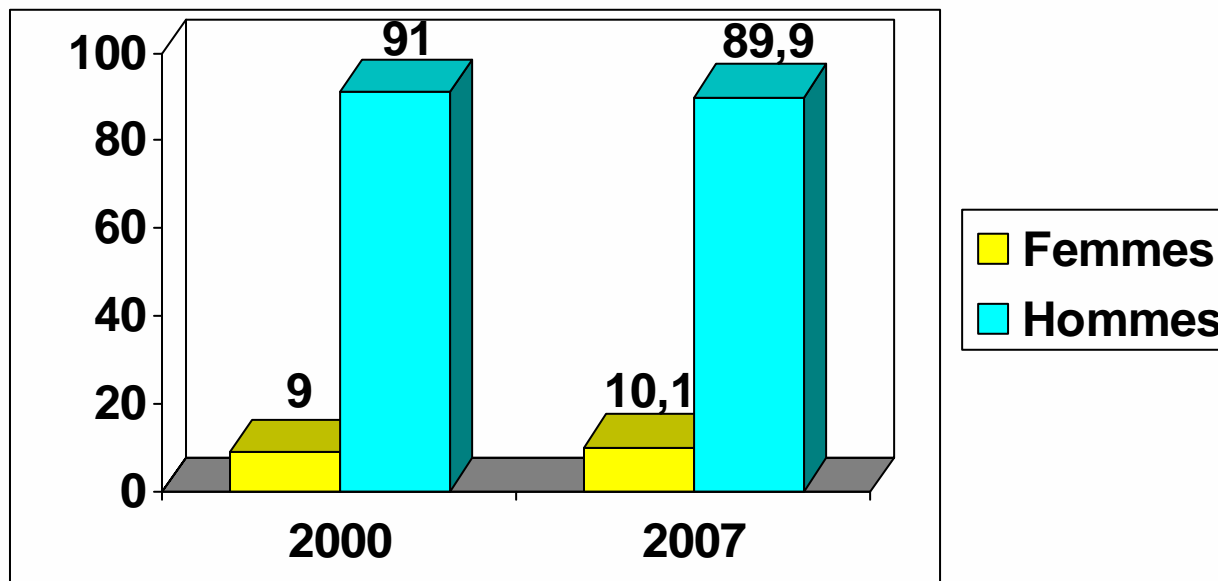
▶ Objectif de la mission:

- Préconiser des actions à mettre en œuvre afin d'intégrer durablement des femmes dans des métiers de production du bâtiment et des travaux publics

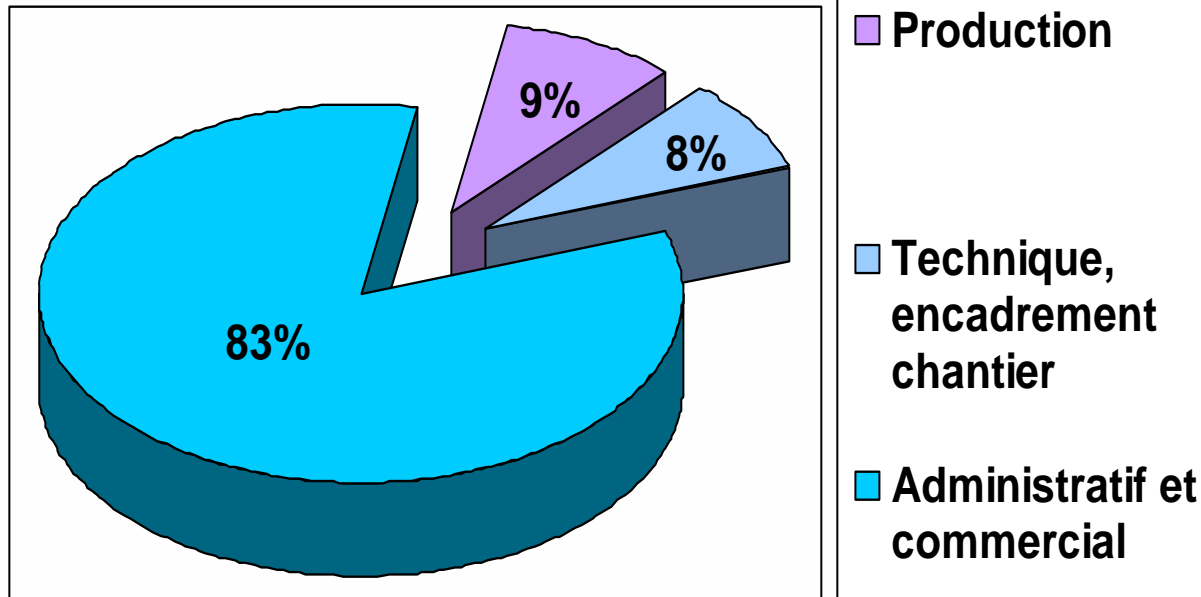
▶ Méthodologie déployée:

- Analyse documentaire
- Entretiens-Analyse des entretiens
- Organisation d'un colloque afin de :
 - ▶ Recueillir les points positifs et les contraintes d'intégration liés à l'intégration des femmes dans les métiers du bâtiment et des travaux publics
 - ▶ Informer sur les différents dispositifs d'aide à la disposition des entreprises
- Intégration de 10 femmes avant la fin 2009 en contrat de professionnalisation – contrat de mixité dans des métiers de production en Ile de France Grande Couronne

Evolution du pourcentage des femmes dans le BTP entre 2000 et 2007



Répartition des femmes dans les métiers du bâtiment et des travaux publics en 2007



- Atouts:
 - Accès à des aides financières et à de l'accompagnement pour l'intégration de femmes dans des métiers qui leur sont peu ouverts.
 - Engagement fort de la profession (FFB, CAPEB)
 - Engagement fort des pouvoirs publics (préfectures, Fonds Social Européen)
 - Conditions de travail moins pénibles liées à la mécanisation
 - Grande volonté des femmes

- Freins
 - Stéréotypes dans les choix d'orientation scolaires et professionnels
 - Dépenses supplémentaires
 - Peu de candidatures féminines
 - Méconnaissance du secteur

- Réaliser une campagne de sensibilisation auprès des entreprises adhérentes.
 - Rappeler que les femmes ont toute leur place sur les chantiers
 - Lever les freins des entreprises en les informant sur les atouts et les solutions à leur disposition
 - Informer sur les aides en faveur de l'égalité professionnelle
- Créer des partenariats
 - Institutionnels (Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, Fédérations du BTP)
 - Acteurs de l'emploi
 - Organismes de formations
- Monter des actions collectives en contrat de professionnalisation
 - contrat de mixité.

Concerne les entreprises de 600 salariés ou moins et a un seul pré-requis : le recrutement d'une femme en CDI ou CDD ou contrat de professionnalisation de plus d'un an

Objet

Le **recrutement, la promotion ou la mutation** des femmes sur des métiers peu féminisés dans l'entreprise

Montant

Prise en charge financière par l'Etat de :

- ▶ **50% des coûts pédagogiques de la formation (adaptation au poste, qualifiante ou diplômante)**
- ▶ **50 % des coûts d'aménagement ergonomique** des postes de travail ou des locaux (au vu de devis)
- ▶ **30 % de la rémunération** pendant la formation.

Ces aides se cumulent à la prise en charge par l'OPCA

Mise en œuvre :

Le contrat est conclu entre le Préfet de la région d'Ile-de-France, Préfet de Paris, l'employeur et la salariée (nouvellement recrutée ou déjà dans l'entreprise, quelque soit son âge et son niveau de qualification).

- ▶ Formation des porteurs projets entreprise à l'outil
- ▶ Réalisation de support pédagogique
- ▶ Démultiplication de l'outil aux entités territoriales avec aide à l'approche mini diagnostic
- ▶ Formation des managers de proximité (Formation, suivi des mises en œuvres)
- ▶ Réalisation et diffusion de fiches pratiques
- ▶ Communication support institutionnels

- ▶ Objectifs de connexion avec les travaux menés par les branche et de synergie des acteurs