État des lieux des actions de promotion de l'attractivité des métiers de la métallurgie et de l'égalité professionnelle

just different

L'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la Métallurgie

INTRODUCTION

Contexte du guide état des lieux

L'état actuel de la situation dans la Branche révèle une faible présence des femmes dans les métiers de la métallurgie où 21 % des effectifs sont des femmes, tous métiers et qualifications confondus. Le défi à relever réside dans une féminisation du secteur d'activité de la métallurgie historiquement très masculin.

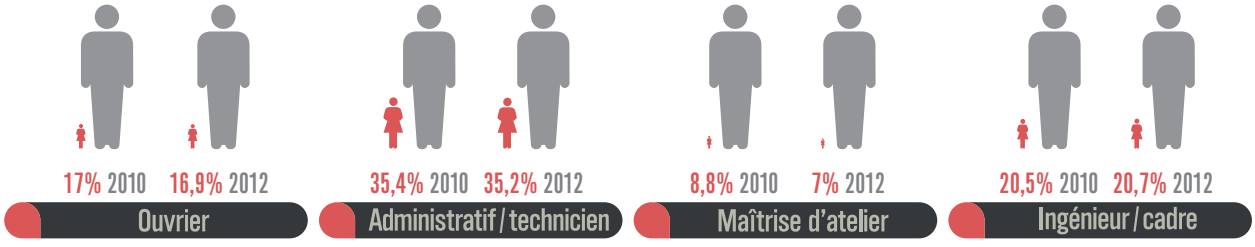
Animées par la volonté de féminiser la profession et d'aider les entreprises à répondre à leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes, la Branche de la métallurgie et ses UIMM territoriales développent depuis plusieurs années une politique d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cet engagement a été formalisé dans deux accords visant à la mise en œuvre d'actions favorisant la mixité professionnelle, l'évolution de carrière des femmes, la conciliation vie professionnelle et vie familiale.

L'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se situe dans la continuité des efforts d'amélioration de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et dans le souci de fournir davantage d'outils aux entreprises adhérentes pour les aider à :

— améliorer la proportion de femmes dans leurs effectifs,

— favoriser l'évolution de carrière de ces femmes.

Or, malgré cette politique pro active en faveur de l'égalité et pour la promotion des métiers de la métallurgie auprès des femmes et des jeunes filles, le pourcentage de femmes présentes dans la métallurgie stagne :



Objectif du guide état des lieux

Cette étude répond au premier point du cahier des charges « Égalité femmes/hommes » lancé par l'Observatoire de la Métallurgie en juillet 2014 : « Un guide état des lieux des actions mises en œuvre au sein des entreprises en faveur de l'égalité ».

Conformément au cahier des charges, l'objectif de ce guide état des lieux est double :

— de **fournir des outils aux entreprises de la Branche** pour les aider à attirer plus de femmes dans leurs effectifs et à favoriser l'évolution de carrière des femmes figurant dans ces effectifs,

— de recueillir les **initiatives d'entreprises et de chambres syndicales territoriales** en matière d'égalité professionnelle.

Méthodologie du guide état des lieux

Nous avons construit ce guide état des lieux à partir de plusieurs sources d'information :

— les études de l'Observatoire de la métallurgie et des autres acteurs institutionnels,

— les informations et les documents mis à disposition par la Branche,

— L'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,

— les entretiens téléphoniques avec les représentants de 6 UIMM territoriales (Midi-Pyrénées, Eure, Gironde-Landes, Languedoc-Roussillon, Nord-Pas de Calais et Rhodanienne) et 2 entreprises, une entreprise de construction d'automobiles en Nord Pas de Calais et un sous-traitant de l'aéronautique en Midi-Pyrénées.

Les entretiens se sont déroulés par conférence téléphonique à partir de 4 guides d'entretien à l'attention :

— de la Branche,

— des UIMM territoriales,

— des entreprises,

— des pôles formation des industries technologiques,

Lors des entretiens, seules les déclarations concernant l'objet de notre étude ont été retenues. Les déclarations rectificatives ou considérées comme étant des jugements de valeur n'ont pas été retenues et ont été considérées comme hors périmètre.

Contenu du guide état des lieux

Le guide état des lieux se propose de valoriser les actions et les outils qui permettent aux entreprises d'attirer et de garder les talents, en particulier les femmes. Deux grands volets ont été retenus :

— l'attractivité des métiers,

— l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Dans le volet « attractivité des métiers », les actions et les outils sont organisés par public cible (élèves, demandeurs d'emploi, prescripteurs, grand public).

Pour chaque catégorie de public cible, deux types d'actions et d'outils en matière d'égalité professionnelle sont mis en avant :

— ceux que les entreprises ont déjà mis en œuvre à l'aide des UIMM territoriales,

— ceux que les UIMM territoriales ont mis en œuvre sans impliquer les entreprises, mais qui servent à construire à long terme un vivier de talents permettant aux entreprises de combler leurs besoins en matière de recrutement.

Dans le volet « égalité professionnelle », les actions et les outils sont organisés par thématique, conformément aux demandes du cahier des charges (recrutement, lutte contre le sexisme, formation professionnelle, évolution de carrière des femmes, sensibilisation des managers à l'importance de leur rôle dans la mise en place desdites pratiques).

Chaque action est présentée sur une fiche composée de plusieurs parties :

— une présentation de l'action, telle qu'elle pourrait être reprise ou adaptée par une autre entreprise,

— un focus mixité, qui met en évidence la façon dont cette action pourrait être adaptée à un public spécifiquement féminin,

— les points forts, qui mettent en avant les éléments essentiels qui font de cette action une « bonne pratique » en matière d'égalité professionnelle,

— les freins, le cas échéant, pour la mise en œuvre d'une telle action,

— les recommandations, qui signalent les points d'attention spécifiques lors de la mise en place de l'action,

— les dispositifs, ainsi que tout autre type de soutien que l'UIMM met à la disposition de ses adhérents pour assurer la mise en œuvre de l'action.

Dans nos recommandations, nous avons essayé d'identifier des pistes d'amélioration dans lesquelles nous articulons les informations obtenues lors des entretiens et des études documentaires avec notre propre expertise dans le domaine. Ces pistes visent plusieurs aspects :

— une dynamique de valorisation des actions de la Branche et des UIMM territoriales,

— une stratégie de mise en avant de l'égalité professionnelle auprès des entreprises par les UIMM territoriales.

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

PUBLIC CIBLE : Les collégiens et les lycéens

Dans le contexte général de pénurie de compétences dans le secteur de la métallurgie, les entreprises sont à la recherche active de talents, femmes et hommes. Mais elles ne peuvent les trouver, surtout dans des métiers qualifiés, que s'il existe un vivier de talents qui réponde aux exigences de ces métiers.

En matière d'égalité professionnelle, le vivier de filles sortant des filières techniques et technologiques reste très faible. Après le baccalauréat, les chiffres en 2009 ne sont pas en faveur des femmes :

- 15 % des titulaires d'un diplôme d'ingénieur sont des filles,
- 44 % parmi les licenciés LMD en « Sciences » sont des femmes,
- 26 % parmi ceux qui ont obtenu des licences professionnelles en « Sciences » sont des femmes,
- 36 % parmi ceux qui ont obtenu des Masters professionnels en « Sciences » sont des femmes,
- 41 % parmi ceux qui ont obtenu des Masters recherche en « Sciences » sont des femmes,
- 39 % parmi les Docteurs en « Sciences » sont des femmes.

(Source : « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur », 2012)

La Branche a très bien compris ces enjeux et met en place depuis une dizaine d'années des actions de promotion des métiers auprès des élèves, afin d'augmenter à long terme le vivier de talents nécessaires aux entreprises de l'industrie.

Cette série d'actions a débuté en 2005 avec l'organisation de l'événement « IndustriELLES » au Palais Omnisports de Paris Bercy, en présence de 12 000 filles venues de la France entière. Cet événement a eu comme but la sensibilisation des filles aux métiers de l'industrie. L'événement a marqué le lancement d'une dynamique régionale de promotion des métiers de la Branche en direction des jeunes filles.

En 2011, lors de la 1re Semaine de l'Industrie, la Branche lance une campagne de communication « Les industries technologiques, l'avenir, on y travaille », avec pour objectif de faire évoluer l'image de l'industrie pour donner envie aux jeunes, mais pas seulement, de s'y intéresser.

À cette occasion a été lancée la tournée, « Le Propulsion Tour », avec deux caravanes, « la cité industrielle » et « la construction virtuelle d'un véhicule », qui sillonnent la France en s'arrêtant dans les cours des lycées et collèges, mais aussi au cœur des centres-villes, afin de sensibiliser les jeunes et les enseignants aux perspectives d'évolution dans les métiers de l'industrie et à la diversité de ces métiers. La première caravane propose de découvrir en 3D une « cité industrielle ». La seconde propose de s'initier au jeu Drive for Success, avec comme but la conception d'un véhicule en faisant appel à des professionnels, puis de le piloter sur différents circuits. En partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, la tournée a déjà visité 112 villes de France et 141 établissements scolaires. Environ 22 500 élèves ont participé à cette expérience, en présence de près de 721 enseignants.

La Branche a mis aussi en place, il y a plus de 20 ans un programme de « Partenariat Ecoles-Entreprise » qui a pour objectif de faire découvrir aux jeunes collégien(s)(nes), dans le cadre d'une immersion dans l'entreprise, les industries technologiques et les métiers de la Branche. Pour l'année scolaire 2013-2014, 900 jeunes filles ont participé à différents projets pédagogiques.

La Branche a également initié un partenariat avec l'Association « Elles Bougent » qui promeut les métiers techniques et scientifiques afin d'augmenter le nombre de femmes dans les écoles d'ingénieurs et dans les formations scientifiques. Certaines UIMM territoriales ont aidé l'Association à se structurer régionalement et collaborent dans des projets de promotion des métiers auprès des filles.

Les UIMM territoriales appuient les entreprises qui ont la volonté de collaborer avec les établissements scolaires afin de sensibiliser les élèves, en mettant à leur disposition des outils pédagogiques, des conseils et en les aidant à mettre en place des actions concrètes.

Elles organisent également de nombreuses autres actions de sensibilisation des élèves et des enseignants.

■ Rencontres collégiennes – lycéennes / Ingénieures-Techniciennes

Elles bougent

Rencontres sur le terrain en entreprise, entre des collégiennes, des lycéennes, des étudiantes en classes préparatoires, suivant des études scientifiques et techniques et des femmes ingénieures ou des techniciennes en poste de tous secteurs de l'industrie.

L'association « Elles bougent » qui fédère des femmes salariées, des étudiantes et des lycéennes, organise ces manifestations sur l'ensemble du territoire.

Ce type d'action est réalisé dans les entreprises adhérentes à l'Association « elles bougent » et au cours de salons ou événements sectoriels (Mondial de L'auto, Le Bourget, etc.)

L'association compte plus de 1 500 femmes ingénieures ou techniciennes au sein des entreprises partenaires investies dans la promotion de leurs métiers.

FOCUS MIXITÉ	Les témoignages des femmes Ingénieures ou techniciennes mettent en avant leur parcours et leur évolution professionnelle par leur témoignage, casse le stéréotype qualifiants souvent l'industrie et la technique d'univers dit « masculin ».
POINTS FORTS	Les échanges entre les salariées et les lycéennes/collégiennes leur permettent de se projeter et les aident à mieux s'orienter vers des métiers techniques/scientifiques. Suite à ces rencontres 75 % des jeunes filles estiment que l'Association « Elles bougent » les a aidées dans le choix de leurs orientations et 25 % des filles, suite à cette rencontre, ont fait évoluer leur projet professionnel.
RECOMMANDATIONS	Développer cette action dans les PME.
DISPOSITIFS DE L'UIMM	Certaines UIMM territoriales accompagnent l'association.

Participation de l'Association « elles bougent » :

Le forum « Réseaux & Carrières au féminin » a eu lieu le 12 février 2015 à la Préfecture de Paris et d'Ile-de-France. Plus de 300 étudiantes et jeunes diplômées ont pu rencontrer et échanger avec les salariées issues de 24 entreprises partenaires à l'Association « Elles bougent » à travers des stands et des ateliers RH, notamment de coaching et de négociations de salaires.

Pour la journée nationale des Sciences de l'ingénieur au féminin le 20 novembre 2014, l'Association « Elles bougent » en Languedoc-Roussillon et une entreprise du secteur d'activité de la fabrication d'instrumentation scientifique et technique, avec l'appui de l'UIMM Languedoc-Roussillon, ont organisé, auprès des élèves de 2nde du lycée Jean Mermoz de Montpellier, une séance d'information et d'échanges sur la mixité professionnelle dans l'industrie. Cette rencontre a eu pour fil directeur le témoignage d'une ambassadrice technique de cette entreprise.

■ Actions des entreprises ➲ Journée Ambassadeur Métier au féminin dans une entreprise aéronautique et spatiale

Accueil de 180 jeunes filles, de 21 lycées généraux, technologiques et professionnels en France sur les 9 sites d'une entreprise, à l'occasion de la « Journée Ambassadeur Métier au féminin » organisée le 12 mars 2015 avec l'Association « Elles bougent ».

Lors de cette journée, ces jeunes filles ont pu échanger avec les salariées qui s'investissent dans l'Association « Elles bougent » et visiter des ateliers et des laboratoires.

La journée s'est conclue sur une conférence sur les stéréotypes Femmes/Hommes.

FOCUS MIXITÉ

Les témoignages des femmes Ingénieures ou techniciennes mettent en avant leur parcours et leur évolution professionnelle dans un univers dit « masculin ».

POINTS FORTS

Les échanges entre les salariées et les lycéennes/collégiennes leur permettent de se projeter et les aident à mieux s'orienter vers des métiers techniques/scientifiques.

Les activités proposées ont permis de faire évoluer leur représentation de l'Industrie.

RECOMMANDATIONS

Développer ce type action dans d'autres entreprises.

Et plus précisément lors de cette journée :

— à Mérignac, les lycéennes ont pu monter dans un Falcon 8X et tester les Google-glasses.

— à Istres, elles sont montées dans un Mirage 2000.

— à Martignas, les jeunes filles ont pu partager un petit-déjeuner géant avec tout le personnel féminin et les lycéennes ont été invitées à laisser un tag sur un triptyque qui avait été spécialement assemblé pour recevoir leurs signatures et les photos de la journée.

— à Saint-Cloud, elles ont assisté à une démonstration de l'utilisation d'une salle de réalité virtuelle, elles ont également pu piloter virtuellement un Rafale et un Falcon 7X.

180 jeunes filles ont participé à cette journée

Sur l'ensemble des sites, des quizz avaient été organisés avec lots à la clé (maquettes, goodies…) pour valoriser un lycée ou une lycéenne. À Mérignac, la lycéenne qui a eu le meilleur score au quizz a remporté une visite de l'établissement pour toute sa classe.

■ Actions école-entreprise ➲ Classe en entreprise

Classe en entreprise

L'entreprise accueille, dans le cadre d'un partenariat école-entreprise, une classe de collège ou de lycée pendant 3 jours consécutifs.

Outre, leurs cours habituels, les élèves, par petits groupes (5 à 6 élèves), suivent des séances de découverte des métiers de l'entreprise.

À l'issue de la période en entreprise, les élèves réalisent, face à des professionnels, un exposé sur l'image retenue de l'entreprise et de ses métiers.

FOCUS MIXITÉ

Les témoignages des femmes salariées mettent en avant leur parcours et leur évolution professionnelle dans un univers dit « masculin ».

POINTS FORTS

Cette action permet d'atteindre plusieurs objectifs :

— l'immersion des jeunes dans l'entreprise (vivre l'entreprise),
— la découverte de métiers d'avenir en ayant des échanges privilégiés avec des salariés,
— susciter des vocations,
— découvrir des univers professionnels qui offrent de réelles perspectives d'avenir,
— donner du sens aux « cours habituels ».

FREINS

La logistique de cette action peut s'avérer difficile :

— pour l'entreprise (disponibilité importante de certains de ses salariés, mise à disposition d'une salle de réunion),
— pour les enseignants (délocalisation des cours).

RECOMMANDATIONS

Mettre en avant les salariées femmes lors de la présentation des métiers aux élèves. Montrer que ce sont des métiers ouverts à tous, où les jeunes filles ont leur place.

DISPOSITIFS DE L'UIMM

Les UIMM territoriales peuvent accompagner l'entreprise dans la mise en place de cette action.

***Les « Classes en Entreprises » se font déjà…* par exemple en Midi-Pyrénées**

En 2013-2014, 7 classes en entreprises ont été organisées par l'UIMM Midi-Pyrénées, dans le cadre de partenariats école – entreprise, avec plusieurs entreprises technologiques et industrielles.

Les travaux des élèves ont été présentés lors de la remise de trophées « Industrie Cup » 2014, organisée par l'UIMM Midi-Pyrénées, en partenariat avec l'Académie de Toulouse, au Centre de Formation de l'Industrie (CFI) de Beauzelle, en présence de 200 élèves.

De nombreuses autres classes en entreprises ont été réalisées sur l'ensemble du territoire, notamment pendant la Semaine de l'Industrie.

Partenariat école-entreprise

L'entreprise accueille, dans le cadre d'un partenariat école-entreprise des élèves et celui de partenariats entre les UIMM territoriales, l'inspection académique / le rectorat et les établissements scolaires, une classe ou un groupe d'élèves de collèges ou lycées. L'objectif est de permettre aux élèves de découvrir les métiers des industries technologiques en réalisant un projet pédagogique en lien avec les entreprises industrielles. Le projet est évalué en fin d'année par un jury composé de représentants d'entreprises et du monde éducatif. Une restitution est effectuée lors d'un événement de remise de trophées qui rassemble un grand nombre d'élèves.

Ce type d'action permet d'accompagner les élèves dans leur choix d'orientation.

FOCUS MIXITÉ

Ces visites sont destinées à accompagner le choix de l'orientation professionnelle notamment des jeunes filles vers les filières scientifiques, technologiques et industrielles. Lors de l'évaluation de projet, un trophée spécial « Implication des filles » peut être attribué, pour rappeler que les métiers de l'industrie sont ouverts aux femmes.

POINTS FORTS

Cette action permet d'atteindre plusieurs objectifs :

— la découverte de l'entreprise et de l'univers industriel,
— la découverte de métiers d'avenir en rencontrant des professionnels sur leurs lieux de travail,
— lutter contre les idées reçues,
— susciter des vocations.

RECOMMANDATIONS

— Mettre en avant les salariées femmes lors du déroulement du projet.
— Montrer que ce sont des métiers ouverts à tous, où les jeunes filles ont leur place.

DISPOSITIFS DE L'UIMM

Les UIMM territoriales peuvent accompagner les entreprises et les établissements scolaires pour mettre en place ce type d'actions.

***La « Réalisation d'un projet en milieu professionnel » se fait déjà…* par exemple en Midi-Pyrénées**

En 2014, plus de 900 jeunes filles y on participé

En 2013, 9 projets en partenariats ont été organisés dans le cadre de partenariats école-entreprise « Industrie Cup », avec plusieurs entreprises technologiques et industrielles. Plus de 300 élèves ont mené des actions en entreprises tout au long de l'année scolaire.

Les projets ont été présentés lors de la remise de trophées « Industrie Cup », organisée par l'UIMM Midi-Pyrénées, en partenariat avec l'Académie de Toulouse, au Centre de Formation de l'Industrie (CFI) de Beauzelle, en présence de 200 élèves.

De nombreuses UIMM territoriales organisent ce type d'action sur l'ensemble du territoire.

Concours Mécano

Concours proposé par une UIMM territoriale aux jeunes de 4e et 3e.

À partir des boîtes de jeux distribuées dans l'établissement scolaire, les élèves doivent produire un modèle original MECCANO et réaliser un diaporama présentant leur réalisation.

L'objectif du concours est de faire découvrir aux élèves de façon ludique et pédagogique les industries technologiques.

Les prototypes sont soumis aux votes des internautes et évalués par un jury de professionnels de l'industrie.

FOCUS MIXITÉ	Les équipes sont mixtes. Les filles et les garçons découvrent ensemble l'industrie mécanique et l'industrie métallurgique.
POINTS FORTS	Cette action permet d'atteindre plusieurs objectifs : — faire découvrir les métiers d'avenir, — susciter des vocations, — déconstruire les idées reçues, car filles et garçons vont se rendre compte que les filles sont capables de construire un modèle technique.
RECOMMANDATIONS	— Être vigilant à ce que les équipes soient mixtes. — Le concours peut être intégré au programme de 3e, notamment en DP3, en cours de technologie, ou encore sous forme de club.
DISPOSITIFS DE L'UIMM	Les UIMM territoriales peuvent accompagner les établissements scolaires pour mettre en place ce type d'actions.

Le concours a été organisé… **par exemple dans l'Eure**

L'UIMM de l'Eure pilote le concours « Défi MECCANO » destiné aux collégiens du département et qui suppose la réalisation d'un modèle original MECCANO par équipes de 4 à 6.

Les collégiens ont 6 mois pour réaliser leur prototype MECCANO avant de le soumettre aux votes des internautes et être évalués par un jury de professionnels de l'industrie lors d'une journée finale.

Un concours similaire, challenge Mécano, est organisé en Nord-Pas-de-Calais.

Journées découverte des industries technologiques pour les jeunes filles

L'entreprise accueille un groupe de jeunes filles, lycéennes organisées dans le cadre de partenariats entre les UIMM territoriales, le rectorat et les établissements scolaires. L'objectif est de leur faire découvrir les métiers des industries technologiques et de donner envie aux élèves de choisir les filières technologiques, Industrielles et scientifiques. Ces jeunes filles découvrent pendant le lycée (2nde – 1re - terminale), les métiers des industries technologiques et les formations associées. Des rencontres sont organisées avec des femmes qui travaillent dans l'industrie.

FOCUS MIXITÉ

Ces visites sont destinées à accompagner le choix de l'orientation professionnelle des jeunes filles vers les filières scientifiques, technologiques et industrielles après le Bac.

POINTS FORTS

Cette action permet d'atteindre plusieurs objectifs :

— information des jeunes filles sur les métiers et les formations des entreprises industrielles,
— incitation des jeunes filles à rejoindre ces métiers restant peu féminisés,
— possibilité pour les filles de s'identifier à des modèles féminins ayant réussi,
— lutte concrète contre les stéréotypes associés aux métiers de la métallurgie.

RECOMMANDATIONS

— Mettre en avant ces salariées femmes lors de la présentation des métiers.
— Ne pas avoir peur d'aborder le sujet des stéréotypes et les possibles difficultés d'intégration des femmes dans des équipes à prédominance masculine.

DISPOSITIFS DE L'UIMM

Les UIMM territoriales peuvent accompagner les entreprises et les établissements scolaires pour mettre en place ce type d'actions.

***Les « Journées découverte » se font déjà …* dans l'Eure avec un focus mixité**

L'UIMM de l'Eure organise « Les Journées Industri'Elles », déployées dans le cadre d'un partenariat avec l'inspection académique, le rectorat et les établissements scolaires.

1 500 jeunes filles ont participé aux actions de découverte des métiers des industries technologiques

Trois rencontres « journées découverte » ont eu lieu pendant le lycée au cours desquelles les filles sont informées sur l'offre de formation supérieure dans leur territoire, échangent avec des chefs d'entreprise, des femmes techniciennes et ingénieures lors de visites dans les entreprises et font une visite d'une grande école d'ingénieur.

Les « Journées découverte » sont présentées dans les établissements scolaires par la chargée de communication de la Chambre syndicale territoriale. La participation à ces journées est volontaire et la publicité de ce programme est principalement relayée bouche-à-oreille.

Un suivi de l'orientation professionnelle des 1 500 jeunes filles qui ont participé aux actions de découverte des métiers des industries technologiques est mis en place. Elles ont été contactées par l'UIMM de l'Eure afin de savoir quelles filières elles ont choisies et, le cas échéant, dans quels métiers elles travaillent.

■ Actions de la Branche et des UIMM territoriales ➲ Expositions de découverte des métiers

Les expositions de découverte des métiers ont pour objectif de faire découvrir aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et au grand public, les métiers des industries technologiques et de leur montrer les opportunités à saisir et les passerelles entre les différents métiers.

Les expositions peuvent être interactives, proposant des ateliers de découverte des métiers avec possibilité de tester leurs aptitudes. Des produits industriels peuvent également être exposés. La présentation des métiers se fait à travers des photos, des kakémonos, des films avec des informations clés sur chaque métier, ainsi que des témoignages.

Les expositions peuvent être itinérantes et de ce fait être présentées dans plusieurs établissements scolaires ou salons thématiques.

FOCUS MIXITÉ

Lors de ces expositions, une attention particulière peut être accordée aux jeunes filles et femmes par la mise en avant du fait que les métiers de l'industrie sont ouverts aux femmes. Le volet « métiers au féminin » peut comporter des photos et témoignages de jeunes femmes pour illustrer la mixité des métiers. Les expositions peuvent être dédiées exclusivement à la mise en valeur de parcours féminins dans ces métiers.

POINTS FORTS

Le volet « métiers au féminin » d'une exposition ou le contenu entièrement dédié aux femmes dans les métiers de la Branche permettent de sensibiliser les différents publics (élèves, demandeurs d'emploi, salariés de l'industrie, prescripteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation) sur le fait que ces métiers peuvent être exercés par des femmes.

RECOMMANDATIONS

Réserver un volet « métiers au féminin » dans les expositions de découverte des métiers de la Branche.

DISPOSITIFS DE L'UIMM

Les UIMM territoriales ont initié ou participé à plusieurs expositions de découverte des métiers.

***Des expositions se font déjà…* par exemple en Midi-Pyrénées**

L'UIMM de Midi-Pyrénées a organisé le Salon des Métiers de l'Industrie sur le site d'une entreprise dans l'aéronautique avec une exposition photos présentant 20 portraits de métiers.

FOCUS MIXITÉ

Les portraits des métiers sont illustrés avec des photos de femmes et d'hommes.

L'UIMM Midi-Pyrénées a participé, en partenariat avec d'autres Branches, le Rectorat et l'Onisep, à l'exposition itinérante dans les lycées et les collèges « Métiers 2 visu ».

FOCUS MIXITÉ

L'exposition se propose d'expliquer que les métiers n'ont pas de sexe. L'UIMM a illustré sur un kakémono le métier d'ajusteur/ajusteuse cellules avions par des photos de filles et de garçons.

Par exemple en Gironde

Lors de la Semaine de l'Industrie, l'UIMM a accueilli sur son stand la « Vitrine des métiers de l'aéronautique » d'Aquitaine Cap Métiers, avec des animations sous forme d'ateliers de découverte des métiers, vidéos…

FOCUS MIXITÉ

Des photos et des témoignages de jeunes femmes ont été utilisés pour illustrer la mixité des métiers et pour souligner la possibilité pour les filles d'exercer ces métiers.

Par exemple en Languedoc-Roussillon

FOCUS MIXITÉ

L'UIMM Languedoc-Roussillon a mis en place une exposition « Elles font l'industrie » avec 12 panneaux de présentation de carrières au féminin dans les métiers industriels, à partir de témoignages de femmes salariées et chefs d'entreprise de la région.

Conférences destinées à promouvoir l'attractivité des métiers

Les conférences permettent de promouvoir auprès des élèves l'attractivité des métiers de l'industrie, jusqu'à maintenant trop souvent perçus comme « sales, pénibles, cols-bleus », en soulignant la possibilité de construction d'un projet professionnel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les témoignages des chefs d'entreprise et des ingénieur(s) (es) aident à donner aux élèves un premier aperçu de ce qu'est le monde de l'entreprise et à déconstruire les stéréotypes liés à la place des femmes et des hommes au travail.

FOCUS MIXITÉ	Les conférences mettent en avant des femmes chefs d'entreprise ou ingénieures qui ont réussi leur carrière professionnelle dans les métiers de l'industrie.
POINTS FORTS	Les témoignages des femmes, salariées ou chefs d'entreprise, inspirent le public et donnent envie de se projeter dans une carrière professionnelle dans l'industrie.
RECOMMANDATIONS	Être vigilant à la mixité des panels d'experts, de témoins du monde de l'entreprise, mais aussi du public. Être vigilant au contenu des interventions qui peuvent quelques fois accentuer les stéréotypes.
DISPOSITIFS DE L'UIMM	Les UIMM territoriales organisent régulièrement des conférences sur l'égalité professionnelle.

Des conférences ont été organisées déjà … **par exemple en Midi-Pyrénées avec un focus mixité**

L'UIMM Midi-Pyrénées a organisé le colloque « Scientifica » pour un public exclusivement composé de collégiennes. Le colloque a mis en avant des témoignages de femmes, chefs d'entreprise et ingénieures, ce qui a permis aux filles d'appréhender le fait que les métiers de l'industrie permettent le développement d'une carrière professionnelle pour les femmes aussi.

Film IndusTRIdimension en 3D

Le film IndusTRIdimension en 3D est un mélange de la prise de vue réelle et de la synthèse 3D, relief pour des effets spectaculaires. Il a été projeté dans les salles de cinéma équipées de 3D Relief (avec lunettes), mais aussi diffusé sur de nombreuses chaînes de télévision à l'occasion du lancement de « La Semaine de l'Industrie ».

FOCUS MIXITÉ

Un des trois protagonistes du film est Sophie, 24 ans, qui est salariée dans l'industrie technologique.

À travers la présentation de sa vie, Sophie fait partager sa passion pour son travail et la fierté d'agir sur le quotidien de millions de personnes, le plaisir de travailler en équipe pour bâtir un projet d'avenir.

POINTS FORTS

Le personnage de Sophie permet aux filles et femmes de se projeter dans un métier traditionnellement considéré comme masculin.

RECOMMANDATIONS

Lors de différentes actions de sensibilisation autour de la projection du film, faire témoigner des femmes qui travaillent, évoluent et s'épanouissent dans les métiers de l'industrie.

Il s'agit d'un outil qui peut accompagner différentes actions (conférences, séances de sensibilisation).

DISPOSITIFS DE L'UIMM

Les UIMM territoriales ont organisé des projections de ce film dans le cadre des actions de sensibilisation sur les métiers et sur l'égalité professionnelle.

***Le film a été projeté…* Dans l'Eure**

Plus de 400 lycéens en classe de 1ère Scientifique ont participé à l'événement « Objectif Ingénieur »

L'UIMM de l'Eure, en partenariat avec la chambre de commerce et d'Industrie de l'Eure, a organisé l'événement « Objectif Ingénieur » au cinéma Gaumont Pathé d'Évreux. L'objectif de l'événement était de présenter l'Industrie dans l'Eure et les métiers d'ingénieurs à travers le visionnage du film IndusTRIdimension en 3D et à travers les témoignages d'ingénieurs du département. Plus de 400 lycéens en classe de 1re Scientifique y ont participé.

FOCUS MIXITÉ

Cet événement « Objectif Ingénieur » est devenu « Objectif Ingénieur(e) » et met en avant les témoignages de femmes ingénieures.

Circuit de découverte du monde des industries technologiques

Le circuit de découverte du monde des industries technologiques propose des parcours personnalisés en fonction du type de publics : élèves de la 5e aux étudiants post-bac, demandeurs d'emploi (selon leurs connaissances du secteur et leur projet de formation ou d'emploi), salariés de l'industrie souhaitant monter en compétences, prescripteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Il a pour objectif de faire connaître les métiers de l'industrie de manière ludique et pédagogique en proposant des ateliers et exercices pour tester et découvrir les habiletés et connaître les environnements de travail.

FOCUS MIXITÉ	Quiz interactif par équipe pour mettre fin aux préjugés et aux représentations parfois négatives sur la présence des femmes dans les métiers de la Branche.
POINTS FORTS	Cette action permet de sensibiliser les différents publics sur l'égalité professionnelle. Le côté ludique du quiz augmente l'impact de la sensibilisation sur les stéréotypes.
RECOMMANDATIONS	Faire des focus sur les stéréotypes liés aux métiers dits de « femmes » et d'« hommes ».
DISPOSITIFS DE L'UIMM	Plusieurs UIMM territoriales organisent des parcours de découverte des métiers de l'industrie..

Le parcours se fait déjà… **En Midi-Pyrénées**

L'UIMM Midi-Pyrénées a mis en place « Open Industries », un parcours en 4 étapes :

— Exercices pratiques pour se tester et découvrir ses habiletés,

— Visite des ateliers techniques pour connaître les environnements de travail et les métiers phares des industries technologiques via des clips vidéo en 3D relief,

— Présentation des parcours de formation possibles dans l'industrie et des perspectives d'évolution en région Midi-Pyrénées.

FOCUS MIXITÉ	Quiz interactif par équipe pour mettre fin aux préjugés et aux représentations parfois négatives.

En Ile-de-France

Réalisation d'un partenariat entre le GIM et le Club des partenaires (environ 70 partenaires), initiative conjointe des 3 Rectorats d'Ile-de-France concernant la promotion des métiers de l'Industrie. Dans ce cadre, plusieurs conférences et rencontres avec des lycéens ont lieu lors des semaines de l'Orientation active.

Concours vidéo illustrant une journée de travail d'une femme dans un métier dit « masculin » en milieu industriel

Ce concours vidéo consiste à illustrer le thème « L'Industrie, des métiers à la portée des femmes » par la production d'un clip vidéo de 3 minutes Le clip raconte la journée d'une femme dans un métier dit « masculin » en milieu industriel.

Ce concours s'adresse à des lycéens, toutes filières confondues, sous contrat scolaire ou en apprentissage ainsi qu'à des étudiants en Bac + 2 pour des filières technologiques ou professionnelles.

Les vidéos créées par les participants sont ensuite présentées sur une page internet consacrée à l'événement, avant d'être soumises aux votes des internautes.

Les gagnants sont annoncés lors d'une cérémonie de remise de prix au cours de laquelle l'ensemble des collégiens découvrent ces clips vidéo.

FOCUS MIXITÉ

Le concours présente une journée de travail des femmes dans un métier dit « masculin ».

POINTS FORTS

Cette action permet d'atteindre plusieurs objectifs :

— possibilité pour d'autres femmes de s'identifier à des modèles féminins ayant réussi,

— incitation des jeunes filles à rejoindre les formations menant à ces métiers restant peu féminisés,

— découverte pour les jeunes filles des univers professionnels qui offrent de réelles perspectives d'avenir.

RECOMMANDATIONS

Réserver des espaces de visionnage d'une ou plusieurs vidéos lors de conférences, d'actions de sensibilisation ou de formation organisées par les UIMM territoriales ou par la Branche.

Les vidéos peuvent aussi être proposées à d'autres acteurs dans les régions qui mènent ce type d'actions.

DISPOSITIFS DE L'UIMM

Les vidéos peuvent être valorisées par les UIMM territoriales ou par la Branche sur leur site internet.

Le concours se fait déjà…

Par exemple en Nord Pas-de-Calais

Le concours régional « 24 heures de ma vie » mis en place par l'UIMM Nord Pas-de-Calais en partenariat avec l'Académie de Lille et le Pôle Mécanique réunit chaque année plus d'une dizaine d'établissements scolaires. Les prix ont été décernés lors de la cérémonie « Mécalive » qui regroupe à la fois le concours « Challenge Mécano » et « 24 h de ma vie ». Le concours a également été présenté sur le site : www.les-industries-technologiques.fr.

FOCUS MIXITÉ

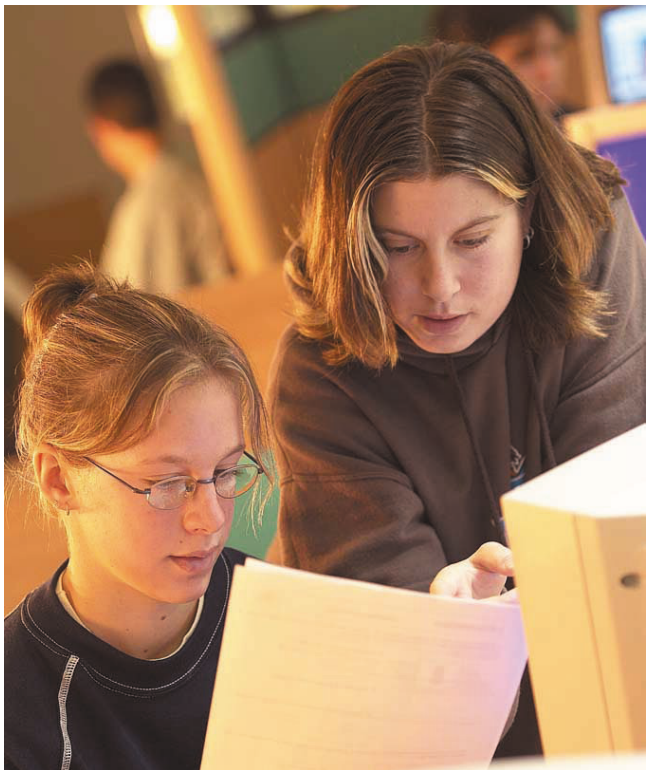
En 2014, plusieurs prix ont été décernés : « Stéréotype », « Une femme chez Caterpillar »,…

Cellule d'écoute destinée aux apprenties dans un pôle formation industries technologiques

La cellule d'écoute permet un accompagnement personnalisé des apprenties qui se confrontent à leur entrée en apprentissage à un univers majoritairement masculin, dans lequel persistent encore des stéréotypes sur la place des femmes dans les métiers des industries technologiques.

FOCUS MIXITÉ	Il s'agit d'un accompagnement personnalisé, mais également « genré », pour instaurer une bonne cohabitation entre les jeunes apprenti(s) (es).
POINTS FORTS	Cet accompagnement personnalisé de jeunes filles au sein d'un milieu à prédominance masculin a pour effet un taux d'échec quasiment nul pour les filles.
FREINS	Besoin d'efforts humains et organisationnels.
RECOMMANDATIONS	— Être vigilant aux difficultés particulières auxquelles les apprenties peuvent être confrontées dans un univers majoritairement masculin. — Être conscient des barrières que la société et les filles elles-mêmes s'imposent afin de « rentrer dans la case ». — Bien définir le cadre de fonctionnement de la cellule afin de ne pas stigmatiser ni les filles, ni les garçons.
DISPOSITIFS DE L'UIMM	Au moins un pôle formation des industries technologiques a déjà mis en place ce dispositif, il peut être transposable dans d'autres centres.

La cellule d'écoute fonctionne déjà… **Par exemple en Languedoc-Roussillon avec un focus mixité**



Le pôle formation des industries technologiques de la région Languedoc-Roussillon a mis en place et pilote une cellule d'écoute pour les filles, qui est un vrai succès, car le taux d'échec dans ce pôle formation des industries technologiques est quasiment nul pour les filles.

PUBLIC CIBLE : Les prescripteurs

Les chiffres démontrent que les choix tout au long du cursus scolaire et universitaire ne se font pas de la même manière pour les filles et les garçons :

— parmi les 4 % d'élèves en troisième qui choisissent un enseignement optionnel de découverte professionnelle de 6 heures, 35,7 % sont des filles (rentrée 2010)

— 2,2 % des filles en seconde générale et technologique choisissent l'enseignement « sciences de l'ingénieur », contre 12 % des garçons (2010)

— Parmi les élèves qui suivent une classe de seconde générale et technologique, 30 % des filles et 44 % des garçons ont choisi la première scientifique (2010)

— Parmi les élèves qui suivent une classe de seconde générale et technologique, 16 % des filles et 5 % des garçons ont choisi la première littéraire (2010)

— 3 % des filles et 16 % de garçons inscrits en terminale S choisissent « sciences de l'ingénieur » comme enseignement de spécialité (rentrée 2010)

— Les classes préparatoires scientifiques aux grandes écoles sont composées de 30,1 % de filles, contre 73 % en préparations littéraires (2010)

— Dans l'enseignement professionnel, 15 % des élèves ou apprentis qui préparent un diplôme dans les spécialités de la production sont des filles, contre 68 % dans les spécialités des services (2010).

(Source : « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur », 2012).

Les prescripteurs (enseignants, conseillers d'orientation et de formation, parents) ont un rôle actif dans l'orientation d'un grand nombre de jeunes (filles et garçons) et de demandeurs d'emploi et/ou de personnes en démarche de reconversion (femmes et hommes). Il est important de travailler avec eux pour déconstruire les stéréotypes et prendre conscience du fait que les métiers de l'industrie ne sont pas réservés exclusivement aux hommes.

Au niveau territorial, les UIMM territoriales appuient les entreprises qui ont la volonté de sensibiliser les prescripteurs, en mettant à leur disposition des outils pédagogiques et des conseils et en les aidant à mettre en place des actions concrètes (organiser des stages, par exemple,…).

Elles mettent en place également des actions de sensibilisation des prescripteurs en les dotant d'outils pédagogiques, tels que le « Kit'Métiers des industries technologiques » et le Kit pédagogique qui n'impliquent pas directement les entreprises, mais ils contribuent à construire à long terme un vivier de talents permettant aux entreprises de combler leurs besoins en matière de recrutement.

■ Actions des entreprises ➲ Stages en entreprise destinés aux prescripteurs

L'entreprise accueille des prescripteurs (professeurs principaux, conseillers d'orientation, conseillers formation, conseillers Pôle Emploi, Missions Locales ….) dans le cadre de stages de 1 à 2 jours, afin de leur permettre d'appréhender sa culture d'entreprise, son organisation humaine, ses produits, ses clients et ses métiers.

FOCUS MIXITÉ

Les témoignages des femmes salariées mettant en avant leur parcours et leur évolution professionnelle dans un univers encore dit « masculin » contribuent à déconstruire les stéréotypes des prescripteurs.

POINTS FORTS

Cette action permet de sensibiliser les prescripteurs sur l'égalité professionnelle. En effet, ils ont un rôle actif dans l'orientation d'un grand nombre de jeunes et de demandeurs d'emploi et/ou des personnes en démarche de reconversion.

Elle permet également de faire évoluer les représentations des prescripteurs sur les métiers de l'industrie et de les confronter aux réalités du secteur grâce à des témoignages et rencontres avec des salariées.

RECOMMANDATIONS

Mettre en avant des parcours professionnels de femmes dans les métiers de la Branche.

Faire intervenir des salariées lors de stages.

Faire des focus sur les stéréotypes liés aux métiers dits de « femmes » et d'« hommes ».

DISPOSITIFS DE L'UIMM

Les UIMM territoriales peuvent accompagner les entreprises pour mettre en place ce type d'actions

Les stages se font déjà… **En Midi-Pyrénées**

L'UIMM Midi-Pyrénées organise des stages en entreprise destinés aux professeurs principaux, conseillers d'orientation, conseillers formation, conseillers Pôle Emploi.

Les stages ont comme objectif de faire évoluer les représentations des prescripteurs à l'issue de ces 2 jours d'immersion en entreprises afin qu'ils puissent retransmettre leur expérience et leur nouveau point de vue aux publics qu'ils orientent. Des d'outils d'information sont mis à leur disposition

Dans le Rhône

La Métallurgie Rhodanienne, en collaboration avec d'autres partenaires de la région, organise des journées thématiques académiques à l'attention des conseillers d'orientation psychologues. Le thème des Journées en 2014 était : « Les métiers méconnus qui recrutent ». Les Journées sont inscrites dans le Plan de Formation des deux Académies de la région. Une partie du temps est dédié aux visites en entreprises. Le succès des Journées est évalué à l'aide d'un questionnaire.

■ Actions de la Branche et des UIMM territoriales

« Kit'Métiers des industries technologiques » destiné aux prescripteurs

L'UIMM met à disposition de prescripteurs de l'emploi, de l'orientation (conseillers Pôle Emploi, Missions locales,…) une plateforme d'information « Kit'Métiers des industries technologiques ». Cette plateforme permet aux prescripteurs de construire leur présentation afin de réaliser des actions propres de sensibilisation et de répondre aux questions qui concernent les métiers de la Branche.

Le Kit'Métiers contient plusieurs informations, telles que : présentations des secteurs, descriptifs détaillés des principaux métiers en tension, interviews de salariés, présentation de l'industrie au niveau territorial et présentation des entreprises par bassin d'emploi.

Le déploiement du Kit'métiers…
En 2014, plus de 3 500 prescripteurs ont été formés sur l'ensemble du territoire.

Le Kit'Métiers peut être téléchargé sur le site « les industries technologiques », dans l'espace pédagogique, www.les-industries-technologiques.fr/espace-pedagogique. Il est accessible avec un login d'accès fourni à l'issu d'une formation sur son utilisation.

FOCUS MIXITÉ

Des focus mixité existent dans les rubriques « idées reçues » où sont présentées les idées reçues sur les métiers à prédominance masculine avec des clips vidéo contenant des témoignages de femmes sur leurs parcours et leurs métiers (orientation et reconversion professionnelle).

POINTS FORTS

Cet outil aide les prescripteurs, qui ont un rôle actif dans l'orientation et la formation d'un grand nombre de jeunes (filles et garçons) et de demandeurs d'emploi et/ou de personnes en démarche de reconversion (femmes et hommes), à déconstruire les stéréotypes et à prendre conscience du fait que les métiers de l'industrie ne sont pas réservés qu'aux hommes.

Les vidéos ont un fort impact car elles présentent des « tranches de vie » de femmes qui travaillent et évoluent professionnellement dans des métiers historiquement « réservés » aux hommes.

RECOMMANDATIONS

Former davantage les prescripteurs sur le fonctionnement des stéréotypes avant de leur fournir les Kits.

DISPOSITIFS DE L'UIMM

Formation des prescripteurs et des entreprises qui le souhaitent sur demande.

Kit pédagogique destiné aux enseignants

L'UIMM met à disposition des professeurs un kit numérique qui leur permet de présenter les métiers de l'industrie aux collégiens et lycéens, de manière ludique. La mallette propose plusieurs déroulés de cours, avec des exemples d'exercices, une présentation personnalisable et un quiz interactif.

Cet outil est destiné à sensibiliser les jeunes, filles et garçons.

FOCUS MIXITÉ

Le kit contient une page dédiée aux femmes, « Femmes et industrie », qui rappelle la place des femmes dans l'industrie.

POINTS FORTS

Il s'agit d'un outil pédagogique ludique (avec des quiz, et des vidéos) qui fournit des informations claires sur les métiers, qui intéressent tant les filles que les garçons.

Le focus « Femmes et industrie » permet d'ouvrir les échanges sur les stéréotypes liés aux aptitudes des femmes à travailler sur des métiers perçus comme « masculins ».

RECOMMANDATIONS

Ne pas avoir peur d'aborder le sujet des stéréotypes et les possibles difficultés d'intégration des femmes dans des équipes à prédominance masculine.

Solliciter les filles et les garçons pour qu'ils s'expriment sur leurs craintes éventuelles par rapport au travail en équipes mixtes dans les métiers et les rassurer.

DISPOSITIFS DE L'UIMM

Le Kit pédagogique peut être téléchargé sur le site « les industries technologiques », dans l'espace pédagogique : http ://www.les-industries-technologiques.fr/espace-pedagogique

Le Kit pédagogique s'utilise déjà …

Le Kit est utilisé sur l'ensemble du territoire.

Collaboration avec les Associations des Parents d'Élèves

La collaboration des UIMM avec les Associations des Parents d'Élèves en matière de déconstruction des stéréotypes peut prendre plusieurs formes :

— sensibilisation d'autres parents,

— échanges avec les enseignants et les prescripteurs de la formation et de l'orientation,

— actions de sensibilisation des élèves.

FOCUS MIXITÉ

Les parents bénévoles sont sensibilisés aux stéréotypes et peuvent à leur tour sensibiliser les autres parents. Cette prise de conscience leur permet aussi d'être vigilants au regard des attitudes stéréotypées éventuelles des enseignants.

Dans l'enseignement privé, les associations de parents d'élèves veillent aussi à ce que le contenu pédagogique ne porte pas sur des enseignements biaisés.

POINTS FORTS

Les associations de parents d'élèves sont un maillon important dans les efforts de déconstruction des stéréotypes liés à la place des filles et des garçons dans la société de manière générale, et plus précisément dans la vie professionnelle.

Cette action permet d'aider les parents à ne pas avoir de positions et d'attitudes stéréotypées lors du choix d'orientation de leurs enfants, et surtout de leurs filles.

FREINS

Les Associations de Parents d'Élèves de l'Enseignement public n'ont pas la maîtrise du contenu pédagogique des matières enseignées dans les établissements scolaires.

RECOMMANDATIONS

Mettre en place, avec l'aide de ces associations, des actions de sensibilisation des parents.

DISPOSITIFS DE L'UIMM

Plusieurs UIMM territoriales collaborent déjà avec une association de parents. Une telle collaboration peut être transposable dans d'autres UIMM territoriales.

La collaboration avec une association de parents d'élèves se fait déjà … **Par exemple en Midi-Pyrénées**

L'UIMM Midi-Pyrénées travaille depuis 3 ans avec APEEL (Association des Parents d'Élèves de l'Enseignement Libre) pour mettre en place des actions de sensibilisation des élèves et des parents bénévoles de l'Association. L'UIMM Midi-Pyrénées a formé les parents bénévoles à l'outil « Kit'Métiers des industries technologiques ».

PUBLIC CIBLE : Les demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi peuvent aussi alimenter le vivier de talents des entreprises. Cette population présente des avantages à ne pas ignorer :

— Ils ont pour la plupart soit déjà travaillé, soit été confrontés à la réalité du marché du travail,

— Certains ont acquis des compétences dans leurs anciens postes qui peuvent être transférables dans d'autres métiers.

La Branche déploie un effort particulier pour attirer cette population vers ses métiers. Sur le site « les industries technologiques », conçu comme support interactif d'information, un volet spécial « Carrières » propose des offres d'emploi.

Au niveau territorial, les UIMM territoriales appuient les entreprises qui ont la volonté de sensibiliser les demandeurs d'emploi, en leur mettant à disposition des outils pédagogiques et des conseils. Elles les accompagnent dans la mise en place d'actions concrètes de sensibilisation : visites en entreprises, présentation des métiers dans lesquelles elles invitent des chefs d'entreprise femmes et hommes, des ingénieurs(es), techniciens(nes) … qui présentent leurs parcours et métiers.

Elles peuvent également formaliser leur engagement dans la promotion de l'égalité professionnelle à travers la signature d'une charte.

■ Actions des entreprises ➲ Séances de sensibilisation et de découverte des métiers de l'industrie métallurgique destinées aux demandeurs d'emploi

— Les séances de sensibilisation et de découverte des métiers de l'industrie métallurgique destinées aux demandeurs d'emploi ont pour objectif de mieux faire connaître les métiers de l'industrie (en tension et d'avenir), de déconstruire les idées reçues négatives sur la métallurgie et d'informer sur les perspectives de recrutement et la cartographie régionale des entreprises.

— L'entreprise peut accueillir des demandeurs d'emploi afin de leur présenter des témoignages de salariés(es), son environnement de travail et ses métiers et ainsi leur donner envie de venir travailler chez elle.

FOCUS MIXITÉ	Les séances de sensibilisation mettent l'accent sur l'attractivité des métiers tant pour les femmes que pour les hommes. Les séances peuvent être destinées exclusivement aux demandeuses d'emploi.
POINTS FORTS	Cette action permet de convaincre les demandeuses d'emploi, à travers des rencontres avec des salariées de l'entreprise, d'envisager la possibilité d'un emploi rapide, bien payé et avec une évolution de carrière dans les métiers de l'industrie.
FREINS	Difficulté pour un certain nombre de femmes de se projeter dans les métiers de la métallurgie car les stéréotypes véhiculés dans la société sont toujours présents.
RECOMMANDATIONS	— Ne pas avoir peur d'aborder le sujet des stéréotypes et des difficultés d'intégration des femmes dans des équipes à prédominance masculine. — Les séances mixtes permettent de déconstruire les stéréotypes, entre femmes et hommes.
DISPOSITIFS DE L'UIMM	Les UIMM territoriales mettent en place régulièrement des actions de sensibilisation des demandeurs d'emploi.

Les séances de sensibilisation se font déjà … **Par exemple en Nord Pas de Calais**

L'UIMM Nord-Pas-de-Calais organise chaque mercredi des séances de 2 à 3 h de sensibilisation et de découverte des métiers de l'industrie métallurgique, les « Mercredis de l'Industrie », destinées aux demandeurs d'emploi, en partenariat avec un organisme de formation (AFPA, AFPI/CFAI, GRETA).

En 2013, 1 041 demandeurs d'emploi ont participé aux « Mercredis de l'Industrie »

En 2013, 1 041 demandeurs d'emploi y ont participé. 90 personnes sont entrées en formation à l'issue de ce dispositif. L'action est reconduite pour 2015-2018.

Depuis 2010, la Chambre syndicale territoriale a mis en place, une fois par mois, une journée de sensibilisation et d'information aux métiers industriels en partenariat avec l'AFPI de Valenciennes, destinée aux divers prescripteurs et à leurs publics de femmes, notamment celles en insertion ou en définition de projet professionnel. Les journées se déroulent en 2 temps, le matin dans le pôle formation des industries technologiques (présentation PowerPoint et témoignages vidéo, visite des ateliers techniques avec des échanges entre apprentis, demandeurs d'emploi et formateurs). Une visite en entreprise est organisée l'après-midi.

■ Actions de la Branche et des UIMM territoriales

➲ Charte d'engagement en matière d'égalité professionnelle

La signature d'une charte témoigne de l'engagement d'une UIMM territoriale en matière d'égalité professionnelle et peut prévoir également des actions concrètes pour mettre en œuvre cet engagement. La Charte pousse l'UIMM à s'évaluer et à essayer de s'améliorer en permanence sur sa démarche de promotion de l'égalité professionnelle.

À travers la Charte, une UIMM territoriale peut s'engager à sensibiliser et à former les demandeurs d'emploi, notamment ceux en définition de leur projet professionnel, en étroite collaboration avec le tissu régional d'acteurs impliqués dans l'insertion et la formation.

FOCUS MIXITÉ	La Charte offre un cadre formel pour une démarche de promotion de l'égalité professionnelle et permet de donner plus de poids aux actions en sa faveur.
POINTS FORTS	La signature par le Président de l'UIMM territoriale apporte un poids certain à la Charte.
RECOMMANDATIONS	S'engager sur des actions concrètes. Se fixer des objectifs bien définis dans le temps.
DISPOSITIFS DE L'UIMM	Au moins une UIMM territoriale a signé une Charte d'engagement en matière d'égalité professionnelle.

Une Charte a été signée déjà … **Par exemple en Nord-Pas-de-Calais avec un focus mixité**

L'UIMM Nord-Pas-de-Calais a signé une Charte en matière d'égalité professionnelle dans laquelle elle s'engage à :

— Mieux communiquer sur les métiers de la Branche dans le respect de la dignité des personnes et des relations égalitaires entre hommes et femmes.

— Permettre aux filles et aux garçons / aux hommes et aux femmes d'élargir leurs perspectives de formation et d'emploi par des informations sur les métiers de l'industrie.

— Veiller à éviter les jugements stéréotypés dans les procédures de sélection à l'entrée des formations ou d'accès à l'entreprise.

La Charte prévoit également des actions concrètes en direction de différents publics cibles :

— Professionnels de l'insertion, de l'emploi et de la formation,

— Publics de demandeurs d'emploi, notamment ceux en définition de leur projet professionnel,

— Entreprises du secteur.

PUBLIC CIBLE : Le grand public

En 2011, lors de la Semaine de l'Industrie, la Branche lance une campagne de communication « Les industries technologiques, l'avenir, on y travaille », avec objectif de faire évoluer l'image de l'industrie pour donner envie aux jeunes, mais pas seulement, de s'y intéresser.

Plusieurs outils destinés au grand public ont été lancés à cette occasion :

— Un site web, pour informer sur les métiers, les formations, mais également pour retrouver les offres d'emploi des entreprises industrielles, www.les-industries-technologiques.fr.

— Un spot vidéo est diffusé sur tout le territoire dans les salles de cinéma, un média choisi pour toucher un large public. Il est relayé sur internet et sur le site www.les-industries-technologiques.fr.

D'autres actions et outils permettent d'informer sur les métiers et d'attirer les talents, femmes et hommes : des fiches métiers, des interviews et des témoignages, des prix pour les salariés(es) épanouis dans les métiers,…

Interviews de femmes sur des métiers d'hommes

À l'occasion de la Journée Internationale de la Femme, la parole est donnée aux femmes qui exercent des carrières scientifiques et techniques.

Ces salariées, à travers leurs témoignages, présentent leur parcours professionnel, partagent leur quotidien de travail en entreprise industrielle dans un métier qui leur permet de s'épanouir pleinement.

FOCUS MIXITÉ	Les témoignages mettent en avant le parcours des femmes : formation, expérience professionnelle dans un univers dit « masculin ».
POINTS FORTS	Cette action permet d'atteindre plusieurs objectifs : — image positive de l'entreprise qui témoigne de son engagement vis-à-vis de l'égalité femme-homme, — lutte concrète contre les stéréotypes associés aux métiers de la métallurgie, — possibilité pour d'autres femmes de s'identifier à des modèles féminins ayant réussi, — incitation des jeunes filles à rejoindre les formations menant à ces métiers restant peu féminisés, — témoigner de la possibilité pour les femmes de faire carrière dans le monde de l'industrie dite « masculine ».
RECOMMANDATIONS	Valoriser le travail des équipes mixtes à travers le témoignage de salariés hommes.
DISPOSITIFS DE L'UIMM	Les témoignages peuvent être valorisés par les UIMM territoriales ou par la Branche, soit sur leur site internet, soit dans autres supports, de manière pérenne ou pour des événements ponctuels.

Les interviews se font déjà… **Par exemple en Nord-Pas-de-Calais avec un focus mixité**

L'UIMM Nord-Pas-de-Calais a réalisé en 2013 avec le concours de 4 entreprises du Valenciennois, une série de 5 témoignages de femmes. Ces témoignages illustrés de photos sont présents sur le site http ://www.les-industries-technologiques.fr.

Les femmes ont témoigné sur les avantages en termes de mixité et d'égalité professionnelle lors de la Journée Internationale de la Femme du 8 mars 2013.

Les intervenantes ont été : une chef d'équipe en assemblage, une métrologue, une opératrice de production, une gestionnaire de stock promue Chef d'Équipe et une Chef d'Équipe des Essais Mécaniques.

Par exemple en Poitou-Charentes avec un focus mixité

En Poitou-Charentes pendant la Semaine de l'Industrie, 4 jeunes femmes ont présenté leur parcours auprès de lycéennes et de prescripteurs emplois-formation (CIO, Missions locales…)

Prix de la vocation féminine dans les métiers des entreprises technologiques et industrielles

L'entreprise encourage ses salariées à participer à des prix qui récompensent des femmes pour leur motivation et leur implication dans leur métier et dans leur entreprise.

Ces prix sont organisés en régions ou au niveau national, par les acteurs institutionnels et les associations qui promeuvent l'égalité professionnelle.

FOCUS MIXITÉ

Les prix consistent à mettre en avant les parcours des femmes qui font preuve de la volonté de s'épanouir et qui excellent dans un métier technique, en réussissant à s'imposer au sein d'un univers technique encore très masculin.

POINTS FORTS

Cette action permet d'atteindre plusieurs objectifs :

— image positive de l'entreprise qui témoigne de son engagement vis-à-vis de l'égalité femme-homme,
— lutte concrète contre les stéréotypes associés aux métiers de la métallurgie,
— possibilité pour d'autres femmes de s'identifier à des modèles féminins ayant réussi,
— incitation des jeunes filles à rejoindre les formations menant à ces métiers restant peu féminisés,
— témoigner de la possibilité pour les femmes de faire carrière dans le monde de l'industrie dite « masculine ».

RECOMMANDATIONS

— Se rapprocher des UIMM territoriales pour s'informer sur l'existence d'une telle initiative.
— Décerner le prix est une bonne occasion pour témoigner de l'engagement sur l'égalité femme-homme au sein de l'entreprise.

DISPOSITIFS DE L'UIMM

Certaines UIMM territoriales organisent des prix qui récompensent les parcours des femmes dans les métiers techniques.

Le Prix s'organise déjà … **Par exemple en Gironde avec un focus mixité**

Initié en 2012, par l'UIMM Aquitaine et le Ministère du Droit des femmes, le « Prix de la vocation féminine dans les Métiers des Entreprises Technologiques et Industrielles » vise à mettre en lumière des femmes qui mènent des projets techniques, repoussent les frontières de la production et qui réussissent à s'imposer au sein de métiers techniques encore très masculins. Cela contribue à briser les stéréotypes liés à ces métiers.

Le jury, qui a récompensé 10 femmes en 2013, était composé de représentants de la Branche professionnelle et de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'accord national du 8 avril 2014 est dédié à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tels que son titre le démontre.

L'égalité salariale suppose une comparaison des salariés à même niveau de qualification pour relever d'éventuels écarts de rémunération. Les UIMM territoriales accompagnent les entreprises dans le respect de leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle, surtout en ce qui concerne les rémunérations.

L'égalité professionnelle implique une comparaison entre des salariés recrutés au même niveau, d'âges et diplômes comparables, afin de vérifier s'il existe des différences portant sur l'évolution de leur carrière. Contrairement à ce qui a été fait pour l'égalité salariale, aucun outil de mesure des écarts dans l'évolution professionnelle n'a été envisagé, en dépit des effets négatifs importants que ces écarts peuvent avoir au sein de l'entreprise. De ce qu'il ressort des entretiens que nous avons menés, les écarts dans l'évolution de la carrière des femmes et des hommes ne sont pas un sujet abordé par les entreprises.

Les UIMM territoriales accompagnent les entreprises en matière d'égalité professionnelle à travers des actions et d'outils tels que :

— Actions de groupe de sensibilisation et d'information, des fois lors des Commissions patronales,

— Actions de formation sur l'égalité professionnelle. (une partie des UIMM territoriales sous-traitent les formations à des structures de formations externes),

— Accompagnement individuel portant principalement sur des questions juridiques,

— Actions de qualification professionnelle,

— Actions de reconversion professionnelle,

— Guides et fiches dédiés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui peuvent être téléchargées sur le site de l'Observatoire : www.observatoire-metallurgie.fr/methodes-outils/

■ Actions des entreprises ➲ Reconversion professionnelle des demandeurs d'emploi

— L'entreprise peut envisager, pour combler les besoins en matière de compétences sur ses métiers en tension, la mise en place de formations en interne, adressées aux demandeurs d'emploi. Ces programmes peuvent prendre la forme de formations internes ayant lieu dans les locaux de l'entreprise, mais organisés à l'aide des acteurs de l'insertion et de la formation de la région.

— La mutualisation des besoins de compétences sur certains métiers entre plusieurs entreprises peut également être envisagée.

FOCUS MIXITÉ	Les séances d'informations pour ces demandeurs d'emploi, femmes et hommes, mettent en avant l'accessibilité de ces métiers vis-à-vis des femmes.
POINTS FORTS	Cette action d'insertion auprès de demandeurs d'emploi permet aux femmes sans qualification ou qui changent de métier de se tourner vers les métiers de la métallurgie alors qu'elles ne l'auraient pas fait naturellement.
FREINS	Il est difficile d'attirer les femmes dans ces programmes de reconversion, car elles n'arrivent pas à se projeter dans les métiers de la métallurgie, en raison des stéréotypes véhiculés dans la société.
RECOMMANDATIONS	— Rester vigilant à intégrer chaque fois un volet « stéréotypes » dans les séances d'information sur les métiers. — Attirer l'attention sur l'accessibilité de ces métiers aux femmes dans les convocations de Pôle Emploi.
DISPOSITIFS DE L'UIMM	Les UIMM territoriales participent au montage de certains programmes de reconversion.

Les reconversions professionnelles se font déjà … **Par exemple en Midi-Pyrénées**

— Un sous-traitant de l'aéronautique a mis en place en 2007 un centre de formation interne pour recruter et former sur place, avec l'appui de l'UIMM, de Pôle Emploi et de la DIRECTTE. La solution adoptée a consisté à mutualiser les besoins de l'ensemble des sous-traitants de l'aéronautique de ce bassin d'emploi.

— L'UIMM Midi-Pyrénées a sollicité l'AFPI qui a conçu un tronc commun aux formations aux divers métiers.

— Pôle Emploi s'est appuyé sur la méthode de recrutement par simulation. La sélection s'effectue parmi des demandeurs d'emploi qui manifestent les aptitudes nécessaires pour réussir, sans aucune expérience des métiers concernés.

Actuellement, 50 % des demandeurs d'emploi qui participent à ces formations sont des femmes.

Focus mixité : Actuellement, 50 % des demandeurs d'emploi qui participent à ces formations sont des femmes.

Qualifications professionnelles

L'entreprise peut envisager des parcours de qualification professionnelle permettant à ses salariés(es) d'acquérir des nouvelles compétences et d'accéder à des emplois qualifiés. Ces qualifications permettent à l'entreprise de valoriser ses propres talents et de leur offrir la perspective de la construction d'un projet professionnel. Elles permettent aussi de combler les besoins en matière de compétences de l'entreprise.

FOCUS MIXITÉ

Les parcours de qualification professionnelle sont destinés aux salariées et aux salariés. Certains parcours peuvent être destinés exclusivement aux femmes.

POINTS FORTS

Cette action permet aux femmes d'évoluer vers des emplois qualifiés au sein de leur entreprise, d'acquérir de nouvelles compétences reconnues tant en interne qu'à l'extérieur.

FREINS

Certaines femmes ouvrières n'ont aucune formation de base, ce qui rend difficile la possibilité d'acquisition de certaines compétences et implicitement, d'évolution professionnelle.

Outre la possibilité pour les femmes d'acquérir de nouvelles qualifications, il faut créer des passerelles entre les métiers où elles se trouvent et celles qui permettent une vraie évolution de carrière. Malheureusement, ces passerelles n'existent pas toujours.

RECOMMANDATIONS

— Être vigilant et susciter la candidature de femmes.
— Favoriser des séances mixtes car elles permettent :
  - La participation tant des femmes que des hommes à la déconstruction des stéréotypes.
  - Une égalité de traitement des femmes et des hommes en matière de sélection en vue de la formation.
— Recruter des personnes qui détiennent une formation de base leur permettant par la suite d'évoluer dans l'entreprise.

DISPOSITIFS DE L'UIMM

Les UIMM territoriales peuvent accompagner l'entreprise dans la mise en place des parcours de qualification. La Branche propose des CQPM (Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie) qui comptent actuellement près de 200 métiers de l'industrie.

Depuis la mise en place de ce dispositif, il y a près de 20 ans, plus de 37 000 CQPM ont été attribués.

Les parcours de qualification professionnelle se font déjà … **Par exemple en Haute Savoie**

Une entreprise d'insertion en Haute Savoie a mis en place pour ses salariés par son UIMM locale deux qualifications professionnelles (équipier autonome de production industrielle et agent de contrôle dans l'industrie). Parmi les 84 personnes volontaires qui ont suivi ces qualifications, 90 % étaient des femmes.

Par exemple en Nord-Pas-de-Calais avec un focus mixité

Une entreprise de constructions d'automobiles a monté une formation interne destinée aux femmes pour évoluer d'un poste d'ouvrière non-qualifiée vers des postes de cariste.

Flexibilité des horaires

L'entreprise peut envisager des dispositifs qui favorisent une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée pour l'ensemble de ses salariés autour de l'organisation du travail, plus précisément une flexibilité des horaires de travail. Cette flexibilité se traduit par des plages horaires variables pour les arrivées le matin et les départs le soir, ainsi que pour les pauses déjeuner.

Ce dispositif permet aux salariés(es) de mieux s'organiser entre le travail et leurs charges familiales ou d'autres contraintes.

FOCUS MIXITÉ	Les aménagements des horaires de travail visent aussi bien les femmes, que les hommes.
POINTS FORTS	Une politique RH qui met l'accent sur la conciliation des temps de vie permet aux femmes (et aux hommes) de ne pas être pénalisés(es) dans leur carrière professionnelle quand elles / ils manifestent l'envie d'avoir aussi un espace et une disponibilité pour leur vie privée (enfants, parents âgés ou des activités extraprofessionnelles,…).
FREINS	Une demande d'aménagement des horaires peut être perçue comme un désengagement vis-à-vis des obligations professionnelles.
RECOMMANDATIONS	— La conciliation vie personnelle et vie professionnelle concerne aussi bien les femmes que les hommes. — La conciliation vie personnelle et vie professionnelle ne concerne pas seulement les personnes qui ont des enfants. Le fait de ne pas insister uniquement sur la parentalité est la meilleure manière de faire accepter ce sujet par tout le monde. — Vouloir bénéficier des horaires flexibles n'est pas synonyme d'une démotivation.

La conciliation vie professionnelle et privée se fait déjà … **Par exemple en Midi-Pyrénées avec un focus mixité**

Un sous-traitant de l'aéronautique a aménagé des horaires avec des plages variables pour l'arrivée du matin. Dans ce même groupe, le nombre du choix du temps de travail partiel a augmenté de manière significative dans les dernières années.

En ce qui concerne les critères d'évaluation des salariés, seuls sont pris en compte les compétences et les résultats et non pas le temps de présence.

Mobilité géographique

L'entreprise peut octroyer des aides qui facilitent une mobilité géographique lors d'un recrutement de candidats en provenance d'autres régions ou lors d'une mobilité interne d'une autre filiale d'un groupe.

Ces aides peuvent revêtir plusieurs aspects :

— Aides financières (aide à l'installation,…),
— Faciliter un changement de logement,
— Obtention d'une place en crèche ou d'un autre mode de garde,
— Faciliter la recherche d'emploi pour le conjoint.

FOCUS MIXITÉ	Les recrutements visent aussi bien les femmes que les hommes.
POINTS FORTS	La mobilité géographique sur un poste qui correspond à leurs compétences et à leurs attentes peut représenter pour les salariés, femmes et hommes, l'occasion d'acquérir des nouvelles expériences professionnelles et compétences qui permettent de faire évoluer leur projet professionnel.
FREINS	Refus des conjoints d'accepter facilement de « suivre leurs femmes » à cause de certains a priori qui considèrent les hommes comme « Monsieur Gagne Pain ».
RECOMMANDATIONS	— Dans la situation d'un recrutement avec mobilité géographique, ne pas écarter les candidatures féminines en pensant qu'une femme est moins mobile que l'homme. — Laisser aux femmes la latitude d'évaluer leur propre disponibilité pour une mobilité géographique.

Les mobilités géographiques se font déjà … **Par exemple en Nord Pas-de-Calais avec un focus mixité**

Une entreprise de constructions d'automobiles met à la disposition de ses salariés(es) des aides à l'installation (déménagement, trouver un logement…) et facilite la recherche d'emploi pour le conjoint.

Actions de sensibilisation des managers pour lutter contre le sexisme

L'entreprise peut envisager des actions de sensibilisation, de formation et de communication permettant une prise de conscience des stéréotypes sexistes dans le monde de l'entreprise. Cette sensibilisation permet de déconstruire les représentations collectives qui engendrent par voie de conséquence des attitudes et des comportements sexistes vis-à-vis de femmes dans le monde du travail.

— Ces actions peuvent comporter :

— Un volet « sexisme » intégré dans les formations à l'égalité professionnelle,

— Un document interne interdit tout propos ou comportement sexiste dans les relations entre les salariés(es),

— Des informations sur les voies de recours possibles,

— Des indicateurs sur le sexisme intégrés dans les diagnostics sur la qualité de vie au travail.

FOCUS MIXITÉ	Ces actions de sensibilisation mettent surtout l'accent sur la façon dont les femmes sont affectées, exclues, et / ou marginalisées sur le lieu de travail.
POINTS FORTS	Déconstruire les stéréotypes est essentiel dans la mesure où cela permet la création d'un environnement de travail respectueux des compétences et des talents des femmes et surtout respectueux des femmes tout simplement.
FREINS	Ces types d'actions dans les entreprises restent difficiles à mettre en place dans la mesure où il ne s'agit pas seulement de stéréotypes présents en entreprise, mais de représentations sociétales. Un changement des mentalités engendre nécessairement bien des efforts.
RECOMMANDATIONS	— Intégrer un volet « sexisme » dans les séances de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle ou sur la diversité. — Mutualiser les séances de sensibilisation et de formation avec d'autres entreprises. — Ne pas craindre d'en parler ouvertement dans l'entreprise. — Rester vigilant sur les dérives.
DISPOSITIFS DE L'UIMM	Les UIMM territoriales peuvent aider les entreprises dans la mutualisation de ce type d'actions entre plusieurs entreprises.

Les actions de sensibilisation et de formation se font déjà … **Par exemple en Nord Pas-de-Calais avec un focus mixité**

Une entreprise de constructions d'automobiles a mis en place plusieurs actions de formation destinées aux managers, qui abordent le phénomène du sexisme. Il s'agit d'une formation sur l'égalité professionnelle, prévue dans son accord égalité professionnelle, qui intègre un volet « sexisme », et d'une formation sur la discrimination et le harcèlement.

En outre, le règlement intérieur de l'entreprise interdit les propos sexistes.

■ Actions de la Branche et des UIMM territoriales

➲ Reconversion professionnelle des demandeurs d'emploi

— Les formations se construisent en partenariat entre les différents acteurs de l'insertion et de la formation, en fonction des besoins concrets des entreprises d'un bassin d'emploi.

— Les formations professionnelles en vue d'une reconversion permettent de combler les besoins des entreprises en matière de compétences sur les métiers en tension.

FOCUS MIXITÉ	Les séances d'information sur les métiers, préalables à la formation proprement dite, insistent sur le fait que les métiers sont accessibles tant pour les hommes que pour les femmes. Des formations destinées exclusivement aux femmes peuvent être envisagées.
POINTS FORTS	Cette action permet aux femmes demandeuses d'emploi d'obtenir une qualification avec un emploi à la clé dans des métiers de l'industrie vers lesquels elles ne se seront pas orientées naturellement.
FREINS	Difficulté pour un certain nombre de femmes d'envisager une carrière ou de se projeter dans les métiers de la métallurgie, car les stéréotypes véhiculés dans la société sont toujours présents.
RECOMMANDATIONS	— Intégrer au préalable un volet « stéréotypes » dans les séances d'information sur les métiers — Attirer l'attention sur l'attractivité de ces métiers aux femmes dans les convocations envoyées de Pôle Emploi. — Les séances mixtes permettent : - la participation tant des femmes que des hommes à la déconstruction des stéréotypes, - une égalité de traitement des femmes et des hommes en matière de sélection en vue de la formation.
DISPOSITIFS DE L'UIMM	Mise en place de formations avec l'obtention d'un CQPM.

Les reconversions professionnelles se font déjà … **Par exemple en Midi-Pyrénées**

Le pôle formation des industries technologiques Midi-Pyrénées met en place régulièrement des actions de formation mixtes, avec l'obtention d'un CQPM, sur des métiers en tension. Ces actions se déroulent en partenariat avec le Pôle Emploi, le conseil régional et l'Adefim.

Une première sélection des candidats est réalisée lors d'une séance d'information sur les métiers (vidéos et témoignages).

Une deuxième sélection des candidats se fait avec le concours de Pôle Emploi, lors d'un entretien et par la méthode de recrutement par simulation, afin de vérifier les aptitudes.

Appui sur les commissions patronales dans la sensibilisation des entreprises adhérentes sur l'égalité professionnelle

Les commissions patronales réunissent régulièrement les entreprises adhérentes afin de les tenir informées sur les sujets d'actualité qui les concernent et de leur donner des outils concrets pour gérer au mieux leur quotidien.

FOCUS MIXITÉ	Ces réunions offrent une bonne occasion d'informer les entreprises adhérentes sur le thème de l'égalité professionnelle.
POINTS FORTS	Ces réunions permettent de sensibiliser un nombre assez important d'entreprises sur l'égalité professionnelle.
FREINS	En raison d'un grand nombre d'obligations légales auxquelles les entreprises sont confrontées, l'égalité professionnelle n'est pas toujours considérée comme un sujet prioritaire par les adhérents.
RECOMMANDATIONS	Proposer des modules de sensibilisation sur l'égalité professionnelle et en quoi elle contribue à la performance des entreprises dans des séances d'information qui touchent à des sujets considérés comme prioritaires par les entreprises.
DISPOSITIFS DE L'UIMM	Toutes les UIMM territoriales ont des commissions patronales.

La sensibilisation sur l'égalité professionnelle lors de commissions se fait déjà … **Par exemple en Midi-Pyrénées avec un focus mixité**

Plus de 40 entreprises adhérentes participent à chaque commission.

L'UIMM Midi-Pyrénées insère des volets de sensibilisation et d'information sur l'égalité professionnelle dans les réunions des commissions patronales, formation et sociale, qui se réunissent tous les deux mois. Une quarantaine d'adhérents participent à chaque commission.

NOS RECOMMANDATIONS

Le défi de la Branche de la métallurgie est de se construire une image plus moderne et attractive pour ses métiers, lui offrant un avantage concurrentiel par rapport à d'autres Branches en matière d'attraction des talents, s'est avéré impératif tout au long du déroulement des entretiens que nous avons menés auprès des UIMM territoriales, des pôles formation des industries technologiques et des entreprises.

Des préjugés concernant les métiers dans la Branche de la métallurgie persistent. Pourtant, dans la réalité, l'environnement de travail de l'usine a nettement évolué et de forts besoins en recrutement sont pourtant attendus dans un proche avenir et qui vont concerner toutes les qualifications (ingénieurs, techniciens, ouvriers qualifiés).

Nos recommandations visent plusieurs volets :

— une stratégie de communication innovante sur l'attractivité des métiers,

— une stratégie de mise en avant de l'égalité professionnelle auprès des entreprises par les UIMM territoriales.

1. Une stratégie de communication innovante sur l'attractivité des métiers

Les UIMM territoriales interviewées ont manifesté un fort souhait que la Branche initie une nouvelle campagne de communication pour promouvoir l'attractivité de ses métiers et lui donner un univers moderne. Dans un contexte actuel du recrutement dans la métallurgie autour des métiers en tension qui n'attirent pas plus de femmes que d'hommes, il s'impose de penser une campagne construite autour d'une image moderne dans le secteur.

2. Un message fédérateur porté par toutes les UIMM territoriales

Cette image moderne du secteur permettra à tout type de talents (jeunes et moins jeunes, hommes et femmes, salariés et demandeurs d'emploi) de se projeter dans un chemin de carrière professionnelle sécurisé et non-discriminatoire à l'intérieur de l'industrie, avec la possibilité d'acquérir des compétences et des savoirs reconnus au niveau des qualifications, dans des conditions de travail en amélioration continue et avec des niveaux de rémunération supérieurs aux autres Branches.

Ce message sera porté à long terme au sein de la Branche et constituera une fondation résistante sur laquelle d'autres messages plus ciblés pourront être superposés, comme par exemple, ceux visant les femmes et les jeunes filles.

3. Des messages ciblés « mixité »

Suite aux entretiens menés auprès des UIMM territoriales et de pôles formation des industries technologiques, nous nous posons plusieurs questions.

Pourquoi les femmes ne s'orientent-elles pas de manière naturelle vers ces métiers ?

Serait-ce une question de mentalité, d'autocensure, de pression de la société qui considère que les métiers de l'industrie sont sales, pénibles, peu valorisants et « pas faits pour une femme » ? Oui, sûrement. Une grande partie des femmes attirées par ces métiers suscitent d'abord l'interrogation puis la désapprobation de leur entourage.

S'agit-il que d'une question d'attractivité pour les femmes ? Est-ce que les hommes choisissent ces métiers ?

À regarder la situation du recrutement dans la Branche, il en ressort que ce n'est pas la ou les seules raisons. La présence des métiers en tension démontre que ces métiers ne semblent pas très attractifs pour les hommes non plus, en dépit du fait que les salaires dans la métallurgie demeurent en moyenne plus élevés que dans d'autres secteurs de l'économie.

L'« Étude prospective des besoins de recrutement dans la métallurgie à horizon 2025 », estime les besoins en recrutement sur la période 2015-2020 de l'ordre de 102 000 à 115 000. Certains secteurs et notamment la construction aéronautique, les produits informatiques et électroniques semblent encore disposer d'un potentiel de croissance important. Les besoins se concentreront principalement sur des métiers à forte valeur ajoutée, tels que les opérateurs qualifiés, les ingénieurs et cadres techniques.

Le défi à relever de la Branche sera donc principalement d'attirer les compétences de manière générale, femmes et hommes confondus. Selon l'étude que nous avons menée, il en ressort en revanche que, le fait de rendre les métiers attractifs pour les femmes, en rupture avec une image trop marquée, procure à la Branche de la métallurgie un avantage concurrentiel par rapport à d'autres Branches en termes d'image et de modernité pour les hommes et pour les femmes.

Dans ce contexte, à notre avis une réflexion s'impose sur plusieurs volets :

— sur les métiers de l'industrie :
  - le contenu des métiers (qualification, compétences requises,…),
  - les possibilités d'évolution professionnelle (construction d'un projet professionnel au sein des métiers de la métallurgie, acquisition des nouvelles compétences qui permettent cette évolution,…),
  - la constante amélioration de la pénibilité physique,
  - l'image des métiers encore trop souvent perçus comme « sales, pénibles, cols-bleus »,

— sur la mise en place d'une stratégie pérenne de promotion de l'attractivité des métiers, en comprenant un volet sur l'égalité professionnelle,

— sur la question de l'égalité professionnelle (égalité salariale et évolution professionnelle) parmi les obligations légales prioritaires des entreprises,

— sur les synergies entre les Chambres syndicales territoriales et avec la Branche :
  - articulation des initiatives de la Branche avec les régions,
  - échanges de bonnes pratiques entre les UIMM territoriales,
  - synergies entre les Chambres syndicales territoriales et le tissu local.

Des actions de sensibilisation sur les stéréotypes liés aux métiers dits « masculins » et « féminins » ont été déjà été déployées par la Branche et par les UIMM territoriales. Nous réitérons leur importance :

— mettre l'accent sur les rôles modèles femmes qui travaillent et évoluent dans ces métiers,

— féminiser les visuels qui présentent des femmes et des hommes dans les métiers de la Branche sur tous les supports de communication,

— mentionner les noms des métiers de l'industrie au féminin et au masculin.

4. Un répertoire « à la carte » d'actions et outils de communication

Le message fédérateur (voir recommandation n° 2) serait le fil conducteur de toutes actions et outils de sensibilisation destinés aux différents publics cibles, initiés et pilotés par la Branche et par l'ensemble des UIMM territoriales.

Ces outils et actions seraient répertoriés, avec une fiche mode d'emploi détaillée, et pourraient être choisis « à la carte » par les UIMM territoriales, permettant ainsi de construire des agendas flexibles et modulables en fonction de leurs calendriers locaux et de leurs budgets.

5. Une capitalisation sur le savoir-faire des acteurs territoriaux

L'état des lieux des outils et des actions de la Branche et des UIMM territoriales proposé ici constitue la base d'un répertoire de bonnes pratiques qui capitalise sur le savoir-faire déjà développé dans les régions et permet de mutualiser certains coûts.

6. Une culture d'échanges de bonnes pratiques entre les UIMM territoriales

Le guide a comme but de contribuer à la construction d'une culture pérenne des échanges de bonnes pratiques entre les UIMM territoriales. Les actions et les outils sont présentés indépendamment sous forme de fiches pratiques. Ce format permet à chaque territoire de l'alimenter à tout instant avec des nouvelles initiatives.

Cette nouvelle dynamique d'échanges pourra s'étendre vers une dynamique de collaboration inter-Chambres autour d'autres projets. Par exemple, pour répondre à des appels à projets européens, pour attirer des compétences d'une région à l'autre ou pour mutualiser les contenus des actions d'information, de sensibilisation et de formation.

7. À la recherche de projets pédagogiques innovants

Des nouvelles initiatives en matière de communication et sensibilisation pourraient être aussi envisagées, notamment des collaborations avec des structures qui promeuvent des projets pédagogiques innovants (par exemple, le Forum des enseignants innovants). Des appels à projets pédagogiques innovants peuvent être également lancés auprès des élèves et lycéens eux-mêmes. Ils et elles sont le plus en mesure de savoir quelle est la manière la plus efficace d'intéresser leurs collègues.

La collaboration avec l'Association « Elles bougent » pourrait aussi permettre l'émergence de projets pédagogiques innovants.

8. Un réseau d'acteurs locaux fiables

Le réseau d'acteurs locaux est essentiel, car il permet de démultiplier les cibles, mutualiser les coûts et les savoir-faire, avoir accès à différentes sources de financement.

9. Un sujet prioritaire des entreprises : l'égalité professionnelle

De manière générale, l'égalité professionnelle est abordée par les entreprises par le biais de l'égalité salariale. Pourtant, les possibilités d'évolution de carrière sont un avantage concurrentiel qui détermine l'attractivité des métiers de la Branche surtout auprès des talents ayant des qualifications supérieures.

En ce qui concerne les sensibilisations sur le sujet, des modules de sensibilisation sur l'égalité professionnelle pourraient être insérés dans les actions d'information sur d'autres sujets considérés comme prioritaires par les entreprises membres des UIMM territoriales.

10. Une évaluation de l'impact des actions d'information et de sensibilisation

Exemples d'indicateurs pouvant être utilisés :

— le taux de remplissage (filles/garçons) dans les filières des CFAI,

— le taux de remplissage (filles/garçons) dans les filières industrielles des lycées,

— le taux de filles en formation initiale dans les filières techniques,