

# Tous les métiers ont un féminin

**DIVERSIFICATION DE CHOIX  
PROFESSIONNELS**

Mission Locale Communautaire

Objectif Jeunes Nice Côte d'Azur

25 Juin 2009



**ADEF**



**l'Europe  
s'engage**  
en PACA  
avec le FSE

En partenariat avec les Droits des Femmes et à l'Égalité

Action cofinancée par le FSE

# LA MIXITE DES METIERS

**Près de la moitié des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 11 des 86 familles professionnelles :**

Agents d'entretien, enseignants, vendeurs, employés administratifs de la fonction publique et d'entreprise, secrétaires, aides-soignants, infirmiers et sages-femmes, aides à domicile et aides ménagères, professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive, assistants maternels.

**Une double ségrégation du travail des femmes, horizontale et verticale**

Une majorité d'hommes dans les métiers techniques et les postes à responsabilité : les femmes restent concentrées dans les emplois du secteur tertiaire, aux niveaux subalternes et intermédiaires.

➤ Dans beaucoup de cas, les femmes sont surdiplômées par rapport aux postes qu'elles occupent.

▶ La prise de conscience des avantages et des freins au développement de la mixité des emplois est un préalable à l'engagement des entreprises.

Des images stéréotypées encore présentes dans les métiers sur les compétences « masculines » ou « féminines ».

- Le manque de confiance des femmes dans leurs capacités "techniques"
- Les enseignants et les familles orientent les jeunes filles vers les filières de formation traditionnelles
- Les acteurs du recrutement ne mobilisent pas spontanément les femmes candidates vers des métiers techniques
- La résistance à l'intégration des femmes des membres de l'équipe

### Un véritable atout concurrentiel pour l'entreprise

- **Performance de l'équipe** : meilleures cohésion et efficacité (communication, entre-aide, motivation), enrichissement des compétences, amélioration des conditions de travail et de sécurité, meilleur climat social du fait de la prise en compte dans l'organisation du travail de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée,
- **Performance commerciale** : amélioration de l'image, corrélation avec la diversité des clients et des consommateurs,
- **Performance humaine** : attractivité et diminution du turnover, vivier de recrutement plus varié,
- **Performance sociétale** : meilleure notation par les agences de notation.

# ACTION DE DIVERSIFICATION DE CHOIX PROFESSIONNELS



ADEF



En partenariat avec les Droits des Femmes et à l'Égalité

Action cofinancée par le FSE

# ACTION DE DIVERSIFICATION DE CHOIX PROFESSIONNELS

## OBJECTIF DE L'OPERATION

Permettre à des femmes en recherche d'emploi :

- De modifier leurs représentations des filières et des métiers, de valider un choix professionnel et d'accéder à une qualification attendue par les entreprises dans des métiers traditionnellement masculins,
- De définir un parcours professionnel inscrit dans la mobilisation et l'articulation des dispositifs de l'emploi et de la formation - de droit commun et spécifiques - (et notamment du contrat de professionnalisation.)

**Secteurs privilégiés : Bâtiment et Travaux Publics, Transport et Logistique, Métallurgie (ascensoriste), Sécurité, mais aussi les métiers en adéquation avec les projets réalistes des bénéficiaires et les besoins de main d'œuvre des entreprises.**

# ACTION DE DIVERSIFICATION DE CHOIX PROFESSIONNELS

## LES ACTIONS

### De mobilisation :

Mobilisation des prescripteurs – partenaires

Mobilisation des femmes en recherche d'emploi

Mobilisation des entreprises dans les métiers  
traditionnellement masculins

### D'accompagnement :

Accompagnement des femmes

Accompagnement des entreprises

# MOBILISER LES PARTENAIRES PRESCRIPTEURS

- Un partenaire historique : la Cellule Grands Chantiers du Plie Nice Côte d'Azur
- Un réseau d'associations et d'intermédiaires de l'emploi

Une complémentarité des compétences :

- Dans la mobilisation et l'accompagnement des femmes
- Dans la mobilisation des entreprises et la gestion des parcours professionnels.

Cellule Grands Chantiers **NICE CÔTE AZUR**

**Les métiers du BTP ont un féminin...**  
Venez construire votre avenir avec nous !!!

Une matinée d'information est organisée par la Communauté Urbaine Nice Côte d'Azur, pour les recrutements 2009 d'une grande entreprise du secteur, en Contrat à Durée Indéterminée!!!

**CARI**

Judi 28 mai 2009 à 14H30  
4 rue Blacas  
06000 NICE

Entrée gratuite sur inscription au :  
04.92.47.73.50

**NICE CÔTE AZUR** **ADRF**

**NICE  
CÔTE  
d'AZUR**

# MOBILISER LES FEMMES EN RECHERCHE D'EMPLOI

DES CONFERENCES, DES ATELIERS EN PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES, LES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET LES INTERMEDIAIRES DE L'EMPLOI



## Des entreprises pilotes mobilisées dans le recrutement et la formation des femmes dans les métiers traditionnellement masculins

GUIDE DES 50 MÉTIERS QUI RECRUTENT EN ALTERNANCE - 2008

### 28 Conducteur routier de voyageurs

La conductrice ou le conducteur routier de voyageurs assure le transport des personnes dans un autobus ou autocar. Il peut effectuer des circuits avec arrêts réguliers sur de courtes distances ou des voyages touristiques longs en France ou à l'étranger. Il peut aussi être chargé de la conduite scolaire, ce qui limite son activité à des horaires particuliers. Le matin et le soir, mais il doit souvent être disponible toute la journée pendant les vacances scolaires pour les centres aérés.

Il est conducteur routier de voyageurs pour touristes, ses trajets sont plus variés et plus étendus.

Plus rarement, il peut conduire des véhicules spécifiques au transport de personnes à mobilité réduite comme des bus de liaison entre une gare et un hôpital par exemple.

Le conducteur dispose d'un chrono-tachygraphe qui enregistre la vitesse à laquelle il roule ainsi que ses temps de conduite. Il utilise également de nombreux outils comme le système de liaison avec sa base ou le guidage par satellite.

Il doit prévenir les pannes, effectuer quelques réparations simples et régler ses réglages en cas d'incident.

*On the road again...*

**«Rouler, rencontrer des gens, c'est vraiment agréable.»**



### Le BTP, des métiers d'homme ? Et si vous prouviez le contraire !

Alors, de favoriser l'égalité professionnelle et notamment l'intégration de femmes sur des postes traditionnellement réservés aux hommes, ADIA et CARI vous proposent d'acquiescer un métier et de découvrir le monde du BTP. Vous recevrez une formation technique en alternance qui aboutira à un emploi durable (CDI).

Alors, si vous êtes motivées, n'hésitez plus et construisez votre avenir avec nous !

[www.adia.fr](http://www.adia.fr) | [www.cari.fr](http://www.cari.fr)

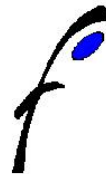
CARI

ADIA

# MOBILISER LES ORGANISMES DE FORMATION

EN PARTENARIAT AVEC LA CGPME 06 ET L'AGEFOS PME

GRETA, AFPA, ECF, AFT IFTIM, ASF...  
mobilisés sur les actions de diversification de choix  
professionnels.



# ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

► Un accompagnement individuel et collectif efficace des femmes et des entreprises pour :

- Répondre à la gestion administrative et financière complexe de l'articulation des mesures
- Inscrire les actions dans la sécurisation de parcours professionnels

UN OUTIL DE RECRUTEMENT ET D'ACCES A L'EMPLOI PERENNE :

**LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

# SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

**Les principaux dispositifs de la  
professionnalisation et de la sécurisation de  
parcours professionnels mis en œuvre**

# CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

<b>Public</b>	Jeunes de 16 ans à – 26 ans et adultes demandeurs d’emploi (inscrits à POLE EMPLOI sauf si sortie d’un contrat aidé)
<b>Employeurs</b>	Toutes les entreprises assujetties à l’obligation de participation à la Formation Professionnelle (sauf particulier employeur)
<b>Aides aux entreprises</b>	Financements par les OPCA de la formation du salarié. Exclu des effectifs sauf tarification Accident du Travail. Aides financières mobilisables pour certains public. Articulation possible avec le CI RMA.
<b>Exonérations</b>	Exonération des cotisations patronales de Sécurité Sociale pour les adultes de + de 45 ans.(Sauf AT et MP) - Autres : Réduction Fillon
<b>Durée du Contrat</b>	CDD de 6 à 24 mois ou CDI avec action de professionnalisation de 6 à 24 mois (selon conditions accord de branche ou Interpro)
<b>Durée de travail</b>	Droit commun
<b>Rémunération</b>	•Jeunes de 55% à 80% du SMIC selon âge et niveau de formation (ou accord de branche + favorable) •Adultes : 85% du minimum conventionnel ou 100 % SMIC
<b>Formation, Accompagnement, Tutorat</b>	Formation : de 15% à 25% de la durée de l’action (ou + selon accord de branche ou de l’interprofessionnel). Possibilité de financement de la formation du tuteur et de la fonction tutorale (voir accord de branche ou interprofessionnel) –

## AIDE A LA FORMATION PREALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR)

<b>Public</b>	Tous demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi
<b>Employeurs</b>	Tout employeur affilié à l'UNEDIC (sauf Entreprise d'Etat et Collectivités territoriales) - Etre à jour de contributions Ne pas avoir licencié dans les 12 mois précédant la demande d'aide Ne pas avoir déjà bénéficié d'une AFPE sans embauche, sans motifs valable
<b>Aides aux entreprises</b>	Pas de rémunération durant la période de formation préalable à l'embauche - Formation : Coût horaire maximal 5 € TTC (formation dans l'entreprise) Coût global maximal 3 600 € TTC pour une formation en OF extérieur
<b>Durée du futur contrat de travail</b>	L'employeur s'engage à conclure, à l'issue du stage, un contrat de travail avec le stagiaire demandeur d'emploi ayant atteint le niveau requis : CDI ou CDD d'au moins 6 mois ou Contrat de Professionnalisation. Temps plein ou temps partiel
<b>Rémunération</b>	Le bénéficiaire est stagiaire de la formation professionnelle et est indemnisé : - soit au titre du régime d'assurance chômage ; - soit au titre de la 6ème Partie, Livre troisième, Titre IV du code du travail
<b>Formation</b>	Plan de formation rédigé en lien avec l'ANPE, Formation à temps plein ou à temps partiel ne pouvant dépasser 450 heures (4 mois de date à date). La formation peut être effectuée en entreprise ou assurée par un organisme extérieur

► BTP , METALLURGIE, SECURITE, TRANSPORT  
URBAIN

Un exemple de synergie des partenaires

**L'opération femmes ascensoristes**

# ACTION ASCENSORISTES

- ▶ Pour accéder à la formation du Certificat Qualifiant Paritaire de la Métallurgie \* « Ascensoriste », **des connaissances techniques sont nécessaires** (électricité notamment).

Très peu de femmes bénéficient de cet apprentissage spécifique durant leur scolarité : **un parcours de formation préalable** (210 Heures) a permis l'acquisition des savoirs.

- ▶ La mobilisation des femmes, des entreprises et des financeurs devait s'inscrire dans la **gestion et la sécurisation de parcours professionnel**.

L'UIMM, l'ADEFIM, l'AFPI, une entreprise pilote -KONE- , les Droits des Femmes et à l'Égalité, l'ADEF, le PLIE de la CANCA et le GRETA de Nice et de la Côte d'Azur ont associé tous les partenaires dans cette opération.

\* CQPM : certification professionnelle de branche

ADEF

NICE  
COTE  
d'  
AZUR

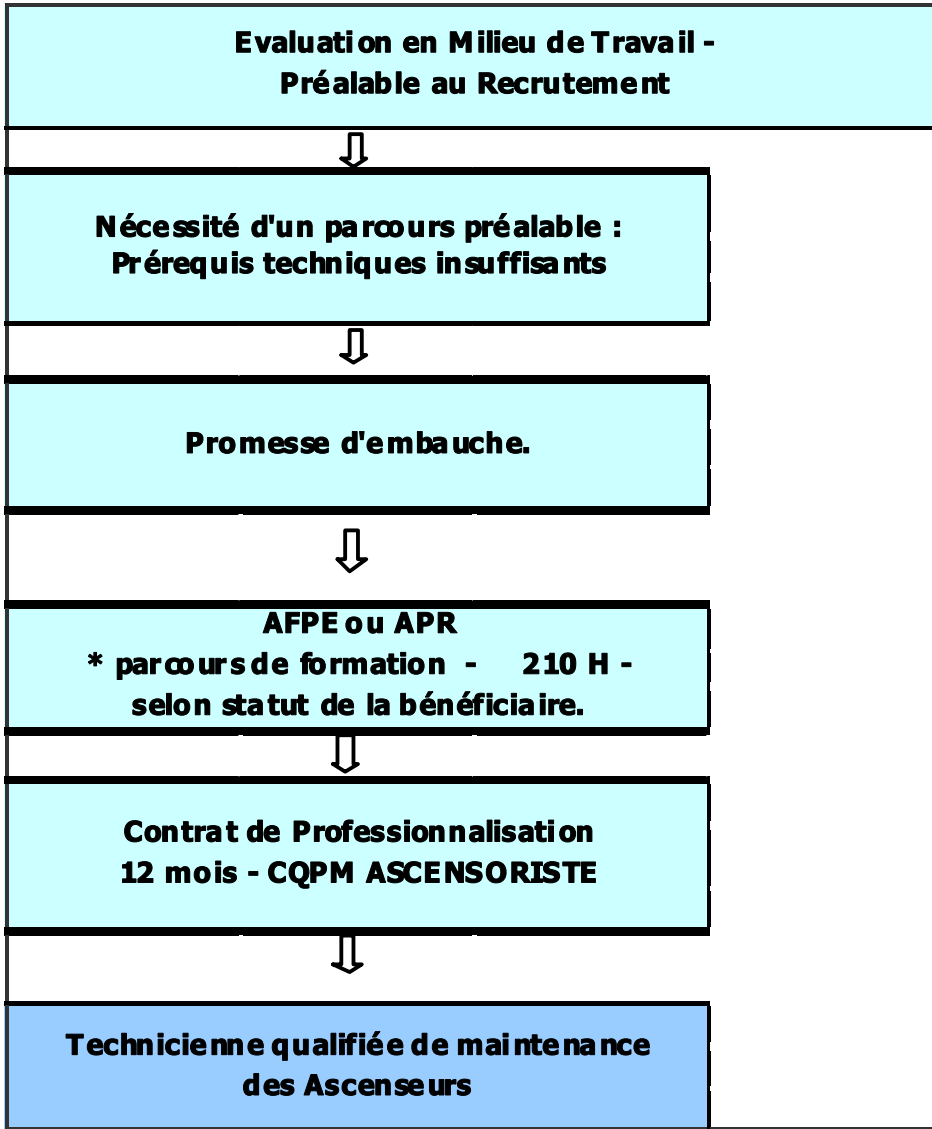
l'Europe  
s'engage  
en PACA  
avec le FSE



Ingénierie de parcours et accompagnement :

ADEF

CGC du PLIE DE NICE CÔTE D'AZUR



# ACTIONS ASCENSORISTES

Parcours préalable à l'embauche			
	AFPE	APR	Stagiaire
Coût Formation	Assédic Côte d'Azur	CNASEA	Conseil Régional PACA
Co Financement	Conseil Général des Alpes Maritimes		
	Mission Départementale aux Droits des Femmes et à l'Egalité		
	Intervention de KONE dans la formation		
	UIMM - ADEFIM		
Rémunération	Assédic Côte d'Azur	Rémunération Stagiaire - P 6 L III - T IV - Code du Travail	Assédic Côte d'Azur
Aides au Contrat de Professionnalisation			
	AFE	CI RMA	Coûts de Formation
Financement	Assédic Côte d'Azur	Conseil Général des Alpes Maritimes	ADEFIM

# LES ACTIONS CONDUITES EN 2009

# ACTIONS 2009

## INITIEES AU 1<sup>er</sup> SEMESTRE

- ▶ BTP : CARI
- ▶ TRANSPORT URBAIN : FNTV, AFT IFTIM ET ENTREPRISES
- ▶ SECURITE : ASF ET ENTREPRISES

## INITIEES AU 2<sup>ème</sup> SEMESTRE

- ▶ TRANSPORT DE MARCHANDISES : ECF ET ENTREPRISES
- ▶ TECHNICIENNE DE MAINTENANCE : GRETA ET ENTREPRISES

**La crise économique, freins et  
opportunités pour le développement des  
actions.**

**Réflexion collective**

## CHIFFRES DE L'ALTERNANCE 2009

### Développement du dispositif dans le recrutement en 2009

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION AU 30 AVRIL 2009			
	Cumul 2009	Cumul 2008	Ecart
<b>Total général France entière</b>	35 845	56 499	-36,6%
Dont Jeunes	28 127	45 242	-37,8%
Dont Adultes	7 718	11 257	-31,4%
<b>Total général Alpes Maritimes</b>			
Dont Jeunes	685	1 223	-44,0%
Dont Adultes	230	226	1,8%
	Cumul 2009	Cumul 2008	
<b>Total général France entière</b>	100,00%	100,00%	
Dont Jeunes	78,5%	80,1%	
Dont Adultes	21,5%	19,9%	
<b>Total général Alpes Maritimes</b>	100,00%	100,00%	
Dont Jeunes	74,9%	84,4%	
Dont Adultes	25,1%	15,6%	

Les repères 2009 :

France entière : En cumul : - 36,6 %

Alpes Maritimes : En cumul : - 36,9 %

**Développer la synergie des réseaux pour  
appréhender de nouvelles filières**

**Développer l'accompagnement des entreprises  
dans la mise en œuvre**

# Tous les métiers ont un féminin

**DIVERSIFICATION DE CHOIX  
PROFESSIONNELS**

Mission Locale Communautaire

**Objectif Jeunes Nice Côte d'Azur**

25 Juin 2009



**ADEF**



En partenariat avec les Droits des Femmes et à l'Égalité

Action cofinancée par le FSE