



HAL
open science

Des chartes régionales pour l'égalité et la mixité professionnelles

Nathalie Bosse, Christine Guégnard

► **To cite this version:**

Nathalie Bosse, Christine Guégnard. Des chartes régionales pour l'égalité et la mixité professionnelles. 2007. halshs-00290572

HAL Id: halshs-00290572

<https://shs.hal.science/halshs-00290572>

Submitted on 25 Jun 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Institut de Recherche sur l'Éducation
Sociologie et Économie de l'Éducation

Céreq
Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Des chartes régionales pour l'égalité et la mixité professionnelles

Nathalie Bosse, Christine Guégnard

— Décembre 2007 —

Etude réalisée à la demande de FETE



IREDU/CNRS
Centre associé régional au Céreq
Esplanade Erasme, BP 26513
21065 Dijon Cedex



*Des chartes régionales
pour l'égalité et la mixité professionnelles*

Nathalie Bosse, Christine Guégnard

Sommaire

<i>I</i>ntroduction	5
1 - Contexte	5
✓ Des orientations conventionnelles	5
✓ Une évolution inachevée	6
✓ Une charte régionale	8
2 - Méthodologie	8
<i>E</i>xpressions plurielles sur la charte	10
1 - Les entreprises, "un moyen d'officialiser leurs pratiques"	10
✓ Les collectivités, "un moyen de réseauter"	12
2 - Les organismes de formation, les écoles, "renforcer la sensibilisation"	13
✓ Les centres de formation, "un élément gratifiant"	13
✓ Grandes écoles, Université, "une attention particulière pour les filles"	14
✓ Lycées, "une manière d'officialiser"	15
3 - Les organismes de conseil, "une application au quotidien"	16
✓ Les agences d'intérim, "pour tenir ses engagements"	17
4 - Les organismes d'orientation, "une volonté d'action"	18
<i>R</i>egards croisés entre perceptions et pratiques	20
1 - Des constats et des chiffres	20
✓ "Un affichage de l'engagement"	20
✓ Le journal FETE l'égalité, "entre informations et rencontres"	24
✓ Le réseau, la charte et FETE, "pour impulser la dynamique"	26
2 - Des remarques et des propositions	29
✓ "Je trouve que c'est déjà bien"	29
✓ "Une meilleure communication sur les possibilités de réseau"	30
✓ "Des inquiétudes"	31
<i>É</i>léments de conclusion	33
<i>Égalité, j'écris ton nom</i>	
<i>B</i>ibliographie	36
<i>L</i>iste des sigles et abréviations	37
<i>A</i>nnexe	38

La mixité des formations, des emplois et l'égalité professionnelle sont inscrites dans les lois françaises, mais elles n'existent pas véritablement dans les faits. Les statistiques illustrent le manque de diversification des formations et des métiers pour la population féminine, le défaut d'intégration des femmes dans des domaines considérés *a priori* comme masculins, leur rareté sur des postes de pouvoir et de décision. Enfin, l'infériorité des rémunérations des actives a été maintes fois signalée.

Face à ces constats, il paraissait essentiel pour Féminin Technique (FETE, société coopérative d'intérêt collectif) de mettre en place en Bourgogne une action concrète et ciblée, d'où la création d'un réseau régional de chartes «Égalité et Mixité professionnelles». Sous l'impulsion du programme européen EQUAL, le projet a pour objectif d'infléchir les discriminations par rapport à l'emploi et de promouvoir davantage de femmes aux formations et métiers techniques. Cette charte pose le problème de la place de la femme dans la société en général et sur le marché du travail en particulier, rendant les acteurs de la formation, de l'orientation, du conseil, et des entreprises, moteurs d'un changement allant vers davantage de mixité et d'égalité concernant les choix et les carrières entre les femmes et les hommes. Depuis le mois de mai 2005, près de cent signataires se sont engagés dans cette démarche spécifique en Bourgogne.

L'IREDU, centre régional associé au Céreq, a été sollicité par Féminin Technique pour réaliser un bilan de cette action. À travers soixante entretiens individuels, il s'agit d'apprécier les diverses applications et implications, les changements de comportements et des pratiques dans les entreprises et les organismes qui ont signé la charte, ainsi que les possibilités d'animation du réseau. Ce rapport présente donc les résultats de l'étude avec en introduction un exposé du contexte et de la méthodologie. Les perceptions, les stratégies, les attentes des personnes constituent le cœur de la première section : quels regards portent les signataires de la charte sur cette initiative, sur leur entreprise, leur institution ou leur organisme ? Quelles sont les modalités réelles de mise en œuvre des axes de la charte ? Quels avantages ou quels manques sont apparus suite à l'appartenance au réseau ? La deuxième section se centre sur une analyse des avancées et des limites de la démarche, entremêlant les impressions et les pratiques des acteurs, et porte une attention particulière sur les perspectives, les pistes d'action pour optimiser l'égalité et la mixité professionnelles.

Nous remercions toutes les personnes enquêtées de leur accueil et des réponses apportées à nos questions. Leurs réflexions sont reproduites entre guillemets et en « italique ».

***I**ntroduction*

Aujourd'hui, en Bourgogne comme en France, les femmes représentent près de la moitié de la population active et accèdent à des métiers et des postes longtemps réservés aux hommes. Cependant, un cloisonnement des formations et des espaces professionnels masculins et féminins demeure... La progression de l'activité féminine a constitué une tendance structurelle du marché du travail qui n'a pourtant pas entraîné une véritable mixité. Les progrès qui restent à faire pour atteindre l'égalité, demeureront lents s'ils ne sont pas stimulés par les différents acteurs du monde de la formation et de l'emploi. Cette volonté de changement s'est concrétisée par la constitution dès 2005 d'un réseau régional de chartes « Égalité et Mixité professionnelles » sous l'impulsion de Féminin Technique (FETE, société coopérative d'intérêt collectif fondée en Bourgogne).

1 – Contexte

La loi garantit un accès égal à tous les degrés, à toutes les filières d'enseignement et de formation, à toutes les professions. Toutefois, l'orientation scolaire et professionnelle conduit à des clivages traditionnels, à une division sexuée des savoirs, anticipant sur celle des métiers. Les femmes se retrouvent nombreuses avec des niveaux de diplômes concurrentiels sur un segment limité du marché du travail.

✓ Des orientations conventionnelles

L'accès des filles aux différents échelons du système éducatif français s'est fait sur un siècle, de Julie-Victoire Daubié, première bachelière (1861) à Anne Chopinet, première polytechnicienne (1972). Pendant longtemps, les programmes, les cursus, les diplômes, les finalités de l'école ont été distincts pour les populations féminines et masculines. En 1924, les filles ont la possibilité de se présenter au baccalauréat qui existe depuis un siècle et à partir de 1964, le nombre de bachelières dépasse celui des bacheliers. Ainsi dans l'académie de Dijon, 5 688 filles et 4 136 garçons ont obtenu leur baccalauréat en 2007. L'accès d'une génération au niveau baccalauréat est actuellement de 77 % pour les filles, de 65 % pour les garçons, toutes formations confondues¹.

L'élévation du niveau de formation n'a pourtant pas contrarié la tendance aux choix traditionnels d'orientation, la persistance d'un manque de diversification professionnelle des filles. La population féminine qui représente la moitié des élèves de lycée, 48 % des effectifs en terminale scientifique, est encore minoritaire dans les classes préparatoires aux grandes écoles, et demeure peu nombreuse dans les filières techniques² de la production (1 % à 9 % hors textile habillement). En terminale, 27 % des filles pour 40 % des garçons préparent un baccalauréat scientifique. Dans l'enseignement technologique et professionnel, les filles sont massivement dans les domaines des services (88 %) et les garçons surtout présents dans les sections de la production (66 %). Pour résumer la situation : aux filles les formations littéraires

¹ Les chiffres présentés sont les plus récents et font référence en général à la Bourgogne (sources du Rectorat, de l'Insee, de la Direction régionale du travail et de l'emploi).

² Le terme technique dans ce rapport désigne des formations ou des métiers qui utilisent des technologies traditionnellement à connotation masculine.

ou tertiaires, aux garçons, les formations scientifiques ou industrielles qui n'offrent pas les mêmes possibilités d'insertion ou de reconnaissance professionnelles.

Depuis le début des années soixante-dix, date à laquelle les grandes écoles se sont ouvertes aux filles, les effectifs des ingénieures toutes disciplines confondues sont passés de 3 % à 24 %, chiffre stable depuis de longues années. Les données régionales soulignent également cette éviction des filières les plus cotées. Les filles représentent près de la moitié des élèves de terminale S, 54 % des réussites à ce baccalauréat et, seulement le tiers de la population des classes préparatoires aux grandes écoles. Les différences subsistent dans les parcours universitaires. Les jeunes filles majoritaires à l'Université de Bourgogne (58 % des étudiants) se trouvent en petit nombre dans les disciplines scientifiques dites sciences dures (mathématiques, physique...) qui demeurent l'apanage des jeunes gens alors que les lettres, les langues, les sciences humaines sont les domaines privilégiés des étudiantes. « Dans leur rapport à la scolarité, les filles apparaissent souvent dans une position paradoxale. D'une part, elles réussissent en moyenne mieux que les garçons ; en particulier elles redoublent moins et obtiennent plus souvent le baccalauréat. Mais d'autre part, au moment des grands choix d'orientation, elles s'engagent dans les filières les moins rentables professionnellement et perdent ainsi une partie du bénéfice de cette meilleure réussite scolaire » (Caille, Lemaire, Vrolant, 2002).

Plusieurs recherches ont montré que ces disparités selon le genre s'expliquent en partie par les choix des intéressées, qui relèvent d'un processus d'auto-sélection, d'un « habitus de sexe » (Bourdieu, Passeron, 1970), d'une anticipation « des bénéfices, des coûts, et des risques » (Boudon, 1973), d'un « choix de compromis » (Duru-Bellat, 1995). Les « anticipations raisonnables » ou « stratégies » raisonnées et raisonnables des filles se retrouvent dans les filières scientifiques, liées au « manque de modèle attractif ». L'importance des modèles a été démontrée dans les choix professionnels : la présence d'une femme scientifique dans la famille permet de lever l'incompatibilité présumée entre femmes et sciences (Ferrand, Imbert, Marry, 1996). D'autres travaux identifient aussi la propension des lycéennes à sous-évaluer leurs performances³, à se préoccuper de la possibilité de concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

✓ *Une évolution inachevée*

La place des femmes dans le monde économique régional s'est affirmée. Le taux d'activité féminine ne cesse d'augmenter, est actuellement de 67 % en Bourgogne (77 % pour les hommes). Les femmes sont présentes en nombre variable, dans tous les secteurs du tissu économique, dans tous les métiers. Pourtant, les deux tiers des actives sont regroupées dans un petit nombre de professions, le plus souvent peu qualifiées (agente d'entretien, employée administrative de la fonction publique, assistante maternelle, aide-soignante...).

L'activité professionnelle féminine s'est donc développée en région. Sur 100 personnes au travail, 44 sont des femmes alors qu'elles représentent 51 % de la population totale en Bourgogne, et 56 % des demandeurs d'emploi. Divers indicateurs identifient la persistance de difficultés spécifiques rencontrées par les femmes dans leur trajectoire professionnelle. Elles sont davantage confrontées au chômage, aux contrats précaires, au temps partiel contraint, moins bien rémunérées que les hommes bien qu'elles soient en moyenne plus diplômées. Les écarts de salaire persistent à 19 %, la différence étant de 11 % à âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité et taille d'établissement identiques. Or, la loi prévoit l'égalité salariale pour 2010 en France...

Les femmes restent cantonnées dans certaines professions et demeurent éloignées des postes de direction, même si elles représentent actuellement le tiers des cadres (contre le quart en

³ Ainsi, à valeur scolaire comparable, les filles demandent moins souvent une orientation en première scientifique que les garçons (Duru-Bellat, 1995).

1982). Seulement une femme sur cinq exerce une profession à dominante masculine. Les métiers les moins féminisés sont toujours ceux de la construction. Un cloisonnement des univers masculins et féminins perdure. Parmi les 450 professions de Bourgogne, 60 seulement sont mixtes, 80 sont des professions à prédominance féminine (plus de 60 % de femmes) et plus de 300 sont dominées par les hommes (Auzet, 2002). Hommes et femmes ne travaillent également pas dans les mêmes secteurs d'activité. L'éducation, la santé et l'action sociale regroupent le tiers des Bourguignonnes. Les services personnels et domestiques sont les plus féminisés (81 %), alors que les activités industrielles le sont faiblement (30 %) à l'exception de l'industrie textile et de la pharmacie. À l'opposé, les secteurs du transport et de la réparation automobile emploient une grande majorité d'hommes (respectivement 77 % et 67 %).

Les statistiques nationales dévoilent également la rareté des femmes en position de pouvoir, de responsabilité et de décision, moins de 20 % des dirigeants dans les entreprises privées. Cette rareté est à la fois une question de flux, de représentations, de l'histoire, de pratiques de promotion et d'organisation dans le monde du travail, de partage inégal des responsabilités familiales (Marry, 2004 ; Laufer, 2005). L'accès des femmes aux fonctions hiérarchiques paraît limité par ce que les américaines et anglo-saxonnes ont appelé un « plafond de verre », invisible et transparent. Quant il s'agit d'illustrer les barrières pour accéder aux niveaux supérieurs des hiérarchies organisationnelles, les québécoises proposent l'image du « plancher collant », d'autres auteures parlent d'« évaporation », de « pyramide inversée », de « ciel de plomb » (Marry, 2004) ou de « cueillette des edelweiss » (Meynaud, 1988).

De fait, si dans les dernières décennies, les femmes sont plus nombreuses à être cadres, elles occupent moins souvent que leurs collègues masculins des activités d'encadrement, et sont surtout présentes dans les postes fonctionnels d'administration, de communication ou d'expertise (Laufer, 1982, 1996 ; Laufer, Marry et Maruani, 2001 ; Pochic, 2005). La division sociale des espaces masculins et féminins est symétrique et hiérarchisée. Le masculin sert de référent général, domine matériellement et symboliquement (Bourdieu, 1998), et l'entreprise peut être présentée comme une institution reproduisant les rapports sociaux de domination. De nombreux travaux ont montré que l'entreprise et le monde du travail étaient profondément structurés par cet ordre, et tendent à laisser aux femmes les places subalternes (Maruani, 2005).

Les femmes salariées participent autant que les hommes à la formation continue. Mais derrière cette moyenne, les inégalités se maintiennent (Guégnard, 1998 ; Guégnard, Séchaud, 2004). Au plan national, les taux d'accès des femmes cadres ou exerçant des professions intermédiaires sont proches de ceux des hommes de mêmes catégories. En revanche, les employées et les ouvrières partent moins en stage que leurs homologues masculins. Lorsqu'un enfant de moins de six ans est présent au sein du foyer, les femmes se forment moins que les hommes ; et cet écart se creuse avec le nombre de jeunes enfants et, encore plus, lorsqu'elles sont peu qualifiées (Fournier, 2001). Quand les femmes sont actives, elles payent leur implication professionnelle par moins de temps libre que les hommes.

À cela s'ajoutent des différences de comportement dans la gestion des emplois du temps au sein de la famille. De fait, le temps parental demeure fortement sexué, et dans les couples actifs, pour un temps de travail presque équivalent, les femmes font plus du double d'heures parentales que leur conjoint (Barrère-Maurisson, Rivier, Marchand, 2001). Elles accomplissent près de 60 % de l'ensemble des activités destinées aux enfants, et près de 70 % des affaires domestiques alors que les hommes disposent davantage de temps personnel. La littérature existante caractérise souvent les carrières féminines par des problèmes spécifiques d'origine variée : un accès plus ardu à certaines professions, une durée de chômage plus longue, des salaires plus faibles, une mobilité géographique et professionnelle plus restreinte, une participation moins grande à la formation continue, des difficultés à concilier travail et famille. L'idée que les femmes doivent nécessairement se battre pour s'intégrer dans un environnement masculin est rarement remise en cause.

✓ Une charte régionale

L'ensemble de ces constats mettent en lumière, au fil du temps, une modification lente de la place des filles et des garçons dans les formations, une évolution engourdie de la situation des femmes et des hommes dans le monde du travail. Face à cette longue marche vers l'égalité professionnelle, à cette mixité inachevée, Féminin Technique (FETE, société coopérative d'intérêt collectif basée en Bourgogne) a décidé de créer un réseau régional de chartes « Égalité et Mixité professionnelles » en mai 2005.

Depuis quelques années, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est devenue une politique transversale de l'Union européenne. C'est dans le cadre de ce programme communautaire EQUAL, que Féminin Technique et ses partenaires ont mené en Bourgogne durant trois ans un travail de réflexion, qui s'est concrétisé et prolongé par ce réseau de chartes. L'objectif est de sensibiliser au genre tous les acteurs économiques d'un territoire, allant des responsables d'entreprises aux intermédiaires de l'emploi et de la formation. L'entreprise ou l'organisme de formation, de conseil et d'orientation peut ainsi devenir un lieu de réflexion et d'application de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À ce jour, près de cent acteurs se sont engagés en signant cette charte régionale. Les premières chartes ont été signées le 10 mai 2005, la dernière sur la liste⁴ s'est effectuée le 28 juin 2007.

Le fil de cette initiative est donc la problématique du genre et des rapports sociaux dans une stratégie de mixité au travail et de promotion de l'égalité. Les signataires des chartes contribuent ainsi à faire évoluer les mentalités et les pratiques de conseil, d'orientation, de formation, de recrutement, avec pour finalité d'encourager les femmes à se diriger vers d'autres métiers. Chaque charte comprend entre cinq et huit points d'engagement modulables selon l'organisme ou l'entreprise⁵. Quatre axes se retrouvent dans tous les documents signés par les centres de formation, de conseil et d'orientation : les personnels sont sensibilisés et formés à l'influence du genre sur leur pratique professionnelle au quotidien ; le personnel d'accueil oriente et renseigne les personnes sans discrimination de sexe ; l'organisme propose et diffuse des informations mixtes et sans *a priori* sexués sur les formations et les métiers ; l'organisme affiche explicitement son engagement pour la mixité des emplois techniques. Seul ce dernier point se retrouve dans la charte signée par les entreprises, qui se focalisent davantage sur les mesures et les conditions de travail nécessaires visant l'égalité.

Pour soutenir les axes d'engagement des organismes et des entreprises, Féminin Technique propose un accompagnement comme des modules de formation au genre, un appui au montage de projets intégrant la mixité, une valorisation des initiatives, un échange de pratiques au sein du réseau, une aide au recrutement de femmes. Un guide de bonnes pratiques, des plaquettes de sensibilisation, des DVD de témoignages de femmes, un CD d'illustrations de la mixité des métiers, le journal trimestriel FETE l'Égalité sont également offerts aux membres du réseau.

2 – Méthodologie

À la demande de FETE, l'IREDU, centre associé au Céreq a effectué un bilan du réseau régional « Égalité et Mixité professionnelles » après deux années d'existence. L'enquête ne prétend pas à une évaluation rigoureuse de l'application des différents axes de la charte dans les diverses entreprises ou organismes signataires. Elle vise à dégager les grandes lignes sur les perceptions, les changements, les obstacles, les perspectives des acteurs impliqués.

⁴ Cf. la liste des signataires en septembre 2007, en annexe.

⁵ Cf. les différentes chartes en annexe.

L'étude repose essentiellement sur soixante entretiens auprès des personnes en charge de cette charte, dont les coordonnées ont été données par FETE. L'interrogation téléphonique s'est réalisée au cours des mois d'octobre, novembre et décembre 2007 et durait environ de dix à vingt minutes. En définitive, trente femmes et trente hommes ont répondu à l'enquête, ce qui fait un taux de réponse proche de 71 % (60 réponses pour 84 signataires). Au moment de l'enquête, 89 entreprises ou centres faisaient partie du réseau régional, mais trois personnes avaient signé pour deux ou trois organismes (par exemple, le GRETA et le lycée dans la même ville). Dix-neuf personnes n'ont pu être contactées malgré de nombreux appels téléphoniques, des relances et des messages par courrier électronique. Dans quatre cas, la personne ressource avait quitté le centre ou l'entreprise ou était mutée dans une autre région, ou remplacée par une femme partie en congé maternité, et personne d'autre n'a souhaité participer à ce rapide questionnaire. Une seule a refusé catégoriquement par manque de temps.

Tableau 1 – Les personnes enquêtées

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Total des signataires</i>
Organismes d'orientation	3	4	7	7
Organismes de formation	9	6	15	26
- dont lycées	3	2	5	6
- dont grandes écoles, université	2	3	5	8
Organismes de conseil	6	9	15	19
- dont agences de travail temporaire	2	2	4	5
Entreprises	12	9	21	34
Collectivités	-	2	2	3
Total	30	30	60	89

***E**xpressions plurielles sur la charte*

Quels regards portent les signataires et membres du réseau régional des chartes « Égalité et Mixité professionnelles » sur cette démarche ? Quelles sont les applications et les implications réelles des axes de la charte ? Quels bénéfices ou quels manques ressortent de l'appartenance au réseau ? Au fil des entretiens, les responsables d'entreprises et les acteurs des centres d'orientation, de formation et de conseil, trente femmes et trente hommes, ont exprimé leurs perceptions, témoigné de leurs expériences. Le même refrain paraît à travers leurs discours, l'intérêt ou plutôt une détermination de promouvoir les choix professionnels et les carrières des femmes.

1 – Les entreprises, "un moyen d'officialiser leurs pratiques"

Quelques personnes sont en lien direct avec Féminin Technique, donc « *forcément au courant de ce genre de projet* »... Mais le plus souvent, les signataires ont été contactés directement par FETE, parfois par l'intermédiaire d'une personne ou d'un organisme déjà signataires.

Les responsables d'entreprises interrogés, douze hommes et neuf femmes, affirment que la plupart des axes de la charte sont déjà appliqués dans leurs entreprises. Les problématiques liées à la mixité s'avèrent différentes en fonction du secteur d'activité. De fait, le problème de mixité n'existe pas, à leurs yeux, dans le tertiaire : « *Mon entreprise n'est pas concernée par rapport à d'autres entreprises, industrielles par exemple* ». Même si au niveau des dirigeants, un autre directeur souligne que les femmes ne sont pas toujours très représentées : « *Dans notre profession, quand on parle de mixité, c'est vrai qu'au niveau des dirigeants, c'est plutôt des hommes, au niveau des collaborateurs, c'est plutôt des femmes* ». Les personnes interviewées sont majoritairement à la tête de PME, et la taille de l'entreprise est également évoquée comme un facteur favorisant la mixité : « *De par notre activité et notre taille, c'était des choses acquises et naturelles* ».

D'autres dirigeant-e-s d'entreprises déclarent embaucher des femmes dans des secteurs où elles sont peu présentes : « *On a une partie fabrication et une partie vente. Ce qui les intéressait, c'était que les femmes étaient fortement représentées dans la partie fabrication. C'est moins courant on va dire* ». Elles et ils essayent ainsi de favoriser le plus possible la mixité : « *La mixité, l'égalité salariale... c'est quelque chose que j'ai toujours favorisé dans l'entreprise* ».

« *On prend beaucoup plus de femmes caristes. On commence à prendre des chauffeurs poids lourds femmes, même s'il y a du port de charge* »,

« *J'ai toujours historiquement du personnel en quantité plus féminin que masculin. Au moment où on a signé la charte, il y avait trois filles sur six dans le comité de direction* »,

« *Le fonctionnement était bien déjà du côté de la charte. C'était quelque chose qui était déjà appliqué par moi* ».

Ainsi, ces entreprises « *coïncidai[ent] avec l'esprit de la charte* », qui est alors un moyen d'officialiser leurs pratiques, « *dans le sens où c'était appliqué avant même d'être signé* », « *tout cela déjà je le faisais. Cela n'a fait que concrétiser, et j'ai signé pour être solidaire* ». La charte n'a alors pas suscité de changements profonds : « *On continue sur notre lancée* ».

« *C'était quelque chose qu'on essayait de faire* »,

« *On remplissait déjà pas mal de points de la charte* »,

« *Je faisais très attention à la mixité avant, et je continue de le faire* »,

« C'était appliqué avant la signature de la charte. C'est pour cela, qu'en termes de démarche, cela ne me posait pas de problème métaphysique ».

Les thèmes de l'égalité et de la mixité professionnelles sont également évoqués comme étant en concordance avec des idées ou un engagement personnels : *« Cela collait pas mal avec mes idées »*. Même si un chef d'entreprise ajoute : *« C'est une démarche générale à laquelle je m'associe [...] C'est une démarche allant de soi. Je suis vraiment pour l'égalité, j'essaie de l'appliquer [...] c'est vrai que dans le bâtiment, tant qu'on est du côté gros travaux sur les chantiers, c'est vrai qu'on préfère quand même un homme »* ! De plus, les femmes interviewées se sentent souvent directement concernées par le sujet : *« C'est une réflexion que j'avais déjà eue en tant que femme créatrice d'entreprise »*.

« Je trouvais cela normal et naturel de participer et de signer cette charte »,

« J'adhère totalement à la démarche, donc je trouve que c'est important d'en faire partie »,

« Je me suis sentie concernée par les valeurs véhiculées par cette charte »,

« A priori étant moi-même femme et maman, je fais attention aux femmes et mamans que j'ai dans la société »,

« J'ai un diplôme technique et je suis engagée dans ce combat depuis une vingtaine d'années ».

La signature de charte, même si elle n'a pas entraîné de grands bouleversements, a suscité *« quelques bonnes discussions », « une ouverture d'esprit », « des rencontres »*... Pour trois chefs d'entreprise, l'appartenance à ce réseau peut apporter un avantage en termes de recrutement. Le premier explique ainsi : *« En ce qui me concerne, cela ne peut pas me faire de mal, je suis honnête, c'est plus en termes de recherche de recrutement. C'est plutôt dans ce sens-là que je l'ai fait pour encore une fois avoir un interlocuteur. Comme encore une fois je ne suis pas du tout hostile à embaucher des femmes... voilà. Après, pour le reste, en termes d'image, de développement commercial, c'est comme tout réseau, cela ne peut pas faire de mal, mais cela ne veut pas dire que je vais m'appuyer là-dessus... Pour moi c'était plus dans le cadre du recrutement que cela m'a intéressé »*. Quant au deuxième, il envisage d'embaucher une salariée dès qu'il en aura la possibilité, les femmes donnant *« une image positive »* dans un secteur, le bâtiment, *« réputé macho »*. Enfin, une dirigeante parle d'une prise de conscience : *« Cela permet d'avoir en tête la charte et d'avoir peut-être un discours un peu différent et puis... au niveau des recrutements aussi »*.

Mais, face à l'embauche de personnels féminins, tous n'adoptent pas la même attitude. Plusieurs indiquent n'avoir jamais eu de comportements différenciés vis-à-vis des salarié-e-s : *« Je n'ai jamais fait de différence dans ma profession entre les hommes et les femmes »*. *« Je n'applique pas plus la charte qu'autre chose, à partir du moment où les gens sont compétents, qu'ils travaillent bien... Que ce soit un homme, une femme, blanc, vert... »* explique un chef d'entreprise qui emploie des salariées et des apprenties. Une dirigeante ajoute aussi : *« Cela n'influence pas ma façon de recruter. Par contre, si j'ai le choix entre une femme et un homme exactement à égalité, je vais rétablir la parité s'il y a besoin de la rétablir »*. Et ces établissements deviennent alors des lieux privilégiés pour les femmes à la recherche d'un poste ou d'un stage dans un métier traditionnellement masculin.

« Quand une femme cherchait du travail, on était conseillé par le CFA ou par la chambre des métiers. Ils savaient que nous, on embauchait des femmes, il n'y avait pas de problème. Donc ils dirigeaient des gens dans notre direction »,

« À la chambre des métiers, c'est voyez monsieur Y., il prend des femmes ! ».

Une responsable d'entreprise indique clairement favoriser l'embauche des femmes : *« Je me suis aperçue qu'elles [les chefs d'entreprise] n'étaient pas prêtes à tendre la main aux femmes qui étaient dans la galère, et cela m'a beaucoup choquée. Parce que j'estime que quand on a réussi à faire un petit peu quelque chose et qu'on a beaucoup galéré, il faut justement être conscient qu'un jour quelqu'un nous a donné notre chance, donc il faut donner la chance à ceux qui en ont besoin »*. En revanche, une autre souligne ses difficultés à garder du personnel

féminin : « *J'ai essayé d'embaucher des femmes, mais elles ne restent pas. Elles travaillent deux jours, puis après elles trouvent que c'est trop lourd, trop pénible [...] Elles ne sont pas assez motivées pour rester. Elles viennent voir comment cela se passe, mais elles ne restent pas* ».

Face à cette large majorité d'entreprises déjà dans la « *mentalité* » de la charte, une directrice des ressources humaines précise cependant que la signature a entraîné une rupture dans son établissement : « *En fait moi j'arrivais au poste de DRH, pour moi c'était quelque chose de naturel de recruter aussi bien des hommes que des femmes, donc du coup spontanément j'avais recruté des femmes au niveau de la production, et c'est là qu'on m'a dit que cela faisait longtemps qu'on n'en avait pas recrutées. Et le fait de signer cette charte, cela signifie clairement qu'on est engagé sur la mixité au niveau des salarié-e-s... L'accueil de femmes est mieux accepté, et puis les personnes s'impliquent plus parce qu'elles savent que c'est une vraie volonté [...] on a clairement en tête la volonté de réaliser des recrutements femmes au sein de la production. Et de mettre les moyens qui sont nécessaires à leur intégration. On est vigilant sur tout ce qui est salaire. Sur l'aspect conciliation vie familiale et vie professionnelle, on a fait quelque chose au niveau des horaires de travail* ».

Un responsable des ressources humaines souligne quant à lui le retard en matière de mixité dans son entreprise et a tenté de faire un rattrapage salarial des femmes par rapport aux hommes : « *On est dans un environnement industriel qui ne favorise pas forcément l'égalité et la mixité professionnelles. En tant que responsable des ressources humaines, je considérais qu'il y avait des écarts qui ne sont pas explicables objectivement* ». Cependant, il reconnaît que la signature n'a pas impliqué de changements significatifs, et que c'est à lui de mettre le sujet en avant : « *Les personnes, à partir du moment où on a signé la charte, sont un peu liées... c'est quand même plutôt moi qui donne l'impulsion* ».

Enfin, pour une responsable, la signature de la charte est davantage considérée comme « *une prise de conscience* » et un moyen de « *diffuser l'information* », dans un secteur exclusivement masculin, en milieu rural, où le turn-over est inexistant.

✓ **Les collectivités, "un moyen de réseauter"**

Pour les deux femmes responsables des collectivités interviewées, la charte prolonge « *un mouvement qui était donné en termes de ressources humaines* », « *Nous la mixité... on l'a développée déjà dans la mesure du possible dans les services* ». Et de par les statuts de la fonction publique, les axes s'appliquent d'eux-mêmes : « *L'égalité de salaire, de toute façon c'est les grilles de la fonction publique, qu'on soit homme ou femme, c'est exactement pareil. Donc nous cela ne nous apportait pas quelque chose de vraiment nouveau. Simplement afficher qu'on a signé cette charte, afficher aussi vis-à-vis de nos chefs de service peut-être un petit peu d'être plus sensibles aux candidatures féminines et puis voilà quoi. Les grands principes de la charte, pour nous cela n'a rien révolutionné parce qu'on les appliquait déjà* ». L'une des personnes précise en outre que ces thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelles sont au cœur de son travail, et souligne son « *côté un peu militant* ». C'est essentiellement l'enrichissement d'appartenir à un réseau qui est mis en avant.

« *Il y a toujours à prendre dans les réseaux, que ce soit au niveau des échanges, de la convivialité...* »,

« *C'est toujours bon d'avoir des interlocuteurs, parce qu'on est toujours à l'affût d'informations nouvelles, plus il y a un réseau de partenaires développé, plus c'est enrichissant [...] C'est un partenaire parmi d'autres pour drainer des contacts...* ».

2 – Les organismes de formation, les écoles, "renforcer la sensibilisation"

Deux éléments majeurs ont incité les centres de formation, les établissements scolaires et universitaires à s'engager dans cette démarche : d'une part, la reconnaissance d'activités antérieures originales en faveur de la population féminine, et d'autre part, la sensibilisation d'autres personnes sur leur lieu de travail, voire dans leur institution.

✓ Les centres de formation, "un élément gratifiant"

Les divers axes de la charte font partie des préoccupations et des pratiques des cinq organismes de formation enquêtés (AFPA, AFPI, GRETA...) : « *Quand on a signé, on était déjà pas mal engagés dans ces dispositions [...] Cela conforte les valeurs que l'on défend depuis qu'on exerce dans ce domaine. C'est un élément de ces valeurs. La clarté fait qu'il y a une concordance entre ce que nous on affiche et puis les engagements qu'on prend* ».

« *Maintenant c'est rentré dans les mœurs* »,

« *Je crois que c'était beaucoup plus un élément gratifiant pour l'équipe formative dans le sens où les efforts réalisés ont été d'une certaine manière récompensés par la charte* »,

« *C'est vraiment une spécificité qu'on a, un accueil assez important de jeunes femmes dans les métiers traditionnellement occupés par des hommes* »,

« *Les formateurs qui sont chargés de faire passer le message à l'entreprise comme quoi ils peuvent accueillir une femme, que... par exemple telle femme qui a eu un contrat de travail et ben elle est plus soigneuse... Vous savez, tout ce qu'on est amené à utiliser comme argument pour essayer de convaincre. C'est difficile à vendre...* ».

Un organisme a même mis en place « *un indicateur du nombre de femmes dans les formations. Alors il n'y a pas d'objectifs à atteindre mais il y a un renvoi de la réalité* ». Deux responsables de structure précisent entre autres que la formation à des métiers industriels devient une nécessité face aux difficultés de recrutement.

« *Dans les métiers qualifiés, notamment dans les métiers industriels, on a des difficultés à recruter. Diversifier le recrutement n'est pas une mauvaise voie. On est dans une région relativement agricole... Les entreprises existantes, une façon d'aider à leur pérennité c'est qu'elles trouvent la main-d'œuvre sur ses terres. Si on fait l'impasse sur la moitié de la population...* »,

« *En plus, on est dans le domaine de l'industrie, où les métiers ne sont pas obligatoirement féminins au départ. Ayant travaillé sur le bassin nantais pendant pas mal d'années, j'avais mis en place des formations pour des soudeuses/soudeurs... cela avait bien marché. En arrivant ici, vu les difficultés de recrutement, je me suis dit qu'il était intéressant de pouvoir faire la même chose, c'est ce qu'on fait en ce moment* ».

Les signataires, quatre hommes et une femme, soulignent vivement que l'engagement pris à travers la charte a permis de « *renforcer un petit peu au moins l'information et la sensibilisation des équipes* », « *de travailler ensemble sur des préjugés inconscients* »... Une équipe a également suivi une formation sur ses pratiques. Un autre centre a travaillé sur la féminisation des termes : « *Les formations du bâtiment ont des appellations masculines, on a essayé de trouver des formulations plus adaptées. On a travaillé avec les équipes de formateurs. Ce sont des choses que toute l'équipe a en tête* ». Et la charte peut être utilisée comme un moyen de rassurer les femmes se dirigeant vers des formations traditionnellement masculines : « *Quand par exemple on accueille du public féminin sur des formations traditionnellement occupées par des hommes, nous on fait surtout métallurgie et bâtiment, on le met en avant : "N'ayez pas d'inquiétude, on est signataire de la charte"* ».

✓ Grandes écoles, Université, "une attention particulière pour les filles"

Parmi les cinq responsables de formation, trois femmes et deux hommes, l'objectif de certaines écoles est de féminiser leur effectif, largement voire exclusivement masculin. Ainsi, pour l'une d'entre elles, la charte permet de montrer une attention particulière pour les filles, leur scolarité, leur place dans l'école, le bon déroulement de leur vie scolaire, de communiquer sur leurs bons résultats. Plusieurs actions ont donc été organisées, « *une journée pour le personnel et les étudiantes* », « *une marraine de promotion pour nos étudiantes* », et un travail sur les supports de communication a été mené : « *Je fais attention sur les photos qu'il y ait des filles et des garçons* ».

Des interrogations subsistent néanmoins quant à l'efficacité effective de ces initiatives, et une personne en charge de ce sujet se sent parfois un peu seule : « *À la fois je me sens un peu démunie parce que je ne vois pas bien comment... je ne me rends pas bien compte de l'efficacité. Je ne suis pas sûre que si un jour le nombre de filles augmente dans l'école, ce soit dû à cette action-là... Par ailleurs, il y a aussi un autre axe qui m'intéresserait, c'est aussi de travailler sur l'aspect personnel, les conditions de travail des femmes dans une école... Mais... j'ai une mission sans avoir de mission... c'est flou...* ».

Une réflexion davantage axée sur la communication a été réalisée dans un autre établissement, même si le souci lié à la faible présence des filles s'ajoute à une autre difficulté reliée à la baisse générale du nombre d'étudiants : « *On a regardé les plaquettes qu'on distribuait, en particulier aux journées portes ouvertes. Donc là on a vu qu'il y avait un travail à faire. Puisque dans nos textes, on parlait des lycéens, et jamais des lycéennes. Donc il y a eu tout un travail qui a été fait. Avec le choix de plutôt s'adresser avec un vous [...] Nous on n'en est plus à communiquer que sur les filles, on communique y compris sur les garçons... les sciences dures ont quand même une baisse d'effectif importante. C'est faire découvrir nos formations aux jeunes en général. Même si on a un net problème avec les filles...* ».

À l'inverse, l'une des personnes interviewées regrette que la signature de la charte n'ait entraîné aucune action particulière, et demeure encore un sujet « *tabou* » : « *Ce n'est que de l'affichage à mon avis. Je sais que cela a été signé puis point [...] il n'y a pas de réflexion là-dessus [...] Il n'y a aucune volonté [...] Je suis convaincue de la nécessité de parler de ces choses-là, mais c'est assez tabou ici, "je ne vois pas où est le problème"...* ».

Pour les deux derniers établissements, les éléments de la charte correspondaient aux pratiques déjà en vigueur : « *Cela correspondait à peu près à la situation qu'on vivait, essayer de promouvoir la mixité, la parité entre étudiants, au niveau des personnels... On a un bon équilibre dans tous ces critères-là donc on a volontiers accepté [...] On n'a pas vraiment fait d'opération particulière en se disant tel point de la charte va être développé, mais globalement tous les éléments de la charte sont inclus en gros dans nos pratiques courantes* ».

« *Naturellement je défends un traitement égalitaire pour les filles, et souvent même les filles... cela ne me donne pas trop de difficultés parce que la plupart du temps, les filles sont les majors [...] Dans mes pratiques journalières, comme cela ne me pose pas de problème particulier, ce que je me permets de rappeler aux industriels qui ont tendance à... à être ségrégationnistes au niveau du salaire... moi ce que je dis à mes filles, il ne faut pas qu'elles acceptent d'être sous-employées. L'embauche des jeunes est très bonne en ce moment, sur les deux dernières années, et là je leur dis qu'elles doivent faire valoir leurs compétences à la même altitude que les garçons* ».

Convaincre les industriels d'embaucher des filles fait partie également de leur quotidien comme l'explique un chef d'établissement : « *Quand j'ai voulu placer une stagiaire en qualité, chez M. qui a effectivement 100 % de bonhommes dans son usine, cela fume, il fait chaud, il y a du métal rouge, il y a des tuyaux partout, du bruit et cætera... le responsable m'a dit "j'ai besoin d'un matheux qui fasse toutes les statistiques mais je ne veux pas de fille". Alors je lui ai dit "c'est la major de l'école, celle qui fera le meilleur boulot, essayez quoi". "Oh cela m'embête parce que moi j'ai les gars qui vont se laisser les mains sous les presses*

quoi. Ils vont regarder la fille..." Ce qu'on a fait avec la fille, comme c'était de surcroît une belle plante, on lui a dit... ils l'ont déguisée quoi. C'est-à-dire qu'elle a eu son bleu de chauffe comme les autres, elle paraissait beaucoup moins fille et cela s'est très bien passé, elle a fait un boulot sensationnel, le gars m'a remercié et voilà. De surcroît il s'est aperçu en ayant une fille, il y avait des armoires de connaissances qui s'ouvraient, parce qu'une fille qui va demander à un contremaître des renseignements, elle les a plus facilement qu'un garçon, sur une base de comportement humain classique quoi. Quand c'est une fille, il y a un autre rapport relationnel ».

✓ Lycées, "une manière d'officialiser"

Cinq responsables d'établissements secondaires, trois hommes et deux femmes, ont répondu au questionnaire. Or, deux d'entre eux n'ont pas de problème lié à la mixité, le lycée étant d'enseignement général, mixte avec « un équilibre presque parfait ». Les trois autres présentent des filières où les garçons sont majoritaires. Les points soulignés par la charte font partie des préoccupations déjà anciennes. En fait, la signature n'a pas été un début de mouvement mais plutôt la concrétisation et la formalisation d'une réflexion : « Cette charte a été proposée par le groupe qui réfléchit sur l'accueil et la place des filles dans le monde professionnel industriel. C'est un axe du projet d'établissement, donc si vous voulez, cela coule de source ».

« On répond déjà dans ce domaine-là à un certain nombre d'éléments de la charte »,

« La préoccupation concernant l'accueil des jeunes filles est très ancienne. Depuis de nombreuses années, il y a des actions dans ce sens. En termes de pratiques, cette charte ne faisait que confirmer un certain nombre de pratiques, d'usages... cela n'a pas changé, c'était aussi une manière d'officialiser un souci... »,

« Parce que cela fait longtemps que j'étais convaincu de l'égalité des chances donc... à proprement parler, dans l'établissement, cela n'a pas impliqué un coup de pied dans la fourmilière ».

La charte est néanmoins perçue comme « un rappel à certains principes », « une manière d'officialiser un souci », et permet de « montrer que les sections sont ouvertes à tous ». Un directeur souligne également qu'elle a inspiré une modification du règlement intérieur, avec un article spécifique : « Le point "créer un climat"... Le règlement intérieur a été plus précis, on n'accepte plus un débordement de langage ». Un proviseur parle aussi de vigilance accrue : « On répond déjà dans ce domaine-là à un certain nombre d'éléments de la charte. Par contre, il y a intérêt à ce qu'on soit vigilant. Par exemple la semaine dernière, c'est le début de l'inscription au bac, et au niveau du bac il y a une élève qui avait envie de prendre le rugby en sport, et c'est une option qui n'est pas proposée pour les jeunes filles. Il serait peut-être bon qu'on signale ce problème. On a un lycée qui a une coloration un peu plus scientifique et technologique donc... on pense quand même qu'on a des actions à mener... Si on n'avait pas signé cette charte, on en serait resté tout simplement à ce n'est pas possible point. On en serait resté plus à un constat... Quand on s'engage, quand on signe, quelque part on le défend avec un peu plus de cran... ».

La signature est aussi évoquée comme « une action de solidarité », et une façon de « mutualiser nos démarches, nos valeurs », « l'union faisant la force ». L'appartenance au réseau permet également d'être informé « sur les actions menées », et la participation au Carrefour des carrières au féminin est évoquée : « L'information sur les métiers au niveau des jeunes filles, la participation au forum au féminin pour les jeunes filles, la rencontre de ces jeunes filles avec des professionnelles, l'incitation de poursuivre des études dans le domaine technique... ».

3 – Les organismes de conseil, "une application au quotidien"

Les onze personnes interviewées, sept femmes et quatre hommes, appartenant à des organismes de conseil (agences locales ANPE, chambre des métiers, Missions locales...) soulignent en premier lieu connaître Féminin Technique, et avoir déjà eu l'occasion de travailler avec FETE, ou faire partie des mêmes réseaux : « *Je travaille avec FETE depuis plusieurs années* ».

« *C'est une structure FETE que nous connaissons [...] Nous soutenons tout à fait leur action, et plus particulièrement cette question d'égalité et de mixité* »,

« *Je connaissais déjà l'association* »,

« *Je crois qu'on fait toujours partie des réseaux qui sont mobilisables autour de la problématique des demandeurs [...] On est sur les mêmes dispositifs donc on se retrouve* ».

Elles et ils se sentent directement concerné-e-s par le contenu de la charte étant donné leurs propres missions, « *c'est une action naturelle* ». Toutes et tous indiquent ainsi appliquer la plupart des engagements : « *L'ensemble de la charte, c'est quelque chose qu'on applique au quotidien. Nous on travaille sur le champ de l'insertion socioprofessionnelle. C'est quelque chose sur lequel on est déjà sensibilisé, on a un réseau de parrainage donc d'entreprises impliquées sur une charte de la diversité et une charte de l'égalité des chances. C'est effectivement une pratique qu'on fait au quotidien* ».

« *En fait on mène des projets qui visent à lutter contre les inégalités en général et contre la discrimination* »,

« *La charte n'a pas changé fondamentalement notre vision des choses* »,

« *On était déjà dans cette philosophie depuis le début, donc on peut pas dire cela sera des changements, ce sera la poursuite de ce qu'on fait déjà, peut-être de façon plus formelle on va dire* »,

« *Cela ne changera pas fondamentalement les choses puisque normalement on était sensé déjà les appliquer* »,

« *A priori il y a plusieurs axes que l'on applique au quotidien. Par rapport à cette problématique-là, cela fait un petit moment qu'on fait des alertes sur ce problème-là. L'accès à l'emploi pour le public féminin, les salaires, le temps partiel... il y a une grande majorité de ce qu'il y a dans la charte qu'on vit au quotidien* ».

Si la signature n'a pas impliqué de changements fondamentaux, plusieurs personnes soulignent que cet événement a cependant servi de « *piqûre de rappel* », a permis de renforcer la réflexion liée aux « *problématiques homme/femme* » ou une vigilance particulière à l'accueil et l'orientation des filles. Elle a aussi suscité une certaine attention à l'égard de la communication et de la féminisation des termes. Deux organismes ont également organisé des actions spécifiques comme les modules de sensibilisation.

« *Peut-être cela a permis de mettre l'accent peut-être un peu plus lors de mes réunions, lors d'informations...* »,

« *Mise à part une attention plus particulière portée à ces actions-là... peut-être portée à l'accueil des femmes aussi... je ne sais pas si vous appelez cela des changements...* »,

« *Peut-être de travailler plus en conscience par rapport aux problématiques homme/femme. C'est quelque chose qui est déjà fortement présent* »,

« *Déjà une information complémentaire, une piquûre de rappel constante parce qu'on sait qu'aujourd'hui les valeurs, il faut toujours les rappeler* »,

« *Alors oui pour beaucoup en ce qui concerne la communication. Et on veille particulièrement à féminiser les termes. Et puis à vérifier qu'il y a autant d'hommes que de femmes et cætera. Nous avons dans nos actions des actions spécifiques à cette charte* »,

« *C'est un éveil à tout ce qui est action... par exemple on va faire une action sur les métiers de l'industrie, donc on va particulièrement regarder par rapport aux femmes. Plus particulièrement quand il y a des choses comme ça. Plus d'attention, on passe moins vite* ».

« Peut-être plus dans la façon dont on oriente le public féminin. Pour avoir travaillé là-dedans je me dis... c'est vrai qu'on a quand même des barrières »,
« On a fait intervenir FETE dans notre équipe de bénévoles et de salariés pour des formations de sensibilisation. Et puis on a également... je dirais qu'on est plus attentif maintenant aux mots qu'on peut utiliser. Ce sont les deux axes qui ont vraiment été marquants pour nous »,
« Concrètement, je ne sais pas si on va appliquer un axe de la charte en disant que c'est un axe de la charte. Par rapport aux aspects égalité, mixité, cela fait partie de notre orientation de manière générale [...] Pour moi c'est plus formel qu'autre chose. C'est dans le quotidien du boulot que cela doit se faire ».

À l'opposé, l'une des personnes interrogées regrette que l'ensemble du personnel n'ait pas été sensibilisé sur le sujet. Elle voit néanmoins dans cette signature une reconnaissance de son travail par sa hiérarchie, mais aussi une façon de faire passer son implication individuelle concernant la mixité et l'égalité professionnelles à une réelle implication de la structure : *« Non puisqu'il n'y a pas eu de formation du personnel. Donc j'ai l'impression qu'on a toujours d'un côté des gens qui sont très ouverts, et puis de l'autre des gens qui sont plus à penser que certains métiers sont réservés aux hommes et cætera. [...] Moi cela fait longtemps que je travaille autour de la mixité, cela a impliqué une reconnaissance de ma hiérarchie et puis de nos élus [...]. Donc là... pour moi je l'ai pris comme une reconnaissance du travail qui a été fait et puis... voilà... de l'implication personnelle que j'avais, c'est devenu une implication de la structure. Dans mes pratiques... je peux m'appuyer sur la charte maintenant... pour que des actions soient mises en place ».*

Enfin, pour un directeur d'un des organismes concernés, la charte n'est pas *« quelque chose d'essentiel »*, et n'apportera par elle-même aucune véritable modification : *« On peut afficher, cela peut convaincre deux trois personnes, mais pour moi la charte n'est absolument pas essentielle. Dans le sens non pas de se foutre du sujet, le sujet pour moi on doit le traiter plutôt autrement et quotidiennement. J'ai du mal avec l'aspect strictement formel de l'affaire ».*

✓ Les agences d'intérim, "pour tenir ses engagements"

Les responsables des quatre agences d'intérim, deux femmes et deux hommes, affirment également appliquer au quotidien les différents axes de la charte, avant même d'avoir adhéré au réseau : *« Je l'applique tous les jours. On fait du recrutement. Je suis confronté à des chefs d'entreprise, qui n'ont pas forcément cette approche, qui par habitude n'ont pas ce raisonnement. Et puis en face j'ai des candidates qui viennent en recherche d'emploi, qui peuvent être diplômées et qui aujourd'hui sont en recherche, ont du mal. Donc on l'applique quotidiennement ».*

« Alors nous réalisons des missions de recrutement donc... pour ma part dès lors que j'ai une compétence, quand bien même elle est féminine, je la fait valoir à l'entreprise, en mettant en évidence le fait qu'il convient de se centrer sur la compétence et non sur le sexe. Ce n'est pas nouveau pour nous. On fait du recrutement de techniciens et cadres et professionnellement on va dire que c'est un peu moins compliqué que sur des métiers opérationnels chantiers, de faire passer ce type de candidatures. On arrive à les convaincre relativement aisément. On ne recrute pas pour les publics de chantiers, donc si vous voulez on a moins la problématique... J'ai un petit peu le sentiment que ces différents engagements étaient déjà... fonctionnaient déjà ici »,
« Moi je fais du travail temporaire dans l'insertion donc si vous voulez ce qui est commandité, je le pratique au quotidien. 80 % de mon public est issu de l'immigration. La promotion de l'individu par la formation, je le fais régulièrement. Promouvoir la femme sur tous les aspects du travail, bien évidemment. Et de toute façon moi le but c'est de stabiliser et de permettre à mon public d'aller vers une pérennité dans l'emploi. Donc pour moi cela fait partie de mon quotidien. Ce n'est pas une découverte majeure ».

Cependant, la signature de la charte a suscité certaines réflexions, notamment sur la façon d'aborder le thème de la mixité avec les entreprises, ou d'accueillir les candidates. Et le fait de signer une charte amène également à tenir ses engagements : *« En termes de discours, de réflexes, d'accueil... savoir accueillir la candidate... peut-être qu'on n'en avait pas forcément l'habitude... En termes d'approche clientèle aussi, d'entreprises... comment les faire réfléchir sur la problématique mixité égalité... Cela donne les armes, les arguments vis-à-vis de nos clients et puis comment approcher les choses au niveau des candidates... ».*

« C'est clair, j'en suis sûre. Des choses basiques. Des réflexes, des automatismes. Quand on fait passer une annonce, penser à mettre au féminin... »,

« Moi je me suis engagée aussi dans quelque chose et... j'aime bien m'y tenir donc oui j'essaie de faire venir le plus possible des dames et de les mettre au boulot [...] À notre structure... oui parce que les gens savent qu'on est prêt à intégrer des dames. Et puis à nous surtout, on s'est engagé dans quelque chose. Moi c'est un plaisir de mettre une dame au travail. On fait un petit pas... on fait avancer les choses ».

Le recrutement de femmes dans un secteur tel le bâtiment et les travaux publics permet en outre de faire face à un déficit de main-d'œuvre. Elles s'avèrent également comme étant des employées plus fiables que leurs congénères masculins, avec parfois en arrière plan les habituels stéréotypes sur les qualités féminines : *« Déjà elles sont plus ponctuelles, elles sont plus... par exemple quand elles sont en retard elles préviennent elles. On peut compter plus sur une dame que sur un monsieur j'ai envie de dire ».*

« Je préférerais faire travailler plus de femmes que d'hommes parce que j'aurais moins d'ennui en toute honnêteté. La femme étant beaucoup plus sérieuse, il y a moins de problème d'absentéisme le lundi, il y a des gens beaucoup plus je dirais construits, qui souhaitent aboutir plus vite et qui sont beaucoup plus déterminés. En tant qu'employeur, je trouve plus de qualités à la femme qu'à l'homme de ce côté-là. Chaque fois qu'on peut positionner des femmes, on le fait, ne serait-ce que pour des raisons de stabilité au niveau de notre gestion du portefeuille intérimaire. Je pourrais faire bosser 100 % de femmes, je le ferais... »,

« D'autant plus que encore une fois on est sur un secteur, le BTP, extrêmement déficitaire en matière de compétences. On a cinq sortants pour trois entrants dans notre secteur d'activité. En même temps, je vends aux entreprises que le fait d'intégrer une femme n'est pas une barrière d'ajustement. Il convient de se centrer sur les compétences et les comportements attendus plus que sur des a priori d'un autre temps... ».

4 – Les organismes d'orientation, "une volonté d'action"

Parmi les sept personnes interrogées, quatre directrices et trois directeurs, six n'ont pas été les signataires de la charte de leur actuel centre d'information et d'orientation. Cependant quatre l'ont signé dans leur établissement précédent. Les deux derniers ont connaissance de l'existence de la charte, même si un directeur n'a pas encore eu le temps de se pencher sur son contenu.

La réflexion sur le genre fait partie de la démarche des conseillères et conseillers d'orientation psychologues, est présente dès leur formation : *« Théoriquement cela fait partie de la déontologie de notre profession. Nous travaillons toujours dans ce sens-là ».*

« Au niveau des CIO, les personnels ont été sensibilisés depuis longtemps. Dans les formations des COP, c'est un sujet qui est abordé. C'est un thème qui est abordé dans la formation. Ensuite, il y a surtout une vigilance à apporter en termes de communication, sur tous les documents que l'on produit. Et ensuite, il faut aussi être vigilant au quotidien quand on reçoit des jeunes filles ».

De ce fait, des actions ont été mises en place depuis longtemps : *« L'équipe est uniquement féminine, donc elle est très convaincue. On y était déjà très sensible. Cette année, on va faire une exposition dans notre salle de documentation. On fait des journées sur les métiers une,*

deux ou trois fois par an et on voudrait qu'il y ait une exposition permanente pour qu'à chaque fois les jeunes passent devant ça, que les filles se posent des questions. En plus, à chaque fois qu'on convoque des professionnels, on essaie de surprendre. C'est-à-dire d'avoir surtout des filles dans des métiers masculins et des garçons dans des métiers féminins. Entre guillemets bien sûr ».

« De façon très pratique, au moment où l'on rédige nos projets d'activité dans les établissements, dans les axes prioritaires, il y avait celui du travail sur le genre. Chacun devait dans son établissement trouver un angle d'attaque pour introduire cela dans le travail avec les élèves. Cela prenait des formes différentes selon les établissements »,

« C'est une préoccupation constante. Dans le programme d'activités, on a des travaux en cours sur la sensibilisation des équipes enseignantes au moment des paliers d'orientation sur les différences entre filles et garçons. Ces travaux sont développés avec les conseillères pour que les profs aient conscience de ces problèmes ».

Les personnes interviewées évoquent l'incontournable Carrefours carrières au féminin, et leur habitude de travailler avec Féminin Technique : *« On fait partie comme beaucoup de CIO du carrefour des orientations. C'est le grand classique. Et là on travaille sur Féminin technique cette année. On les connaît bien, on les voit tous les ans ».* L'une d'entre elles voit par ailleurs FETE comme un organisme permettant de coordonner toutes les actions relatives à cette problématique : *« Cela fait vingt ans que je suis dans les services, on a travaillé sur ce thème, créé des expositions, créé des actions auprès des élèves avant que FETE n'existe. Et la création de FETE permet de coordonner tout cela, et être un réseau qui existe, qui est identifié et porteur. Alors qu'avant on n'avait pas tout ce soutien. Avant c'était des actions très individuelles. Moi j'ai appris des choses en travaillant avec eux. Et cela ne se fait pas partout, dans toutes les académies ».*

« On travaille avec eux sur les Carrefours carrières au féminin depuis plusieurs années »,

« Oui avec les conseillers : carrefour aux métiers, séance dans toutes les classes de 3^e sur les métiers réservés des garçons et des filles, utilisation de l'exposition sur l'histoire des métiers de FETE avec un questionnaire distribué aux élèves style jeu concours »,

« Les actions mises en place : carrefours au féminin, sensibilisation des conseillers en classes de 4^e et 3^e, groupes de paroles pour les jeunes filles envoyées en sections industrielles, recueillir leurs paroles pour une intégration dans le lycée, création d'une commission bien-être avec des élèves de seconde... »,

« Nous sommes engagés dans des actions pilotées par FETE, comme Techni'Femmes... ».

Deux personnes venant d'une autre académie soulignent la place particulière et importante accordée à la problématique de la mixité : *« C'est la première fois que je vois une telle activité autour de la problématique de la mixité ».*

« Le discours officiel est très présent sur la question de la mixité. Il y a une volonté d'action, c'est différent de l'académie d'où je viens où nous étions plus dans le constat ».

Regards croisés entre perceptions et pratiques

Quelles sont les avancées et les limites du réseau régional de chartes « Égalité et Mixité professionnelles » ? Quelles peuvent être les suggestions, les perspectives des responsables d'entreprises et des intermédiaires de la formation et de l'emploi, en vue de promouvoir un équilibre concernant les choix et les carrières entre les femmes et les hommes ? La plupart des personnes rencontrées ont reconnu que la signature de la charte a impulsé une valorisation de leurs activités. C'est avant tout un réseau de personnes ressources, de femmes et d'hommes motivé-e-s et convaincu-e-s qui portent le projet, et influencent ainsi leur entourage, leurs collègues, leurs institutions ou entreprises, « *c'est une philosophie* ».

1 – Des constats et des chiffres

Une première lecture des entretiens ainsi que leur confrontation à quelques données chiffrées, permettent de dessiner les contours d'application et d'implication de la charte, et d'esquisser les comportements des acteurs au sein des entreprises et des organismes signataires.

✓ "Un affichage de l'engagement"

L'ensemble des personnes interviewées affirment appliquer un ou plusieurs axes de la charte. Quelques-unes détaillent point par point les engagements, d'autres explicitent un aspect spécifique leur tenant à cœur, parfois sur la mixité, l'égalité salariale, l'immigration....

« *Sur la répartition homme/femme. La mixité, l'égalité salariale, c'est quelque chose que j'ai toujours favorisé dans l'entreprise* » (une dirigeante d'entreprise),

« *On les applique, sinon on n'aurait pas signé la charte. Si on a signé la charte c'est parce que c'était en phase avec les pratiques managériales de l'entreprise* » (un dirigeant d'entreprise),

« *Globalement tous les éléments de la charte sont inclus en gros dans nos pratiques* » (un directeur de centre de formation),

« *Bien sûr, on a déjà appliqué tous les axes sauf le dernier. On commence... il va être appliqué le 20 et quelque novembre, sinon tous les autres sont déjà en cours* » (une directrice d'organisme de conseil),

« *Là on les applique au niveau de l'ensemble des points que nous avons signés. Il y avait déjà un mouvement qui était donné en termes de ressources humaines* » (une responsable de collectivité),

« *Notamment l'accueil, sur les mots que l'on emploie, nos représentations* » (un directeur de CIO),

« *Par exemple, sur l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation. Notamment sur le respect de l'égalité des chances* » (une directrice d'un organisme de conseil),

« *Premier point : j'avais exclusivement du personnel féminin, donc la question ne se posait pas. Deuxième point : idem... Troisième point : moi je dirais... mes collaboratrices ont un salaire en fonction de la convention collective et après elles ont des primes sur la production donc que ce soit des hommes ou des femmes, l'équilibre est... si j'avais des hommes, j'en ai eus d'ailleurs, il n'y a pas de différence de salaire. Quatrième point : on le fait, dans la mesure où on n'a que des femmes, on n'a pas le choix. Par rapport aux jours enfants malades, des choses comme ça, on est obligé de s'adapter. Et puis c'est bien. Cinquième point : là, il n'y a pas de problème non plus nous concernant* » (un responsable d'entreprise),

« Premier point : *Oui et non... Oui parce que mes collègues sont allées à une formation. Donc elle était organisée... je crois il y avait l'ANPE, le CIO...* Deuxième point : *complètement.* Troisième point : *tout à fait.* Quatrième point : *complètement.* On met des actions en œuvre des actions autour de cela... Cinquième point : *on n'est pas directement confronté à cela...* Sixième point : *complètement... On le faisait déjà et là cela a vraiment permis de concrétiser »* (une directrice d'organisme de conseil),

« *Oui, ne serait-ce qu'au niveau de l'information, de l'information sur les métiers au niveau des jeunes filles, la participation au forum au féminin pour les jeunes filles, la rencontre de ces jeunes filles avec des professionnelles, l'incitation de poursuivre des études dans le domaine technique... oui bien sûr »* (une directrice d'organisme de formation),

« *Concrètement, je ne sais pas si on va appliquer un axe de la charte en disant que c'est un axe de la charte. Par rapport aux aspects égalité, mixité, cela fait partie de notre orientation de manière générale. Par exemple, il y a des recrutements en cours récemment dans le domaine du montage industriel, et donc les offres sont disponibles à toutes personnes, et sur 250 candidatures, il y avait une quarantaine de candidatures femmes pour un métier entre guillemets plutôt hommes. Il n'y a pas de plan d'action particulier, qui dit là on va faire une action particulière femmes, mais il y en a bien dans le quotidien »* (un directeur d'organisme de conseil).

Trois chefs d'entreprise expliquent ne pas avoir eu l'occasion de mettre en place ces engagements, n'ayant aucun salarié ou un seul collaborateur récemment embauché dans leur établissement. « *On est que deux, nous sommes deux hommes »* répond un dirigeant qui révèle par la suite que la charte est toujours sur son bureau ! Alors que les deux autres l'ont exposée dans leur local, ce qui démontre, de fait, une manifestation en faveur de la mixité.

Tableau 2 – Application de la charte

<i>Avez-vous appliqué un ou plusieurs axes de la charte ?</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>Ne sait pas</i>
Entreprises/collectivités	20	3	-
Organismes de conseil	14	-	1
Organismes de formation/écoles	15	-	-
Organismes d'orientation	7	-	-
Total	56	3	1

La charte est affichée dans quarante-trois structures, le plus souvent à l'accueil, le bureau principal ou le bureau de la direction, le couloir, le tableau d'affichage, la documentation. Plusieurs l'ont apposée dans leurs différents sites, parfois dans les quatre départements de la région.

« *Dans une vitrine avec les comptes rendus du conseil d'administration »* (une responsable d'organisme de formation),

« *Dans le couloir d'accès là où passent les élèves quand ils viennent dans les secrétariats ou bureaux »* (une responsable d'organisme de formation),

« *Elle est dans mon bureau, elle est aussi à l'accueil »* (une directrice d'agence d'intérim),

« *En face de tout le monde, dans un beau cadre ! On ne peut pas la louper »* (une responsable d'organisme de conseil),

« *Dans le centre ressources »* (une directrice d'organisme de conseil),

« *Près de la porte d'entrée principale »* (un responsable d'organisme de formation),

« *Elle est sous mes yeux, dans mon bureau. Tout candidat qui entre dans mon bureau pour un entretien voit cette charte »* (un directeur d'organisme de conseil),

« Dans deux endroits : à l'entrée et dans le bureau qui sert de réunion » (une directrice d'organisme de conseil),
 « Dès l'entrée sur les deux locaux à Dijon et à Chalon » (un responsable d'organisme de formation),
 « Elle est affichée dans mon bureau, mais comme on est une PME, mon bureau est relativement ouvert » (un dirigeant d'entreprise),
 « En bonne place à l'accueil, tout visiteur la voit » (un directeur de CIO),
 « Dans le couloir à l'entrée, visible... un second affichage en bas avec celle du GRETA » (une directrice de CIO).

La charte n'est pas affichée dans les deux collectivités et neuf entreprises interrogées. Cependant, parmi ces dernières, quatre l'avaient exposée au moment de la signature.

« Non parce que l'affichage est dans un couloir, donc non. Par contre quand il y a des colloques, des manifestations, je mets des affiches. Je mets des affiches et puis... j'avais mis au moment où on a signé le document, un petit document très simple que j'avais également affiché » (une dirigeante d'entreprise),
 « Elle a été affichée au moment de la signature. Elle ne doit plus l'être, on est passé à autre chose, mais elle a été affichée » (un dirigeant d'entreprise),
 « Je l'ai mise à un moment et je l'ai enlevée faute de place. Je l'ai mise au départ pour en parler » (un dirigeant d'entreprise).

Tableau 3 – Affichage de la charte

Avez-vous affiché la charte dans vos locaux ?	oui	non	Ne sait pas
Entreprises/collectivités	12	11	-
Organismes de conseil	12	2	1
Organismes de formation/écoles	13	2	-
Organismes d'orientation	6	-	1
Total	43	15	2

La plupart des organismes (une cinquantaine) ont communiqué à l'interne sur la charte, allant du simple affichage ou de la note d'information, à l'abord du sujet lors d'assemblées générales et autres réunions, en comité de direction ou du conseil d'administration, en passant par les nombreuses discussions formelles ou informelles dans les petites équipes. Les établissements scolaires semblent essentiellement avoir transmis l'information auprès de leurs personnels, et très peu au niveau des élèves et des familles.

« On en a parlé en comité de direction » (un directeur d'organisme de formation),
 « L'interne est petit, la communication est vite faite » (un dirigeant d'entreprise),
 « Auprès de l'ensemble des salarié-e-s dans le cadre de l'information que l'on fait tous les mois » (une responsable d'entreprise),
 « Auprès des représentants du personnel et des responsables de service ensuite » (une responsable d'entreprise),
 « Ils sont au courant de la signature. Quand on se réunit comme ça pour un pot ou autre chose, on discute et oui ils sont au courant de ce qui se passe, mais bon ils ne retiennent pas forcément... » (une dirigeante d'entreprise),
 « C'est plus de l'oral... C'est plus à l'occasion, quand il y a des réunions, après les réunions, au niveau des échanges... quand il y a des questionnements par rapport aux affichages qui peuvent être mis » (une dirigeante d'entreprise),
 « Un petit peu. Auprès des personnels essentiellement, à l'occasion des assemblées générales de rentrée, des réunions institutionnels, CA... J'ai posé de toute façon la question en CA pour avoir l'autorisation de signer cette charte, et ensuite dans le compte rendu... Donc on l'a répété plusieurs fois » (un directeur d'organisme de formation),

« Mes deux collaboratrices sont au courant, c'est quand même elles aussi qui positionnent les intérimaires. Dans notre travail ou on adhère à des valeurs clés fondamentales ou on part. Intuitivement, c'est intégré » (un directeur d'agence d'intérim).

Les structures interrogées sont moitié moins nombreuses (vingt-trois) à avoir communiqué à l'extérieur, excepté un ou plusieurs articles dans le journal local au moment de la signature. L'information a été transmise aux différents publics, clients, partenaires et financeurs. Un seul organisme précise avoir intégré la signature de la charte à ses supports de communication. La communication non organisée est là aussi importante, plusieurs personnes soulignant en faire part « à l'oral », « à titre individuel ».

« On est un groupement d'entreprises, on se réunit, j'en parle à ce moment-là » (une dirigeante d'entreprise),

« J'en ai parlé un petit peu... plus au niveau relations de travail fournisseurs » (un dirigeant d'entreprise),

« Lors de la réunion clients pour l'inauguration » (un responsable d'entreprise),

« Quand on fait des appels d'offres on la joint, on marque que l'on a signé la charte égalité et mixité » (une directrice d'entreprise),

« Dans le cadre d'une démarche centrée sur le client » (un directeur d'organisme de conseil),

« Régulièrement on essaie d'insérer des articles rappelant notre implication par rapport à la mixité » (une responsable d'organisme de conseil),

« Nous avons signé la charte en présence de la presse. Et puis par ailleurs, sur tous nos supports de communication, nous parlons de cela. Dès que l'on peut dans nos e-mails on met le petit sigle FETE » (une directrice d'organisme de conseil),

« Oui, on a communiqué au moment où on a signé cette charte puisqu'elle a été signée dans le cadre de notre assemblée générale annuelle où participaient la vingtaine d'entrepreneurs qui sont salariés à la coopérative [...] Nous avons à cette assemblée générale nos partenaires donc... Donc c'est une information que l'on a diffusée à l'interne et à l'externe, auprès de nos partenaires techniques et financiers » (une responsable d'organisme de conseil),

« Cela a été fait par le biais de FETE, de son journal... Autrement j'en parle régulièrement dans les entreprises, sur des réunions un peu plus politiques avec la région, je leur dis qu'on a cette charte et qu'on est capable de travailler avec du public féminin sur les métiers de l'industrie » (un directeur d'organisme de formation),

« Parce qu'on ne sait pas le faire. Lors de la signature, il y a eu quelque chose dans la presse, mais après moi je ne sais pas communiquer autour de ça » (un directeur d'organisme de conseil),

« Sur la charte elle-même, non. Mais quand on va à des réunions, des observatoires... on évoque toujours, pas de manière toujours précise ou directe, mais de manière indirecte, on évoque toujours cette problématique-là. Mais sur la charte elle-même, non » (un directeur d'organisme de conseil),

« À part le jour de la signature, il y a une communication à ce moment-là mais depuis non » (un directeur d'organisme de formation),

« C'était passé dans le journal. Mais depuis plus rien » (une responsable de formation),

« Non, absolument pas, on n'en a fait qu'un usage interne » (un dirigeant d'entreprise).

Tableau 4 – Communication de la charte

Avez-vous communiqué sur cette charte...	à l'interne ?			à l'extérieur ?		
	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>autre</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>autre</i>
Entreprises/collectivités	18	2	3	9	14	-
Organismes de conseil	14	-	1	8	6	1
Organismes de formation/écoles	12	3	-	3	12	-
Organismes d'orientation	6	-	1	3	1	3
Total	50	5	5	23	33	4

Autre = trois chefs d'entreprise sans salarié, les autres ne savent pas car ils n'étaient pas présents au moment de la signature.

✓ Le journal FETE l'égalité, "entre informations et rencontres"

Une large majorité des personnes interviewées (une cinquantaine) affirment avoir lu les plaquettes d'information qu'on leur a remises, ainsi que le journal trimestriel FETE l'égalité. En revanche, elles ne sont que seize à avoir regardé les DVD de témoignages de femmes ou le CD d'illustrations, souvent par manque de temps. Dix-neuf structures précisent en outre avoir utilisé le guide des bonnes pratiques, et sept les DVD, le plus fréquemment en les mettant à la disposition de leur public. Quelques usages plus approfondis sont évoqués comme une aide à la réalisation d'écrits, ou encore une utilisation par le personnel lors d'entretien avec du public, de séances de sensibilisation, d'information, de formation. Parmi les responsables interrogés, un n'a pas reçu les guides et plaquettes d'information et quatre déclarent ne pas détenir de DVD. Quatre personnes indiquent également ne pas recevoir le journal.

« Utilisés, oui bien sûr, on s'y réfère régulièrement quand on écrit quelque chose. C'est même très bien fait et pour nous c'est important de les avoir » (une responsable d'organisme de conseil),

« Les plaquettes d'informations sont à la disposition des gens dans la salle de documentation. En particulier, on l'a utilisé pas mal... nous on a des jeunes filles qui cherchent des stages dans tout ce qui est scientifique et technique, et souvent on leur montre ça, on leur donne l'adresse de FETE » (une directrice de CIO).

Tableau 5 – Lecture et utilisation des guides d'information

Avez-vous eu l'occasion...	De lire les guides et plaquettes d'information ?			Les avez-vous utilisés ?
	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>Ne sait pas</i>	<i>oui</i>
Entreprises/collectivités	18	5	-	2
Organismes de conseil	11	2	2	6
Organismes de formation/écoles	14	1	-	7
Organismes d'orientation	6	-	1	4
Total	49	8	3	19

Ne sait pas = 1 n'était pas au courant de la signature, 1 n'était pas là au moment de la signature, 1 ne les a pas eus.

Tableau 6 – Lecture et utilisation des outils d’information

Avez-vous eu l’occasion...	de regarder les DVD ou le CD ?			Les avez-vous utilisés ?
	oui	non	Ne sait pas	oui
Entreprises/collectivités	3	17	3	-
Organismes de conseil	6	7	2	1
Organismes de formation/écoles	6	9	-	4
Organismes d’orientation	1	5	1	2
Total	16	38	6	7

Ne sait pas = 4 ne les ont pas eus, 1 n’était pas là au moment de la signature, 1 n’était pas au courant de la signature.

Tableau 7 – Lecture du journal FETE l’égalité

Avez-vous eu l’occasion de lire le journal FETE l’égalité ?	oui	non	Ne sait pas
Entreprises/collectivités	18	2	3
Organismes de conseil	14	-	1
Organismes de formation/écoles	12	2	1
Organismes d’orientation	6	1	-
Total	50	5	5

Ne sait pas = 4 ne le reçoivent pas, 1 n’était pas au courant de la signature de la charte.

Le journal apparaît comme un lien avec FETE et le réseau, il est défini comme ayant une fonction « *de gestion partenariale et institutionnelle* » : « *C’est un bon lien. Moi, je participe à très très peu de choses et... par manque de temps... je trouve cela très intéressant* », « *Je pense que c’est un bon véhicule d’informations, un bon véhicule de communication sur l’activité de FETE, sur les chartes, les événements* ». Les personnes interviewées le lisent de façon plus ou moins approfondie en fonction de leur disponibilité : « *J’ai plutôt plaisir à le parcourir rapidement, comme la plupart des journaux que je reçois* », « *Je le lis un peu comme je lis un magazine* »... Sur la forme, les remarques sont généralement positives, même si quelques avis contradictoires sont émis : « *Il est clair, il n’est pas trop lourd* », « *Il est vivant, coloré, intéressant* », « *Il n’est pas accrocheur dans le graphisme* », « *C’est peut-être écrit un peu petit* »... Sur le fond, le journal est « *tout à fait louable dans son information, dans l’image qu’il véhicule aussi, et dans la promotion des filles* ». Certains soulignent néanmoins un manque de contenu, et d’autres souhaiteraient davantage d’exemples d’actions mises en place après la signature des chartes, des témoignages, des articles ciblés sur l’école...

« *C’est surtout l’actualité du réseau. Ce serait pas mal d’avoir aussi des exemples de ce qui a été réalisé après la signature* » (une responsable d’organisme de formation),

« *Peut-être un peu plus de témoignages de chefs d’entreprise, ou d’encadrants de proximité, qui sont toujours au plus près de cette problématique-là...* » (un directeur d’agence d’intérim),

« *Je trouve que c’est intéressant de voir les démarches des entreprises et puis les témoignages des uns et des autres* » (une responsable d’entreprise),

« *J’y jette un œil très rapidement. C’est vrai que sous cet aspect-là, on peut penser que c’est plus de la gestion partenariale et institutionnelle. Et moi au niveau de la lecture, je le vois plus dans ce sens-là. Moi j’ai été auparavant formateur, moi je le verrais plutôt de ce côté-là. Par rapport à mon activité de délégation de personnel, moi cela ne m’apporte*

pas... moi j'aurais besoin peut-être plus en termes d'ouverture d'esprit d'éventuels métiers à proposer ou à décliner pour des femmes » (un responsable d'agence d'intérim),
 « Je trouve que c'est un bon élément d'information premier d'éveil des consciences » (une directrice d'organisme de conseil),
 « Ce sont des info repères, c'est une bonne démarche, des piqûres de rappel, ce sont des articles ressources... tel l'observatoire de l'égalité » (une directrice de CIO),
 « Je n'ai pas réellement d'opinion... Sur le fond, c'est bien parce que cela permet de dire long est le chemin mais les choses avancent. Très long est le chemin d'ailleurs » (un responsable d'organisme de formation),
 « Pour moi qui débarque, cela éclaire beaucoup de choses sur ces actions. Rédigé de façon pédagogique » (un directeur de CIO),
 « C'est surtout l'actualité du réseau. Ce serait pas mal d'avoir aussi des exemples de ce qui a été réalisé après la signature. Moi je reçois régulièrement des invitations pour aller à des signatures de charte mais... voir ce qui se fait, qui pourrait donner des idées » (une responsable d'une grande école),
 « Il est bien fait, c'est clair. Ce qu'il me faut, c'est avoir l'information rapidement parce que je n'ai pas le temps... Non, il est bien fait » (une dirigeante d'entreprise),
 « On peut même participer à un article... Il est bien. Pour moi personnellement, il est un peu trop chargé. Sauf si on est vraiment concerné par le sujet, on va chercher l'info qu'on cherche. Sur le plan plus commercial, plus accroche... Après c'est qu'est-ce qu'ils veulent en faire ? » (une directrice d'agence d'intérim),
 « J'y ai jeté un œil et je l'ai passé à mes collègues qui sont chargés de projet. Cela a le mérite de remettre sur le tapis de manière évidente et claire régulièrement. C'est là qu'on voit qu'il y a pas mal d'autres entreprises et associations qui ont signé cette charte. Les entreprises c'est intéressant, au départ il y avait beaucoup d'associations » (un directeur d'organisme de conseil),
 « Des témoignages généraux pas assez concrets, pas assez parlants » (un directeur d'organisme de conseil),
 « Je le parcours on va dire. Je trouve qu'il pourrait y avoir un peu plus de contenu. Des articles de fond peut-être. Peut-être plus de statistiques. Et de témoignages d'entreprises pour parler de ces sujets-là » (une directrice d'organisme de conseil).

✓ Le réseau, la charte et FETE, "pour impulser la dynamique"

À travers les échos des signataires de la charte, un amalgame est souvent fait entre FETE, la charte et le réseau... En fait, signer une charte « Égalité et Mixité professionnelles », c'est intégrer un réseau régional reliant tous les acteurs de la chaîne de la formation à l'emploi, avec le soutien et l'animation des membres de FETE. Car, en vue de stimuler ce réseau, FETE joue un rôle incitatif reconnu comme « ambassadeur de la mixité en Bourgogne », et organise des événements, manifestations, colloques permettant aux acteurs de se rencontrer, de s'informer, d'échanger.

« De FETE, j'y verrais plus comme une chambre d'échos. C'est-à-dire nous, porter des éléments éventuellement, sur le terrain, sur ce qui se passe, sur la montée en flèche du public féminin en mission locale, avec un niveau de formation supérieure... pour qu'elles puissent aussi aller plus loin dans le lobbying, c'est un peu fort comme mot... Ce qu'elles font à mon avis va dans le bon sens et reflète assez bien ce qui se passe. Nous on peut le faire aussi d'une autre manière mais en tout cas on a une fonction d'observatoire qui peut aider FETE à étayer leurs arguments, ce qu'elles font au quotidien... » (un directeur d'organisme de conseil),

« Vu les difficultés du marché de l'emploi, c'est une composante importante, qui se substitue peut-être à d'autres qui sont organisés, comme l'ANPE. FETE a été l'ambassadeur de la mixité sur la Bourgogne. L'ouverture à des métiers qui ne sont pas à la base féminins, c'est bien. Leurs manifestations nous permettent de rester en veille ou en éveil par rapport à cela. Mais bon... quand eux jouent le rôle de l'ANPE, cela joue peut-être double jeu » (un responsable d'organisme de formation),

Seule une dizaine de structures ont fait appel au réseau, et vingt-cinq ont participé à une action proposée par FETE. Les Carrefours carrières sont les plus cités, mais Techni'Femmes est également évoquée. Plusieurs indiquent s'être rendus à des « conférences », « débats », « ateliers de travail » ou d'autres encore ont suivi une « formation au genre »... En général, cela a correspondu à leurs attentes.

Le réseau est fréquemment plébiscité, même si très peu l'ont mobilisé et quelques personnes ne savent pas de quelle manière elles pourraient y faire appel. « *Je pense que toutes associations, entreprises, établissements qui ont la même problématique... l'union faisant la force, je pense qu'on peut trouver tous ensemble... et agir tous ensemble. C'est un peu dans ce sens-là, ne pas rester isolé, seul... Nous sommes nombreux à partager les mêmes objectifs* » (un responsable d'organisme de formation). Le réseau apparaît comme un enrichissement tant au niveau des informations ou des actions, une mutualisation de démarches et de valeurs communes en faveur de la place des femmes : « *Ne serait-ce qu'au niveau de l'information sur les actions menées et puis c'est une action de solidarité. Plus on sera nombreux... On mutualise nos démarches, nos valeurs. Plus on sera nombreux, plus on sera entendu et on aura d'impact. Cela me conforte dans mes idées et puis dans la valorisation de la femme et dans la reconnaissance des talents et des capacités, compétences qu'une femme peut mettre en œuvre au service d'un métier* » (une directrice d'organisme de formation).

Du côté des entreprises et collectivités, quatre ont fait appel au réseau en vue d'un recrutement avec concrétisation par une embauche. À l'opposé, une seule dirigeante d'entreprise s'étonne du manque de suivi de la part de FETE.

« *J'avais expliqué qu'on avait par exemple la possibilité de prendre des jeunes femmes caristes, magasiniers... et après on ne nous a jamais rien proposé... Je ne sais pas c'est une association qui essaie de mettre en place des procédures de recrutement, de reclassement ou bien... et puis en fait... il n'y a pas eu de suivi... Moi j'ai l'impression que tout est tombé à l'eau. Si vous me disiez cette association a disparu, je vous dirais tiens cela ne m'étonne pas. Moi, je n'ai plus rien. Je n'ai plus d'information, je n'ai plus rien. Je n'ai pas de contact depuis [un an]... ».*

Tableau 8 – Mobilisation du réseau

Avez-vous déjà fait appel au réseau « égalité et mixité professionnelles » ?	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>Ne sait pas</i>
Entreprises	6	17	-
Organismes de conseil	1	13	1
Organismes de formation	2	13	-
Organismes d'orientation	1	6	-
Total	10	49	1

Tableau 9 – Participation à une activité de FETE

Avez-vous déjà participé à une action proposée par FETE ?	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>Ne sait pas</i>
Entreprises/collectivités	5	18	-
Organismes de conseil	9	5	1
Organismes de formation/écoles	4	11	-
Organismes d'orientation	7	-	-
Total	25	34	1

Tableau 10 – Apports pour l'entreprise ou l'organisme

<i>Est-ce que cela a apporté quelque chose en termes d'image pour votre structure ?</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>Ne sait pas</i>
Entreprises/collectivités	8	12	3
Organismes de conseil	10	2	3
Organismes de formation/écoles	9	-	6
Organismes d'orientation	2	-	5
Total	29	14	17

Vingt-neuf des responsables interviewés estiment que la signature de la charte peut être bénéfique au niveau de l'image, « *en termes d'image, c'est toujours bien* ». Ce sont surtout les organismes de conseil et de formation qui mettent en avant cet aspect positif, notamment « *en termes de modernité, de citoyenneté* », « *d'ouverture, de décloisonnement* »... Et d'une manière plus générale, « *tout ce qui est engagement sur des valeurs peut renforcer l'image* »... Quelques personnes travaillant dans des domaines professionnels « masculins » soulignent l'importance de signaler la féminisation de leurs secteurs, même si elles rencontrent toujours « *des gens qui restent dubitatifs* »...

« *Je pense parce qu'on est dans une profession qui peut être éventuellement typée masculine [...] On a une image masculine, qui n'est pas la réalité parce qu'on a une partie de nos personnels qui sont féminins. On a 30 %, 40 % de femmes à peu près* » (un dirigeant d'entreprise),

« *Cela montre quand même une certaine ouverture d'esprit. Et puis une certaine vision de l'avenir. De toute façon, le bâtiment ne s'en sortira pas sans les femmes* » (une dirigeante d'entreprise),

« *En tout cas, cela a permis aux chefs d'entreprise qui sont mes interlocuteurs de porter sûrement un autre regard sur l'intégration des femmes dans le secteur du BTP et le fait que je leur tiens un discours, non pas militant, mais un discours tendant à les convaincre, leur a sûrement permis de comprendre que mon propos n'était pas détonnant. Ils ont pu constater que le discours que je tenais se vérifie sur le terrain et dans les faits* » (un directeur d'organisme de conseil),

« *À mon avis, oui. Même en travaillant aussi avec le Droit des Femmes et cætera, effectivement ils sont intéressés par ce qu'on peut leur renvoyer comme image... Quelque part on conforte les constats qui sont faits par les uns ou les autres* » (un directeur d'organisme de conseil),

« *Oui, je pense que c'est important qu'on le fasse aussi à ce titre-là. On l'a fait aussi à ce titre-là, pour effectivement valoriser le fait qu'on adhère à cette démarche* » (une responsable d'organisme de conseil),

« *On est une école très masculine donc cela montre qu'on a une attention particulière pour les filles, leur scolarité, à leur place dans l'école, au bon déroulement de leur vie scolaire. On a communiqué sur les résultats aussi qui sont bons* » (une responsable d'organisme de formation),

« *C'est quand même plutôt positif. Pour nous, cela nous sert à montrer que les sections sont ouvertes à tous* » (un directeur d'organisme de formation),

« *Après il y a beaucoup de gens qui restent quand même dubitatifs, il y a encore beaucoup de travail. On a des réflexions, oui une bonne femme elle ne peut pas porter cinquante kilos sur un chantier. Ce qui est fatigant, c'est tout le temps répéter* » (une directrice d'organisme de conseil),

« *Alors cela, c'est ambiguë. À la fois oui... cela dépend sur qui on tombe. Mais globalement je pense que c'est plutôt bien oui. Surtout que c'est quand même quelque chose qui est réaffirmé dans les statuts nationaux* » (une directrice de CIO).

En revanche, quatorze personnes, essentiellement des responsables d'entreprise, estiment que la signature n'a pas eu d'effet sur l'image de leur établissement, en soulignant ne pas y avoir « *accordé une publicité extérieure énorme* », « *Je n'ai pas trop affiché cela non plus* ». Certains précisent en outre que leur démarche n'allait pas dans ce sens, « *le but n'était pas de rechercher l'image* ». Enfin, les dix-sept personnes restantes expliquent être « *incapable de dire quel est l'impact* » : « *ce n'est pas à moi qu'il faut poser la question* », « *aucune idée* »...

« *Le but c'est qu'à qualité égale, chacun ait droit à sa juste place* » (un directeur d'organisme de conseil),

« *Franchement, je ne sais pas. Quand il y a eu la signature, il y a eu des articles, on m'en a parlé la semaine qui a suivi, mais je ne pense pas que cela m'amène beaucoup de choses* » (une dirigeante d'entreprise),

« *Cela voudrait dire qu'il faudrait le communiquer... C'est quelque chose qui me paraît tellement normal, ce n'est pas quelque chose que je vais présenter en termes de plus-value, ce n'est pas quelque chose d'exceptionnel normalement. Je trouvais que c'était beaucoup plus important pour l'interne* » (une responsable d'entreprise),

« *Dans la mesure où je n'ai pas communiqué à l'extérieur... Dans une mesure où on est une entreprise de distribution, donc de communication... et que je n'ai pas voulu le faire, à tort ou à raison... Mais ce n'était pas l'esprit, mon esprit c'était de montrer que nous aussi dans les PME on était justement pas loin de ce qu'on demandait dans d'autres organismes ou entreprises, nous on l'appliquait déjà. C'était plus sous forme de témoignage de la réalité de l'entreprise. Souvent on dit que dans les entreprises, il y a des problèmes de mixité, je ne pense pas que dans les PME ce soit fondamentalement vrai... Après qu'il y ait des problèmes historiques, de métiers...* » (un dirigeant d'entreprise).

2 – Des remarques et des propositions

Au fil des entretiens, les responsables des entreprises et des organismes ont exprimé leurs représentations de la charte, leurs expériences, leurs attentes. Les commentaires élogieux à l'égard de FETE côtoient certaines réserves ou quelques interrogations. Ainsi, les diverses remarques s'entremêlent entre encouragements, questionnements, propositions, voire déception... Quels sont donc les points qui gagneraient à être améliorés ?

✓ "Je trouve que c'est déjà bien"

Les personnes interrogées émettent très souvent des avis positifs sur « *l'association FETE* », en soulignant la nécessité de son action, son « *dynamisme* », et son rôle de lien :

« *J'aime travailler avec eux parce qu'ils savent mettre en place de réels partenariats en fait* » (une responsable d'organisme de conseil),

« *La création de FETE permet de coordonner tout cela, et être un réseau qui existe, qui est identifié et porteur. Alors qu'avant on n'avait pas tout ce soutien. Avant c'était des actions très individuelles. Moi j'ai appris des choses en travaillant avec eux* » (une directrice de CIO).

Plusieurs soulignent notamment qu'il s'agit d'un « *travail de fond sur les mentalités qui s'inscrit dans la durée* » et qui « *doit exister* », et espèrent que cette démarche va se « *développer, prendre de l'ampleur* ». L'intervention de FETE est alors vécue comme un moyen « *d'impulser la dynamique* » et « *de rester en éveil* ». Quelques-uns font d'ailleurs preuve d'une réelle volonté d'agir en ce sens : « *Quand elles ont des dames à faire bosser, moi je veux bien les aider à leur trouver une place, voilà. Leur trouver un emploi, c'est quand même la base* » (une responsable d'une agence d'intérim).

« *J'espère sincèrement que cela va se développer, prendre de l'ampleur, du poids, de la reconnaissance... Moi je suis assez admirative en fait. C'est un dur combat. Donc je suis très admirative et je culpabilise un peu de donner très peu de mon temps. C'est vrai que c'est une très bonne chose et à chaque fois que j'ouvre le petit journal et que je vois qu'il y*

a de nouvelles signatures d'entreprises, je me dis bon... je ne sais pas ce qui se passe dans les administrations hein par rapport à ça, mais il y a encore du boulot à faire dans les entreprises et... je suis très contente quand je vois des signatures d'entreprise » (une dirigeante d'entreprise),

« Leurs manifestations nous permettent de rester en veille ou en éveil par rapport à ça » (un responsable d'organisme de formation),

« Ce que j'attends, c'est d'impulser la dynamique. Ce n'est jamais fini. C'est toujours prêt à s'éteindre. Et que le réseau soit actif pour pas que toutes les structures s'endorment. Il y a besoin que cela revienne sur le devant de la scène par ce biais-là. Voilà, qu'on se rappelle qu'il y a une partie de notre mission qui est là-dedans. Je vois ça comme ça. Réactiver, remettre le dossier sur le devant de la scène. Cela me paraît important » (une directrice d'organisme de formation),

« Continuer à être informé, continuer à... que le réseau nous invite... À avoir ces moments... c'est vrai qu'on travaille un peu au coup par coup donc quand il y a des moments forts, des temps, on peut se retrouver, échanger, travailler, avancer. Qu'il y ait des moments forts, qui puissent nous rassembler » (un responsable d'organisme de formation),

« Intéressant intellectuellement et aussi dans la préoccupation de diversifier les emplois » (un directeur d'organisme de formation),

« Toujours des connaissances... Un vieux militantisme qui est satisfait ! Et qui n'est pas prêt de s'éteindre... » (une directrice de CIO),

« Je pense que cela nous a apporté à nous, en tant qu'individu. Cela nous apporte une ouverture d'esprit, de voir un petit peu... si on rencontre un certain nombre de problèmes dont on ne se rend pas compte en étant de l'autre côté de la barrière » (une dirigeante d'entreprise).

✓ **"Une meilleure communication sur les possibilités de réseau"**

Plusieurs demandes sont émises concernant « les possibilités de réseau » : à qui s'adresser pour un recrutement, une information particulière ? Certains se sentent dépourvus face aux actions à mener pour favoriser concrètement l'égalité et la mixité. Une responsable d'un centre de formation propose par exemple d'avoir « des retours d'expérience, dans les mêmes établissements, dans des structures similaires ». D'autres auraient besoin d'outils particuliers.

« Une meilleure communication sur les possibilités de réseau justement. Sur voilà... ce qu'on peut faire ensemble » (une responsable d'organisme de conseil),

« La difficulté aujourd'hui... par exemple on a besoin d'un technicien méthodes, de maintenance, si on souhaite avoir des CV de filles formées dans ce domaine-là, à qui on s'adresse... ? Donc c'est peut-être ce type d'informations dont on aurait besoin... Dans une structure comme la nôtre, on a très peu de candidatures spontanées... donc où on va, à qui on s'adresse... ? » (une responsable d'entreprise),

« La législation est lourde sur l'obligation de développer l'égalité professionnelle... c'est intéressant, mais maintenant concrètement comment on s'y prend. Donc typiquement pour les négociations annuelles, il y avait une obligation de négocier aussi sur cette égalité professionnelle. Mais cela veut dire quoi ? Cela veut dire qu'est-ce qu'on met dedans ? D'où on part, où on va... ? Comment on s'y prend ? Là cela aurait été intéressant de réfléchir avec des personnes qui réfléchissent depuis longtemps à la question et ont peut-être des idées ou des outils à proposer sur le sujet. Et peut-être sur le recrutement aussi. Si je les contacte, j'aurais peut-être des pistes... » (une responsable d'entreprise),

« On constate aujourd'hui, parce qu'on a fait une analyse poussée de nos publics, qu'on est toujours sur des représentations très sexuées d'un certain nombre d'approches, en particulier de certains métiers, et on est un peu dépourvu, par rapport au temps qui nous est imparti, pour travailler ces questions-là, et pour pouvoir faire évoluer les représentations par rapport à nos stagiaires, par rapport aussi aux autres organismes de formations qualifiantes, par rapport aux entreprises... Donc... sur cette question particulière de l'orientation, on serait effectivement intéressé pour regarder quelles seraient peut-être des méthodes, un certain nombre d'outils qui pourraient nous permettre

de travailler plus particulièrement sur ces questions de représentations et d'accès à différents types de métiers » (une directrice d'organisme de formation),
« Sur le site Internet, un onglet collaboratif, avec davantage de présentations concrètes, d'outils, de liste de personnes ressources, donner des chiffres clés sur l'orientation, l'insertion, l'emploi, les rythmes... » (un directeur de CIO).

Des personnes soulignent également la nécessité d'étendre le travail engagé aux domaines de la conciliation vie familiale et vie professionnelle, de l'égalité homme/femme au sein du couple, ou encore d'aborder la question des représentations sexuées aussi bien au niveau des filles que des garçons.

« Moi j'aurais voulu qu'on travaille autant sur les garçons que sur les filles. Parce que je trouve qu'on a fait beaucoup de travail sur les filles. Et tant qu'on ne touche pas aux garçons... » (une directrice de CIO),

« Je pense que c'est bien, je pense qu'il y a moyen de faire plus encore parce que je crois que c'est bien de dire OK les femmes égales des hommes, très bien. Mais je reste toujours avec la question subsidiaire, et les enfants quoi ? On ne travaille pas assez là-dessus » (une dirigeante d'entreprise).

D'autres propositions sont émises, comme une intervention ciblée auprès des DRH face aux disparités de salaire, ou encore une relation plus étroite entre FETE et la Délégation aux Droits des Femmes. Le réseau aurait également besoin d'être *« plus connu, qu'il ait un taux de pénétration plus fort. Il n'est pas assez connu du grand public notamment »*. Enfin, un bilan est souhaité : *« Ce serait bien d'avoir un bilan, depuis la signature des chartes voilà les entreprises où elles en sont aujourd'hui... de façon synthétique... » (une dirigeante d'entreprise).*

« Moi j'attendrais qu'elles militent à fond sur les DRH pour les faire basculer un peu à l'américaine sur l'égalité des traitements » (un directeur d'organisme de formation),

« Moi je travaille avec FETE et je travaille aussi avec l'antenne délégation aux Droits des Femmes et... quelquefois j'ai l'impression que c'est pas assez lié entre ces deux structures. Il n'y a pas assez de lien » (une responsable d'organisme de conseil).

✓ "Des inquiétudes"

Plusieurs responsables interviewés évoquent cependant des doutes quant à l'efficacité des chartes, au-delà de *« l'affichage »* et *« des paroles »*. *« Très franchement, il faudrait convaincre du monde d'autant que le problème est crucial, les gens sont découragés, on n'a pas vraiment l'impression d'être efficace » (un directeur de CIO).*

« C'est que cela s'applique réellement, que cela ne reste pas que des paroles et des réunions. C'est bien de mettre des choses en place comme ça, sur le papier, mais après que ce soit... réellement... » (une directrice d'entreprise),

« Mais je ne suis pas sûr que signer une charte comme cela pour une entreprise, cela change quelque chose. Si ce n'est qu'un affichage... Pour une entreprise, je ne sais pas ce que cela peut entraîner derrière. Je ne sais pas si c'est efficace ou non » (un directeur d'organisme de conseil),

« Je pense que c'est plutôt pas très efficace. Encore une fois, le sujet est d'importance [...] Par rapport à nous, par rapport à mon point de vue, qui n'engage que moi, je ne vois pas vraiment ce qu'ils apportent. J'ai trouvé intéressant le carrefour des carrières au féminin. Je pense après... moi je trouve que cela m'apporte très concrètement peu. Voilà [...] On est beaucoup dans la déclaration d'intention, la bonne volonté, mais pas très opérationnel [...] J'ai un mal de chien à croire qu'une charte... parce que la charte est très générique... c'est bien de penser comme cela, ben c'est super oui. Et après ? » (un directeur d'organisme de conseil),

« Je vais vous dire sincèrement, pour moi c'est du blabla machin... Bon, je sais bien que c'est important mais pour moi cela ne change absolument rien » (un dirigeant d'entreprise).

L'intervention des politiques est parfois vécue de manière irritante avec une remise en cause de l'authenticité de leur implication : « *Il y a certains discours politiques, récupérateurs qui me courroucent un petit peu. On sent bien qu'il y a un marché à prendre, pardonnez-moi l'expression mais... quand le politique s'insère ou plutôt s'engage sur tel ou tel mouvement, ils ne sont pas tous comme ça évidemment, mais quand il y a une opportunité politique, c'est bien d'en parler, des fois je me dis telle ou telle personne, qu'est-ce qu'elle pense véritablement, et ce qu'elle engage en la matière tous les jours, sur le plan personnel, est-ce qu'elle s'implique véritablement... J'ai quelques doutes quelquefois...* » (un directeur d'organisme de conseil).

Le manque de temps face aux diverses sollicitations est également évoqué par des responsables d'entreprises ou d'organismes : « *J'ai des obligations à rendre tous les mois et bon j'essaye aussi de rester dans cet axe-là. Il faut plutôt que je m'investisse sur la structure. Vous voyez ma latitude est réduite. Tant que mon chiffre n'est pas assuré dans le mois* » (un responsable d'organisme de conseil).

« *On est dans un système d'un établissement qu'on vient solliciter à chaque fois qu'il y a quelqu'un qui a une idée pour lutter contre les discriminations... Tout cela est très bien et à titre personnel, je serais entièrement pour, sauf que c'est des gens qui s'imaginent qu'on a du temps à leur consacrer et qu'on n'a pas d'objectifs à tenir, et qu'on n'a pas une somme de travail qui fait que tous les jours on est ultra chargé. J'ai une réaction épidermique, qui n'est pas bien, mais j'ai du mal à coopérer* » (un directeur d'organisme de conseil).

Des questionnements autour de la discrimination positive sont abordés, ainsi que les risques liés au militantisme, à l'image « *MLF* » pouvant être associée à certaines initiatives. Enfin, une personne s'interroge sur la capacité de toucher sur ces problématiques un public large, au-delà « *des gens qui sont déjà sensibilisés sur ce thème-là* ».

« *Il ne faut pas non plus faire une sorte de discrimination positive en disant parce qu'on a signé une charte, on ne va recruter que des femmes, on va s'adresser particulièrement aux femmes. Là ce serait dévaloriser aussi la femme en général et puis dire on les prend parce qu'elles sont femmes et pas parce qu'elles sont compétentes* » (un responsable d'organisme de formation),

« *De manière très globale, je suis partagé. Le fait que les femmes aient besoin de se singulariser par ces biais-là, les chartes et les choses comme ça, c'est déjà être un aveu de quelque chose qui date du XIX^e siècle [...] tant que les femmes auront à signifier qu'elles sont femmes par rapport aux hommes, la société n'a pas beaucoup évolué... Et donc la charte-là... c'est cela qui me gêne le plus, je me dis bon sang elles n'ont pas besoin de cela, alors maintenant je ne sais pas... Alors si cela existe [...] Mais moi je reste un peu toujours sur ce côté *MLF*, disons la connotation que peuvent prendre des actions comme ça, vis-à-vis des bonhommes, on va dire ringard et tout ce qu'on veut [...] Se positionner comme les pleureuses en quelque sorte, cela je trouve que c'est nul. Mais par contre se positionner sur ce qui se fait un peu aux États-Unis, puisque les multinationales se sont aperçues qu'en termes d'image, si elles ne respectaient pas la parité homme/femme au niveau du management, elles étaient vulnérables et mal cotées. Majorer l'intérêt qu'on a et le bénéfice qu'on tire dans des équipes directoriales, d'avoir une parfaite mixité, cela met un équilibre formidable* » (un directeur d'organisme de formation),

« *J'ai toujours un peu comme inquiétude entre guillemets qu'on ne sensibilise que les gens qui sont déjà sensibilisés à ce thème-là. Donc c'est toujours la grande difficulté de faire venir des personnes qui ne sont pas déjà sensibilisés. Je n'ai pas de réponse par rapport à ça...* » (une responsable d'organisme de conseil).

Éléments de conclusion

Égalité, j'écris ton nom...

Le choix du titre de la charte « Égalité et Mixité professionnelles » n'est pas neutre. De fait, l'école n'est pas vraiment mixte et le monde du travail ne l'est toujours pas. Développer la mixité professionnelle suppose de favoriser l'accès et la promotion des femmes dans les secteurs et les emplois où elles sont peu présentes. L'égalité est une idée-force de la création du réseau régional de chartes. Elle apparaît comme une valeur qui ne s'impose pas mais se gagne petit à petit. Sa conquête implique des initiatives et des actions simultanées afin d'impulser, de sensibiliser et transformer les mentalités et les pratiques. L'objectif central est que les entreprises, les organismes de formation, d'orientation et de conseil deviennent des lieux de réflexion et d'application de l'égalité scolaire et professionnelle entre les femmes et les hommes. Accorder ces deux thèmes est un défi, un challenge auquel cette démarche tente de répondre.

Les entreprises et les organismes signataires se font l'écho de la variété et du pluralisme de la région Bourgogne, même si les PME sont davantage représentées, et les structures sont centrées sur deux départements. Au moment de l'enquête, plus de la moitié des signataires se trouvent en Côte-d'Or, le tiers en Saône-et-Loire, sept se situent dans l'Yonne et seulement un organisme dans la Nièvre (sans oublier un centre dans le Jura à la frontière régionale), avec des noyaux comme Dijon et son agglomération, Montceau-Le Creusot-Autun, Chalon-sur-Saône. Malgré une prédominance de la construction, les secteurs d'activité des établissements sont relativement variés, allant de l'industrie au tertiaire, des entreprises de l'agroalimentaire, de la mécanique, de l'électricité, de l'électronique, des transports, des assurances, de la vente, de la pâtisserie...

Sans reprendre l'ensemble des éléments qui ressortent de l'étude, nous en soulignerons quelques traits marquants. Les premiers signataires de la charte « Égalité et Mixité professionnelles » appartiennent au premier cercle de FETE, qui s'est un peu élargi vers d'autres entreprises ou organismes, le plus souvent par connaissance, ou communication des pratiques ou des actions déjà présentes en faveur des femmes. Les impacts de la charte étudiés quelques mois ou deux ans après la signature, ne sont pas perceptibles par les acteurs eux-mêmes, car ils étaient déjà plus ou moins engagés dans une démarche de mixité et d'égalité professionnelles. Toutefois la charte apparaît bien comme un révélateur de la situation et du vécu des pratiques et permet une sensibilisation de la place de la femme, au sein de leur organisation, dans la société : « *On fait un petit pas, on fait avancer les choses* ».

La plupart des personnes interrogées déclarent leur satisfaction d'avoir signé, de s'être engagées, elles évoquent la valorisation, la reconnaissance et l'officialisation de leur travail et de leur implication professionnelle, voire personnelle : « *Je crois que c'était beaucoup plus un élément gratifiant pour l'équipe ... dans le sens où les efforts réalisés ont été d'une certaine manière récompensés par la charte...* », « *Quand on s'engage, quand on signe, quelque part on le défend avec un peu plus de cran* ». Cela conforte ainsi les valeurs qu'elles défendent depuis longtemps quelquefois : « *C'est une conviction supplémentaire que l'on peut réaliser des choses intéressantes, en cassant les idées reçues* ». Par ailleurs, elles et ils espèrent davantage de suivi et d'accompagnement, d'outils, particulièrement sur les questions de représentations sexuées et d'accès des femmes à différents types de formations et de métiers, et s'interrogent parfois sur l'efficacité de cette initiative : « *Quel impact sur le voisinage ?* ».

Au titre des constats positifs, la plupart des organismes et entreprises ont affiché la charte et évoqué la problématique du genre sur leur lieu de travail. Cette initiative relève totalement du volontarisme des acteurs clés, des personnes ressources, souvent lié à des convictions personnelles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'aboutissement des engagements de la charte dépend largement de la prise de conscience par les directions des entreprises et des organismes de son enjeu économique et social, de leur volonté et capacité de s'engager dans les actions. Le degré d'intégration de la démarche d'égalité professionnelle résulte aussi de son articulation aux différentes logiques et contraintes de l'entreprise ou du centre. Les femmes deviennent elles-mêmes un élément clé dans le changement abordé au sein des diverses structures interrogées. Les responsables d'entreprise et de formation interrogés affirment également tendre à la mixité des embauches et des formés, surtout pour les emplois et formations techniques, là où les femmes sont peu représentées. Par exemple, « *les offres d'emploi ou de stages de formation devront être rédigées de façon incitative* ».

D'une manière générale, la charte apparaît comme le moyen à saisir pour créer une valorisation, voire un mouvement dans la vie professionnelle de ces acteurs, sur leur lieu de travail. Plusieurs ont participé, plus ou moins activement selon leur emploi du temps, aux différentes actions proposées par FETE, qui enrichit ainsi leurs activités et pratiques professionnelles. Le pari de cibler les PME de la région s'est concrétisé par des implications réelles de plusieurs petites entreprises. Maintenant la question se pose de l'élargissement et de l'enrichissement de ce réseau, de la dissémination dans les quatre départements. Un nouveau défi. Et comme l'expriment plusieurs personnes, « *il y a des avancées mais il y a encore beaucoup de boulot* ».

Au titre des points à approfondir, transparait le problème de la pérennité de la démarche dans les centres et les entreprises signataires, lorsque les personnes ressources suivent un autre chemin hors de la région. En effet, dans quatre cas (auxquels l'on peut ajouter les non-répondants à l'enquête), le responsable à contacter était parti ou muté dans une autre entreprise, ou remplacé par une femme elle-même en congé maternité, et personne n'a souhaité participer à ce rapide questionnaire. Les rôles et les attitudes des directions sont loin d'être homogènes dans l'enquête, et quelquefois, les dirigeants, à défaut d'être convaincus, ne sont pas hostiles à une telle démarche mais personne, semble-t-il, n'a repris le flambeau de la problématique genre. Il s'agit alors de lancer des processus susceptibles de s'intégrer dans la mémoire et le vécu de l'entreprise ou de l'organisme sous la forme de nouvelles stratégies, de nouvelles pratiques, de nouveaux outils. De plus, la dimension articulation des temps de vie est peu présente dans les discours et la réalité du terrain.

Le défaut d'utilisation des DVD et CD, la rareté d'usage du site Internet sont des points à améliorer. L'insuffisance de communication externe décrite par certains est également un aspect à explorer. Des outils spécifiques (comme des plaquettes publicitaires par exemple) pourraient aider les personnes « *mauvaises en communication* », sans entraîner une surcharge de travail trop importante. De même, parmi les signataires interrogés, très peu font appel au réseau, n'en voyant pas toujours l'utilité pour leur structure. Elles et ils ignorent parfois de quelle manière être plus actifs et sont alors en quête d'idées concrètes à mettre en place. Enfin, l'ensemble des responsables interviewés affirment appliquer les axes de la charte et, pour beaucoup, être déjà dans cette dynamique avant la signature. Face à tant de « bons élèves », il convient de s'interroger sur un éventuel manque de recul dans l'analyse de leurs propres pratiques.

Cette charte soulève la question de la situation de la femme dans la société et sur le marché du travail, et rend les acteurs de la formation, de l'orientation, du conseil, et des entreprises, moteurs d'un changement allant vers davantage de mixité et d'égalité concernant les choix et les carrières entre les femmes et les hommes. « *C'est une brèche ouverte* ». Cette démarche peut constituer un élément déclencheur pour la définition de la place des femmes dans les formations et métiers techniques, et la valorisation de leurs compétences. Or tous les milieux de travail et de formation n'offrent pas des possibilités identiques d'espaces professionnels et de nouvelles pratiques. Plusieurs personnes évoquent d'ailleurs « *un combat quotidien* ». Le

même refrain paraît à travers leurs discours, la volonté de promouvoir les choix professionnels et les carrières des femmes. De fait, la signature de la charte régionale a entraîné du mouvement, un frémissement, mais pas de profond changement : « *cela n'a pas impliqué un coup de pied dans la fourmilière* ». Incontestablement, c'est « *un petit pas* » vers une dynamique d'égalité professionnelle qui s'inscrit dans le temps.

Signer une charte égalité et mixité, c'est intégrer un réseau régional fédérant les acteurs de la chaîne de la formation à l'emploi. Pour faire vivre un tel réseau, il importe de mettre en œuvre un réel partenariat, de faire circuler l'information relative aux expériences conduites tant sur les réussites que les échecs, de faire connaître divers témoignages, de proposer de nouveaux outils. La signature de la charte n'est pas neutre aux yeux de toutes et de tous. Les unes et les autres évoquent « *une solidarité* », « *une adhésion à des valeurs* », ou « *une piqûre de rappel* », « *une prise de conscience* », « *un éveil* », « *une sensibilisation des équipes* », « *une attention particulière* » à l'égard de la population féminine, « *une vigilance accrue* », voire « *une vision de l'avenir* »... Elles et ils attendent un retour susceptible de les aider à poursuivre la démarche.

Pour terminer ce bilan, une formule d'espoir exprimée par un dirigeant d'entreprise : « *L'objectif serait qu'à la longue, FETE n'ait plus besoin d'exister. Qu'il n'y ait plus de problème d'égalité, de mixité, des choses comme ça* ».

Bibliographie

- Auzet Laurent, 2002, "Les métiers des Bourguignonnes", *Dimensions Bourgogne* n°91, Insee mars.
- Barrère-Maurisson Marie-Agnès, Rivier Sabine, Minni Claude, 2001, "Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail", *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°11.1, Dares, mars.
- Boudon Raymond, 1973, *L'inégalité des chances. La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, Armand Colin, Paris.
- Bourdieu Pierre, 1998, *La domination masculine*, Seuil.
- Bourdieu Pierre, Passeron Jean-Claude, 1970, *La reproduction. Éléments pour une théorie d'enseignement*, Éditions de Minuit, Paris.
- Caille Jean-Paul, Lemaire Sylvie, Vrolant Marie-Claude, 2002, "Filles et garçons face à l'orientation", *Note d'Information* n°02.12, ministère de l'Éducation nationale.
- Duru-Bellat Marie, 2004, *L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux*, deuxième édition, L'Harmattan, Paris.
- Duru-Bellat Marie, 1995, "Socialisation scolaire et projets d'avenir chez les lycéens et les lycéennes. "La causalité du probable" et son interprétation sociologique", *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, n°1, vol.24, pp. 69-89.
- Ferrand Michèle, Imbert Françoise, Marry Catherine, 1996, "Femmes et sciences, une équation improbable ?", *Formation et Emploi*, La Documentation française, n°55, pp. 3-18.
- Fournier Christine. *et alii*, 2001, "Un panorama de la formation continue des personnes en France", *Bref* n°172, Céreq, février.
- Guégnard Christine, Séchaud Frédéric, 2005, "Variété des usages et inégalités d'accès à la formation", Céreq-IREDU/CNRS, *Les Notes du temps d'apprendre*, janvier.
- Guégnard Christine *et alii*, 1998, *"L'accès des femmes à la formation professionnelle continue : freins et facilitations"*, Rapport Céreq-IREDU, pour le Service des Droits des Femmes, avec le support du Fonds social européen.
- Insee, 2002, "Temps sociaux et temps professionnels au travers des enquêtes Emploi du temps", *Économie et statistique*, n° 352-353, septembre.
- Laufer Jacqueline, 1982, *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, éditions Flammarion.
- Laufer Jacqueline, 1996, "L'accès des femmes dans la sphère économique", in F. Gaspard (éd.), *Les femmes dans la prise de décision*, Paris, L'Harmattan.
- Laufer Jacqueline, Marry Catherine, Maruani Margaret (dir.), 2001, *Masculin et féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Presses Universitaires de France, Paris.
- Maruani Margaret (dir.), 2005, *Femmes, genre et sociétés*, l'état des savoirs, Éditions La Découverte, Paris.
- Marry Catherine, 2004, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Belon, Paris.
- Meynaud Hélène-Yvonne, 1988, "L'accès au dernier cercle. À propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises", *Revue Française des Affaires Sociales*, I, pp. 67-87.
- Pochic Sophie, 2005, "Faire carrière : l'apport d'une approche en termes de genre", *Formation Emploi*, n°91, La Documentation française, pp. 75-93.

*L*iste des sigles et abréviations

AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AFPI	Association de formation professionnelle de l'industrie
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
BTP	Bâtiment et travaux publics
CA	Conseil d'administration
CD-ROM	Compact disc read only memory
CE	Comité d'entreprise
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIO	Centre d'information et d'orientation
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COP	Conseiller, conseillère d'orientation psychologue
CV	Curriculum vitae
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et de statistiques
DVD	Digital versatil disc
FETE	Féminin Technique
GRETA	Groupement d'établissement de l'Education nationale
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
IREDU	Institut de recherche sur l'éducation, sociologie et économie de l'éducation
MLF	Mouvement de libération des femmes
PDG	Président directeur général
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petites et moyennes industries
DRH	Directeur, directrice de ressources humaines

Annexe - Liste des signataires

En septembre 2007 au moment du démarrage de l'enquête, 89 acteurs de l'emploi et de la formation avaient signé une charte.

Des organismes d'orientation

CIO d'Autun (14 juin 2006)
CIO de Chalon Louhans (11 avril 2007)
CIO du Creusot (22 mars 2007)
CIO de Digoin (3 novembre 2005)
CIO de Dijon 2 (10 mai 2005)
CIO de Macon (8 février 2007)
CIO de Montceau-les-Mines (3 novembre 2005)

Des organismes de formation et des écoles

AFPA 21 (2 décembre 2005)
AFPI 21 71 (10 mai 2005)
AFPI 89 (10 mai 2005)
CFAI 89 (10 mai 2005)
CFA BTP 89 (22 juin 2006)
ENESAD (3 juillet 2006)
ENSAM de Cluny (7 décembre 2006 et 8 février 2007)
ENSBANA Université de Bourgogne (10 mai 2005)
ESC de Dijon (7 décembre 2006)
ESIREM (7 décembre 2006)
GRETA de l'Auxerrois Puisaye (10 mai 2005)
GRETA de Chalon Louhans (11 avril 2007)
GRETA des Marches de Bourgogne (10 mai 2005)
GRETA de Montceau-les-Mines (3 novembre 2005)
IRFA Bourgogne (12 septembre 2005)
ISAT (7 décembre 2006)
ITII Bourgogne (7 décembre 2006)
IUT de Chalon (11 avril 2007)
IUT de Dijon (26 juin 2007)
Lycée Balleure (11 avril 2007)
Lycée Bonaparte (22 mars 2007)
Lycée Hippolyte Fontaine (2 décembre 2005)
Lycée La Prat's (8 février 2007)
Lycée Niepce (11 avril 2007)
Lycée Pontus de Tyard (11 avril 2007)
UFR Sciences et Techniques (26 juin 2007)

Des organismes de conseil

Active, Pôle de l'Economie Solidaire (11 avril 2007)
ANPE Bourgogne (10 mai 2005)
ANPE Autun (22 mars 2007)
ANPE Le Creusot (22 mars 2007)
ANPE Montceau (22 mars 2007)
Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Côte-d'Or (13 novembre 2006)
Corhom (3 juillet 2006)
Cotis Intérim (26 juin 2007)

CRESS Bourgogne (31 mai 2007)
L'Envol (18 juin 2007)
Idées Intérim (26 juin 2007)
Maison de l'insertion de l'Yonne (10 mai 2005)
MIFE d'Autun (14 juin 2006)
MIFE du Creusot Montceau (22 mars 2007)
Mission locale de Dijon (2 décembre 2005)
Mission locale de l'Autunois (14 juin 2006)
Poinfore (26 juin 2007)
Synergie (20 juin 2005)
Synergie Bâtiment (3 juillet 2006)

Des entreprises

Accord Dentaire Prothèses (13 novembre 2006)
Adept Telecom (2 décembre 2005)
ADT (10 mai 2005)
Art Elec (13 novembre 2006)
Aspazia (22 juin 2006)
Autocars Girardot (11 avril 2007)
Aviva Assurances (19 septembre 2006)
Awego Plast (14 juin 2006)
Boudier (10 mai 2005)
Bresson Céréales (20 juin 2005)
Carbillet Gastronomie (13 novembre 2006)
Charpentiers de Bourgogne (19 septembre 2006)
Cluny Concept (8 février 2007)
Doras (3 juillet 2006)
Entreprise Claude Battault (13 novembre 2006)
Entreprise Milleron (13 novembre 2006)
Esprit Bois (10 mai 2005)
Impressions (26 juin 2007)
Intersport (3 juillet 2006)
Is Chauff' (26 juin 2007)
Is Couverture Zinguerie (12 septembre 2005)
Julie Drevet (8 février 2007)
Malec (19 septembre 2006)
Massilly France (8 février 2007)
Neve Environnement (8 février 2007)
Pouletty (10 mai 2005)
Présence Automate (26 juin 2007)
Rapides de Côte d'Or (10 mai 2005)
Rapides de Bourgogne (10 mai 2005)
Schneider Electric (19 septembre 2006)
STRD-Divia (10 mai 2005)
Transports Cordier (10 mai 2005)
Urbaneva (3 juillet 2006)
We Sol'd (22 juin 2006)

Des collectivités

Grand Chalon (11 avril 2007)
Ville de Dijon (16 avril 2007)
Ville de Longvic (19 septembre 2006)

Les chartes « Egalité et Mixité professionnelles »



Charte régionale Egalité et mixité professionnelles



equal

- 1 Les personnels sont sensibilisés et formés à l'influence du genre sur leur pratique professionnelle quotidienne afin d'œuvrer pour l'égalité des chances homme/femme.
- 2 Le personnel d'accueil oriente et renseigne les personnes sans discrimination de sexe.
- 3 Le centre propose et diffuse des informations mixtes et sans a priori sexuels sur les formations et les métiers.
- 4 Le centre affiche explicitement son engagement pour la mixité des emplois.
- 5 Les conseillers et conseillères travaillent sur le projet de l'élève et conseillent des orientations sans préjuger de la réussite en fonction du sexe.

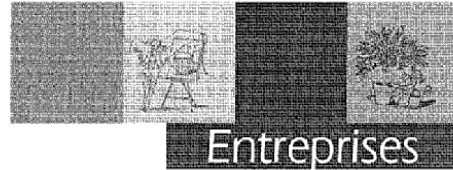
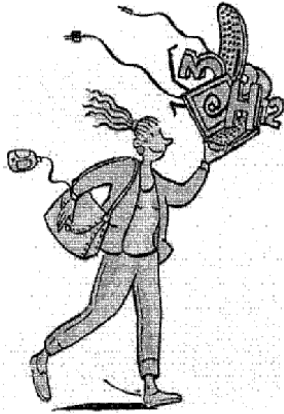
L'organisme *Centre d'Information et d'Orientation de DMON2* représenté par

s'engage à respecter la Charte régionale « Egalité et mixité professionnelles ».

Signature du/de la représentant/e de l'organisme
Dijon, le 10 mai 2005

égalité 
mixité 
professionnelles 

CONTACT :
FEMININ TECHNIQUE
2, rue Mozart - 21000 Dijon
Tél : 03 80 43 28 34 - fax : 03 80 45 29 73
email : fetebourgogne@aol.com
www.feminin-technique.com



Charte régionale Égalité et mixité professionnelles



equal

- Rééquilibrer la répartition hommes/femmes dans les services, les métiers, les postes de travail.
- Créer et assurer les conditions de travail qui rendent possible la mixité.
- Mettre en place les mesures nécessaires à l'établissement de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.
- Favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie familiale.
- Afficher son engagement pour la mixité et l'égalité professionnelles à l'externe et à l'interne.

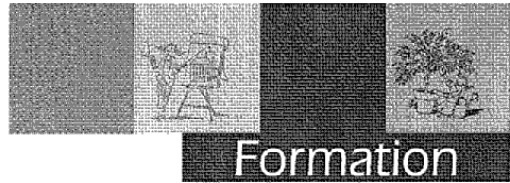
L'entreprise **POULETTY** représentée par

s'engage à respecter la Charte régionale « Égalité et mixité professionnelles ».

Signature du/de la représentant/e de l'entreprise
Dijon, le 10 mai 2005

égalité
des territoires
mixité
des territoires

CONTACT :
FÉMININ TECHNIQUE
2, rue Mozart - 21000 Dijon
Tél. : 03 80 43 28 34 - fax : 03 80 45 29 73
email : fetebourgogne@aol.com
www.feminin-technique.com



Charte régionale Égalité et mixité professionnelles



equal

- 1 Les personnels sont sensibilisés et formés à l'influence du genre sur leur pratique professionnelle quotidienne afin d'œuvrer pour l'égalité des chances homme/femme.
- 2 Le personnel d'accueil oriente et renseigne les personnes sans discrimination de sexe.
- 3 Le centre propose et diffuse des informations mixtes et sans a priori sexués sur les formations et les métiers.
- 4 Le centre de formation oriente et recrute des stagiaires sans a priori sur leur réussite en fonction du sexe.
- 5 Le centre affiche explicitement son engagement pour la mixité des emplois techniques.
- 6 Le centre tient compte de l'articulation vie familiale / vie professionnelle tant pour les femmes que pour les hommes.
- 7 Le centre de formation instaure un climat d'apprentissage qui exclut les conduites et le langage portant atteinte à la dignité de la personne femme ou homme.
- 8 La pédagogie des formateurs/trices est centrée sur la personne, elle tient compte des différences culturelles entre les hommes et les femmes et entre chaque individu.

L'organisme



représenté par

s'engage à respecter la Charte régionale « Égalité et mixité professionnelles ».

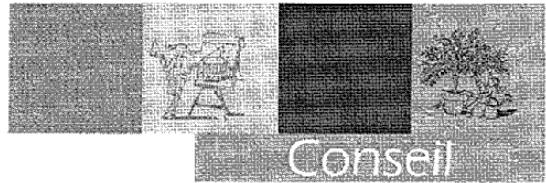
Signature du/de la représentant/e de l'organisme

Dijon, le 10 mai 2005

égalité
mixité

CONTACT :

FÉMININ TECHNIQUE
2, rue Mozart – 21000 Dijon
Tél. : 03 80 43 28 34 – fax : 03 80 45 29 73
email : fetebourgogne@aol.com
www.feminin-technique.com



Charte régionale Égalité et mixité professionnelles



equal

- 1 Les personnels sont sensibilisés et formés à l'influence du genre sur leur pratique professionnelle quotidienne afin d'œuvrer pour l'égalité des chances homme/femme.
- 2 Le personnel d'accueil oriente et renseigne les personnes sans discrimination de sexe.
- 3 L'organisme propose et diffuse des informations mixtes et sans a priori sexués sur les formations et les métiers.
- 4 L'organisme affiche explicitement son engagement pour la mixité des emplois techniques.
- 5 L'organisme tient compte de l'articulation vie familiale/ vie professionnelle tant pour les femmes que pour les hommes.
- 6 Les personnels sont attentifs à l'accompagnement des femmes et des hommes jusqu'à leur intégration dans l'emploi et/ou la formation.

L'organisme  représenté par

s'engage à respecter la Charte régionale « Égalité et mixité professionnelles ».

Signature du/de la représentant/e de l'organisme
Dijon, le 10 mai 2005

égalité
mixité

CONTACT :
FEMININ TECHNIQUE
2, rue Mozart - 21000 Dijon
Tél : 03 80 43 28 34 - fax : 03 80 45 29 73
email : fetebourgogne@aol.com
www.feminin-technique.com

FETE est financé par :

