



# Réussir l'Emploi des Femmes



**Une cheffe de projet MDE : Catherine Martinez (0,25 ETP)**

**L'équipe MDE : 3 chargées de mission (0,9 ETP)**

***En collaboration avec :***

**L'équipe Pôle Emploi : 1 responsable d'équipe et 1 ou 2 conseillères**

**L'équipe PLIE : 1 ou 2 chargées de relation entreprises**

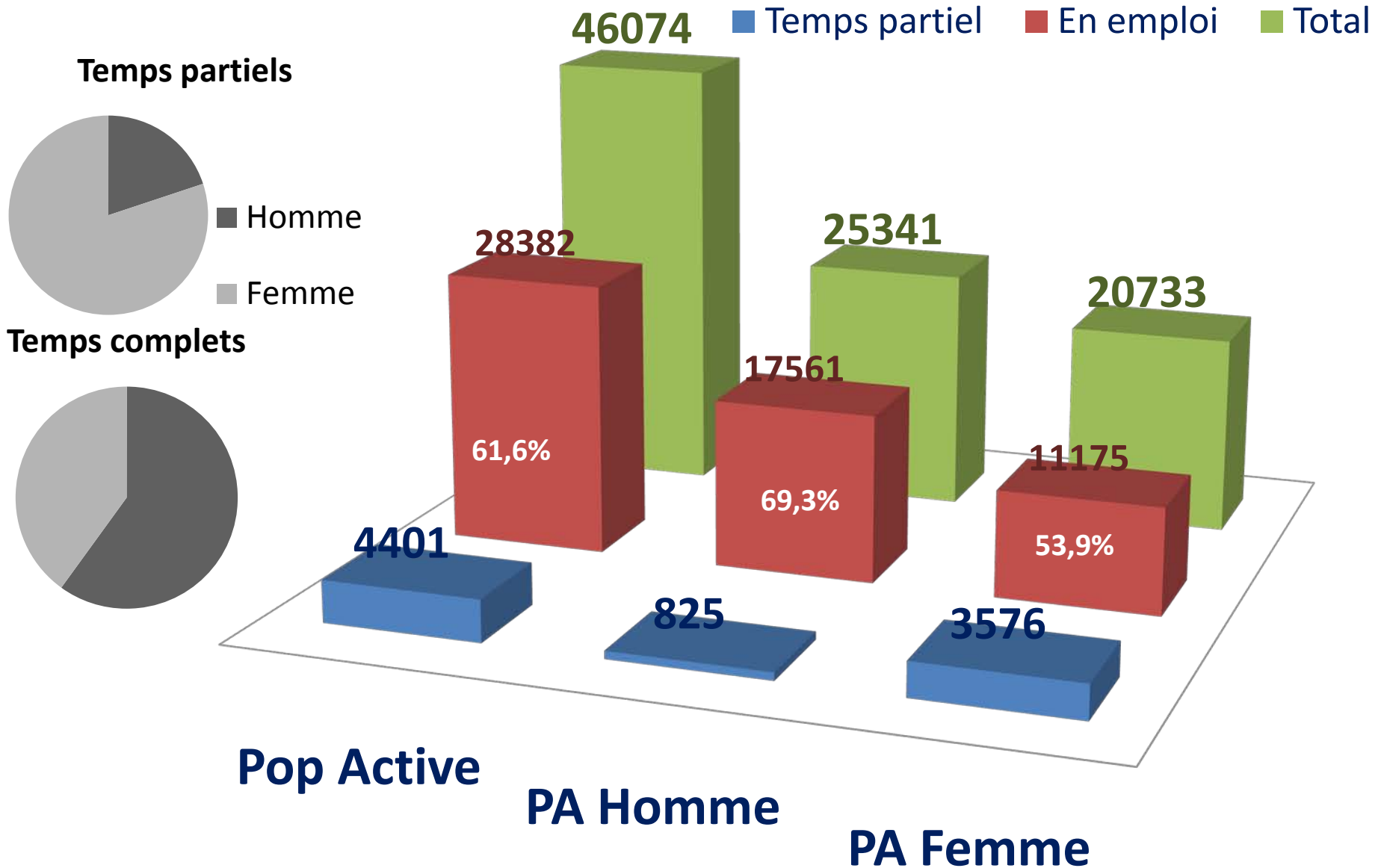
**L'équipe Mission Locale : 1 chargée de relation entreprises**



L'OPÉRATION « RÉUSSIR L'EMPLOI DES FEMMES » EST COFINANÇÉE PAR L'UNION EUROPÉENNE DANS LE CADRE DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN 2014-2020



# Population active 2011 au démarrage de l'opération



# La demande d'emploi 2011 au démarrage de l'opération

## Inscription Pôle Emploi public féminin en catégorie A,B ou C

Ouest Provence : 54%

Département : 49,2%

Région : 50%

National : 50%

Tableau 2 • Les 20 métiers contribuant le plus à l'indice de ségrégation professionnelle\* en 2011

|  | Décomposition de l'indice ID par métier | Nombre d'emplois féminins (en milliers) | Part des femmes dans l'emploi |
|--|---|---|-------------------------------|
| <b>Métiers comptant beaucoup de femmes</b>                                 |   |   |                               |
| Aides à domicile et aides ménagères, assistantes maternelles .....         | 3,9                                     | 969                                     | 97,7                          |
| Agents d'entretien .....   | 2,2                                     | 870                                     | 70,5                          |
| Aides-soignants.....   | 1,9                                     | 521                                     | 90,4                          |
| Infirmiers, sages-femmes .....   | 1,7                                     | 476                                     | 87,7                          |
| Secrétaires.....   | 1,7                                     | 424                                     | 97,6                          |
| Vendeurs.....  | 1,7                                     | 610                                     | 73,5                          |
| Employés administratifs de la fonction publique .....                      | 1,6                                     | 592                                     | 73,4                          |
| Enseignants.....   | 1,5                                     | 685                                     | 65,7                          |
| Employés de la comptabilité .....  | 1,0                                     | 283                                     | 84,6                          |
| Employés administratifs d'entreprise.....                                  | 0,9                                     | 303                                     | 76,9                          |
| Employés de maison.....  | 0,9                                     | 230                                     | 94,3                          |
| <b>Métiers comptant peu de femmes</b>                                      |   |   |                               |
| Conducteurs de véhicules.....  | 2,2                                     | 79                                      | 10,5                          |
| Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment.....                        | 1,9                                     | 12                                      | 2,1                           |
| Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment.....                          | 1,4                                     | 9                                       | 2,1                           |
| Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance.....                   | 1,3                                     | 39                                      | 8,9                           |
| Ouvriers qualifiés de la manutention .....                                 | 1,1                                     | 69                                      | 15,8                          |
| Armée, police, pompiers .....  | 1,0                                     | 58                                      | 14,8                          |
| Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics ..... | 0,9                                     | 23                                      | 7,9                           |
| Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons.....                      | 0,9                                     | 147                                     | 27,1                          |
| Ingénieurs de l'informatique.....  | 0,7                                     | 72                                      | 20,3                          |
| <b>Ensemble des métiers .....</b>  | <b>52,1</b>                             | <b>12 244</b>                           | <b>47,5</b>                   |

Près de la moitié des **femmes** (47%) se concentre toujours dans une dizaine de métiers :

Aide à domicile ou assistantes maternelles (97,7%),

Secrétaires (97,6%)

Employés de maison (94,3%)

Du côté des **hommes**, la répartition est plus dispersée, les 10 professions les plus "masculines" n'employant que 31% d'entre eux :

Ouvriers qualifiés du BTP (+ de 97%)

Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance (93%)

Conducteurs de véhicules (près de 90% d'hommes)

\* Indice de Duncan et Duncan (ID, encadré 2).

# Définition de l'opération

## Réussir l'Emploi des Femmes

*« Un projet territorial qui fédère les acteurs de l'emploi et les entreprises autour d'un même objectif :*

*Répondre aux enjeux économiques des entreprises et proposer aux femmes du territoire des emplois de meilleure qualité. » Le collectif REF.*

# Le projet REF prend en compte :

- **Le développement de la mixité des métiers** spécifiquement sur 4 familles de métiers : La maintenance électro Tech, les métiers du gaz, le bâtiment et la logistique.
- **La réduction de la ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail** : venir en appui des entreprises pour sourcer des compétences, et améliorer le taux de mixité leurs effectifs.
- **L'augmentation de la participation et la progression durable des femmes dans l'emploi** : construction de parcours de qualification clé en main afin de monter en compétences pour accéder à un emploi de qualité et évolutif.
- **Un partage plus équilibré des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, et une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée** : avec des animations-sensibilisation pour une meilleure prise de conscience et pour permettre aux hommes de s'approprier le sujet.



# Une opération : 3 cibles, 3 actions

Public féminin



1-Retour à l'emploi

- Qualijobs:**
  - Maintenance 2
  - Bâtiment durable
  - Logistique
  - *Métiers du gaz*
- Job actives**
- Ateliers transversaux**

Entreprises



2-  
Le Challenge  
Egalité H/F  
Ange  
Marchetti

Professionnels  
de l'insertion



3-  
Essaimage  
**de l'opération**  
**/ séminaire**  
**régional**

# Résultats attendus

- 1- 100 femmes sensibilisées**  
**40 femmes intégrées**  
**20 sorties positives**
- 2- 10 lauréats minimum et**  
**10 entreprises nouvelles sensibilisées**
- 3- 2 essaimages départemental et un**  
**séminaire/Challenge à dimension Régionale ,**




## Partenaires actifs

**Pôle Emploi, Mission Locale, PLIE. SAN Ouest Provence**  
**Club entreprise Ouest Provence, FACE Sud**  
**Grands comptes : ENGIE, GEODIS, ERDF, GRDF, et PME**  
**du bassin d'emploi**  
**OPCA avec AGEFOS et Constructys**  
**Organismes de formation**  
**:ATSI, GRETA, ARTECH, AFPA, CFAI et IRFEDD.**



# Points de vigilance, difficultés

## Conclusions

-  **Turn over important dans les différentes équipes : de belles actions et pas de prescriptions...**  
**Organiser la sensibilisation, l'information des prescripteurs de façon régulière, dans un bon timing et de façon originale afin de se démarquer des autres actions.**
-  **Les équipes d'exploitation sont mal informés ou ne partagent pas les politiques RH : de belles actions mais un accueil des salariées mitigé au sein des équipes**  
**Impliquer les responsables d'exploitation ou des référents techniques dès le démarrage des projets**
-  **Partager, ouvrir, essayer les actions : une perte de la qualité et du suivi car les moyens ne se réajustent pas en temps réel**  
**Garder une équipe opérationnelle centrée sur les actions de l'opération et rationaliser les interventions extérieures. Réajuster les moyens en fonction de la demande afin de ne pas se faire déborder.**