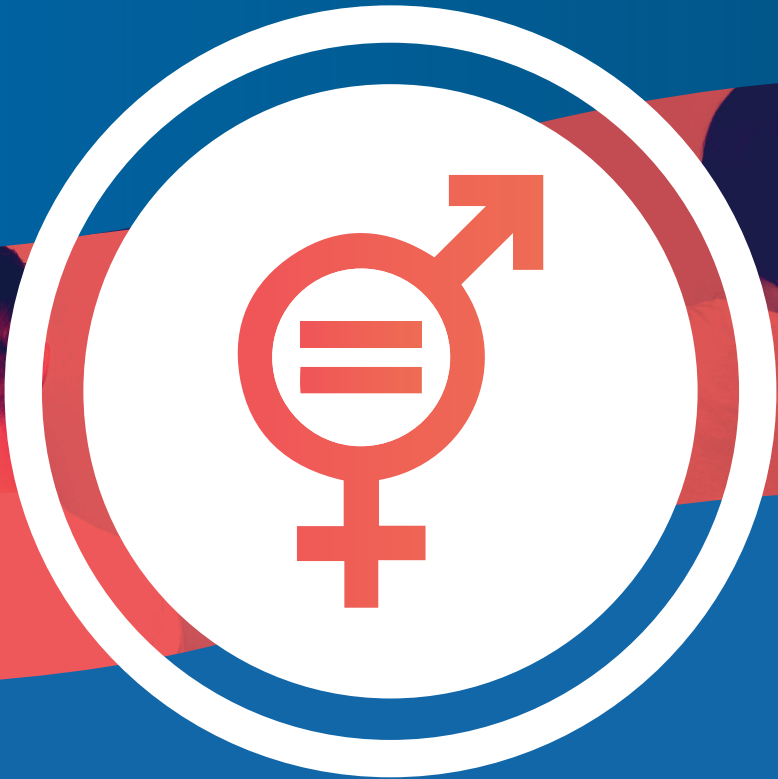




Le Conseil de la Mixité et de l'Égalité Professionnelle dans l'Industrie

- Plan d'actions -





Agnès Pannier-Runacher

Secrétaire d'Etat auprès du ministre
de l'Economie et des Finances

L'égalité économique entre femmes et hommes est la grande cause du quinquennat voulue par le Président de la République. C'est un combat que je mène quotidiennement en allant à la rencontre des femmes et des hommes qui font notre industrie. Le taux de féminisation de l'industrie stagne autour de 29 % depuis près de dix ans, alors même que 50 000 emplois n'y sont pas pourvus, faute de candidats et de candidates.

Aujourd'hui, nous avons les moyens de faire bouger les choses. A l'heure où l'industrie française retrouve le chemin de la croissance avec de forts besoins de recrutement anticipés (environ 200.000 par an jusqu'en 2022), agir pour améliorer la place des femmes dans l'industrie, c'est non seulement une question d'égalité au sein de notre société, mais aussi un enjeu de recrutement des talents et de compétitivité pour notre économie.

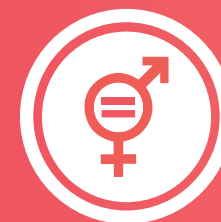
Nous avons déjà fait de grandes avancées en matière législative, que ce soit la loi PACTE ou la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui crée l'Index de l'Egalité professionnelle femmes hommes.

Mais au-delà des lois, il faut changer les mentalités, et notamment dans l'industrie. Sous mon égide, le Conseil de la Mixité et de l'Egalité Professionnelle a défini trois axes d'actions concrètes qui vont briser les stéréotypes, soutenir les femmes qui veulent travailler dans l'industrie et les guider dans leur carrière pour leur permettre d'accéder à des postes à responsabilité.

Le 10 octobre 2019, j'ai appelé toutes les femmes et tous les hommes volontaires à participer à la mise en œuvre de ce plan d'action et à rejoindre le collectif IndustriElles. En parallèle, j'ai lancé le Grand Défi IndustriElles pour mettre en valeur au moins 1000 femmes de tous les âges, départements et secteurs de l'industrie qui seront autant d'ambassadrices de l'industrie et de rôles modèles auprès des jeunes, de leurs parents et des décideurs.

J'appelle donc toutes celles et ceux qui souhaitent s'investir et agir pour l'égalité femmes-hommes dans l'industrie à rejoindre ce mouvement. La première action concrète est de prendre connaissance du plan d'action du Conseil de la mixité qui est détaillé dans cette brochure et de relayer les actions qui seront mises en œuvre à votre niveau, comme je le fais à cet instant auprès de vous.

C'est tous ensemble que nous construirons une économie et une société plus inclusives et plus performantes. Je compte sur vous !



En savoir plus :

www.IndustriElles.gouv.fr

<https://www.linkedin.com/groups/12329140/>

Le Conseil de la Mixité et de l'Égalité Professionnelle dans l'Industrie, c'est quoi ?

Le Conseil National de l'Industrie a mis en place le 5 mars 2019 un dispositif d'engagement volontaire et collectif sur la parité femmes-hommes dans l'industrie : le Conseil de la Mixité et de l'Égalité Professionnelle.

Placé sous l'égide d'Agnès Pannier-Runacher, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Économie et des Finances, et présidé par Sylvie Leyre, ce conseil est composé de représentants du secteur industriel : dirigeants d'entreprises, spécialistes des enjeux RH, représentants syndicaux, représentants des branches professionnelles.



Pourquoi a-t-il été créé ?

Seulement 29% des salariés de l'industrie sont des femmes. Ce taux n'a pas augmenté depuis 1990 malgré les actions menées par les entreprises et leurs représentants.

En matière de mixité et d'égalité professionnelle, les problématiques rencontrées par les entreprises industrielles sont globalement similaires aux autres, alors même que les écarts de salaire pour un même poste sont moins importants dans l'industrie que dans le reste de l'économie.

A l'heure où l'industrie française a retrouvé le chemin de la croissance avec un rebond de l'emploi industriel en 2017, 2018 et 2019 et de forts besoins de recrutement anticipés (environ 200.000 par an jusqu'en 2022), cette dynamique doit permettre une ouverture à la diversité des profils et à une féminisation de l'emploi industriel. En effet, 50 000 emplois industriels restent vacants.

Les membres du conseil



Sylvie Leyre

Présidente du Conseil, ex DRH de Schneider Electric France

"Les hommes et les femmes ont tout à gagner à l'égalité ; c'est aussi la chance d'une plus grande liberté dans le choix de leurs parcours professionnels. L'industrie et ses entreprises peuvent leur offrir ces opportunités en mettant en place une culture et des dispositifs favorables à la diversité."

Philippe Darmayan

Président de l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie)



"Au moment où nous travaillons avec le gouvernement sur un pacte productif pour développer l'emploi industriel français, il m'a semblé fondamental d'y intégrer la dimension mixité et égalité professionnelle, afin que nos industries se développent en bénéficiant des compétences et des sensibilités de tous."



Margaret Johnston-Clarke

Directrice internationale de la diversité et de l'inclusion pour le groupe L'Oréal

"Le champ des possibles se dessine notamment par celles et ceux qui nous inspirent, et cela très tôt. D'où le rôle clé des modèles ! Rééquilibrer la mixité dans les métiers de l'industrie deviendra une réalité si nous encourageons les témoignages de femmes dans les écoles pour montrer que ce n'est pas un rêve impossible."

Philippe Portier

Secrétaire national de la CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)



"L'industrie va connaître de forts besoins en recrutement. Combattre les stéréotypes dès le plus jeune âge, montrer en quoi les emplois scientifiques et techniques peuvent être féminins, permettre aux collégiennes de se projeter vers ces métiers sont des enjeux incontournables pour la compétitivité de demain."



Christelle Toillon

Déléguée syndicale CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres) et élue CSE pour le groupe PSA (Peugeot Société Anonyme)

"Ce n'est pas parce que l'on est une femme que l'on ne peut pas tenir un poste de responsable de fabrication ou de maintenance. Par exemple au sein de PSA, une femme est responsable de la maintenance en peinture. Les femmes ont leur place au sein des métiers techniques, il est important que les femmes persistent. Elles peuvent amener des qualités et compétences."

Nathalie Vaxelaire

Présidente de TRANE, vice-présidente de l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie) Lorraine



"La mixité des équipes est une richesse pour l'entreprise. Mettre en place les solutions pour briser le plafond de verre et donner aux femmes le même accès aux formations, aux métiers, aux promotions, aux responsabilités, aux salaires... pour le bénéfice de tous est ma priorité."

Que fait-il ?

Le Conseil souhaite agir à trois niveaux :

- Axe 1 - Education et orientation scolaire
- Axe 2 - Orientation et formation professionnelle
- Axe 3 - Gestion des carrières

Des actions et des exemples sont proposés pour chaque axe.

Axe 1. Education et orientation scolaire, de l'enfance à l'âge adulte

- Lutter contre les stéréotypes dès l'enfance :
 - › identifier les **biais, préjugés et stéréotypes véhiculés par l'environnement dans lequel évoluent filles et garçons** (livres et manuels scolaires, jeux et espaces de jeu, télévision, et autres supports visuels, etc.) et les corriger ;
 - › s'engager collectivement afin d'assurer une **représentation mixte des jouets, et développer des jeux et activités à caractère créatif et scientifique** en veillant à ce que les filles et les garçons y aient également accès : une charte a ainsi été signée par l'ensemble des acteurs du secteur le 24 septembre 2019 ;
 - › renforcer l'investissement des filles **dans les matières informatiques et faire du codage** et de l'apprentissage de l'algorithmique une pratique ludique accessible à toutes dès le CP.
- Faire connaître les carrières techniques et le secteur industriel dès le collège :
 - › **rendre les études scientifiques et techniques plus attractives et valoriser l'industrie** auprès des jeunes filles en s'appuyant sur le rôle des référents égalité présents dans les établissements et les aider à s'orienter dans les formations supérieures techniques ou scientifiques : une collaboration entre le ministère de l'Éducation nationale, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et le ministère de l'Économie et des Finances a été engagée sur ce sujet ;



- › développer et institutionnaliser les partenariats entre rectorats, entreprises et réseaux et associations de femmes en organisant des interventions dans les établissements scolaires, des visites de sites industriels, des marrainages, permettant de **présenter aux jeunes filles des « rôles modèles » de femmes** en position de responsabilité dans l'industrie et susciter des vocations ;
- › augmenter le **nombre de stages « découverte »** pour les élèves de 3ème dans l'industrie pour faire découvrir ce secteur aux jeunes filles.

- Lutter contre les stéréotypes dans l'orientation scolaire :
 - › **former, en collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale et les professionnels de l'éducation et de l'orientation aux biais de genre** ainsi qu'aux préjugés et stéréotypes afin de les rendre plus attentifs à leur impact sur l'orientation future des jeunes filles, et développer les outils et méthodes pédagogiques adéquates ;
 - › **encourager la mixité dans les jurys** et augmenter le nombre de femmes dans les directions des écoles d'ingénieurs ;
 - › demander aux établissements d'enseignement professionnel ou supérieur, ainsi que dans les Centres de formation des apprentis, des **plans d'amélioration de leur taux de féminisation**. Des objectifs de nombres de jeunes filles formées dans les grandes catégories de formation STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) devraient être définis pour les opérateurs de ces formations et pour les chefs d'établissement qui se situent en amont de l'orientation de façon à ce que cet enjeu devienne enfin visible et prioritaire. Ces objectifs pourraient être partagés également avec les établissements sous contrat.



Axe 2. Orientation et formation professionnelle : faciliter l'entrée dans les entreprises du secteur industriel

- Renforcer la visibilité et l'attractivité de l'industrie pour les profils féminins et pour le grand public :
 - › **le French Fab Tour** vise à promouvoir l'industrie et susciter des vocations chez les jeunes ;
 - › **la Semaine de l'industrie** propose différentes actions pour mettre les femmes au premier plan : un grand événement autour de la mixité sera notamment organisé pour mettre en valeur 1 000 IndustriElles autour de la secrétaire d'Etat Agnès Pannier-Runacher ;
 - › **les forums d'emplois post-études supérieures** pour renforcer la présence de femmes issues du secteur de l'industrie pour recruter.



- Encadrer les processus de recrutement, de formation et de promotion :
 - › fixer aux grandes entreprises des **objectifs de proportion minimale en féminisation des recrutements de sorties d'école** (recrutements des niveaux ingénieurs et techniciens notamment, recrutement des apprentis et alternants) et en assurer les progrès par la mise en place d'actions impactantes ;
 - › inciter et suivre les candidatures féminines de façon à garantir la présence d'au **moins une candidature féminine tout au long du processus de recrutement pour les entreprises et en particulier sur des postes d'encadrement** (cf. mécanisme de la loi PACTE : article 188 qui prévoit pour la nomination des mandataires sociaux la présence d'au moins une personne de chaque sexe jusqu'à l'issue du processus de sélection). Point susceptible de faire l'objet d'un engagement des fédérations professionnelles (type code AFEP-MÉDÉF) ou de prendre une dimension normative ;
 - › **favoriser les changements de parcours professionnels en abondant sur le Compte Personnel de Formation pour un passage d'un métier tertiaire à un métier technique.**
- Former les professionnels des Ressources Humaines et adapter les processus pour offrir les meilleures opportunités à tous sans biais de genre :
 - › **élaborer un guide des bonnes pratiques en matière de mixité et d'égalité professionnelles à destination des dirigeants et DRH**, notamment féminiser les dénominations des métiers / fiches de poste dans tous les documents utilisés dans les processus de recrutement ;
 - › déployer des formations de **sensibilisation aux biais inconscients auprès des recruteurs** ;
 - › éliminer les **biais de genre dans les algorithmes de recrutement** et dans les référencements sur les réseaux sociaux.



Axe 3. Gestion des carrières : permettre aux femmes de réaliser pleinement leur potentiel professionnel

- Assurer un parcours professionnel adéquat aux profils féminins :
 - › exiger des conseils d'administration et de surveillance des entreprises d'une certaine taille d'examiner de manière régulière les **progrès de la place des femmes dans l'entreprise** et de s'engager sur les actions concrètes à prendre pour une présence accrue des femmes dans l'entreprise, les fonctions opérationnelles et les fonctions de responsabilité (organigramme de remplacement, etc.). Dans les sociétés dans lesquelles s'applique la loi Copé Zimmermann, prévoir la présence d'au moins une femme dans chaque comité du conseil. Faire en sorte que les délibérations du CA en matière d'égalité professionnelle soient à l'ordre du jour de l'AG et qu'il soit rendu compte de l'état d'avancement des actions ;
 - › développer le **mentoring en interne** afin d'améliorer la détection de talents féminins et permettre aux femmes de se projeter dans des postes dits « masculins » ;
 - › **supprimer le critère de l'âge** dans la détection des talents.

- Eliminer les écarts de rémunération femmes-hommes :
 - › accompagner les entreprises dans le **calcul de l'index Egalité et dans la résorption des écarts de salaire** ;
 - › **publier les chiffres de l'index pour l'industrie** par branche et par entreprise, et centraliser la publication des résultats des entreprises ;
 - › confier au **Comité nomination et rémunération** un rôle particulier sur le sujet de la parité (organigrammes de remplacement, recrutements de fonctions clé, politique de rémunération) pour faire des propositions à la gouvernance ; par exemple, **intégrer dans les objectifs sur lesquels sont assises les parts variables, des références à la progression de la diversité dans les entreprises.**
- Assurer un bon niveau de qualité de vie au travail :
 - › avoir une réponse adaptée aux **sujets de parentalité** en réformant le congé maternité / paternité et favoriser un meilleur équilibre de la prise en charge de la famille par les hommes et par les femmes : télétravail, etc. ;
 - › Sensibiliser à la **lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes** ;
 - › Augmenter la mixité dans les **instances de représentation des branches et des partenaires sociaux.**



Quelques chiffres :

29% des salariés de l'industrie sont des femmes

29 500 créations nettes d'emplois dans l'industrie depuis **2017**

200 000 recrutements par an jusqu'en **2022**

50 000 emplois industriels non pourvus

Comment participer ?

Afin de concrétiser l'ensemble de ces actions, Agnès Pannier-Runacher a lancé un appel à tous les hommes et à toutes les femmes de l'industrie pour qu'ils participent et deviennent les ambassadeurs et les ambassadrices de ce plan d'action.

En parallèle, la secrétaire d'Etat a lancé le Grand défi «IndustriElles», dont l'objectif est de constituer un réseau d'au moins 1000 ambassadrices sur tout le territoire qui souhaitent s'investir dans la réalisation d'actions en faveur de la mixité dans l'industrie et être des rôles modèles auprès des jeunes, des organismes de formation et des dirigeants d'entreprises.

Si vous souhaitez vous investir, rendez-vous sur :

Le site dédié : www.IndustriElles.gouv.fr

Le groupe LinkedIn : <https://www.linkedin.com/groups/12329140/>

N'hésitez pas à partager tous vos événements et actions en faveur de la mixité dans l'industrie !





Contacts presse :

Cabinet d'Agnès Pannier-Runacher : 01 53 18 44 38
presse.semef@cabinets.finances.gouv.fr

Direction générale des entreprises : 01 79 84 31 94
pauline.manier@finances.gouv.fr