

## Une nouvelle année pour de nouvelles avancées sur l'égalité professionnelle

Une nouvelle année s'ouvre, et avec elle, de nouvelles perspectives d'actions pour les entreprises et partenaires sur le sujet de l'égalité professionnelle et de la mixité. Et les initiatives seront bienvenues ! Car à en croire certaines études, il faudra poursuivre les efforts encore quelques temps pour que la transformation de la société s'opère.

### ((( Des progrès restent à faire !

2133, c'est l'année à laquelle les inégalités économiques femmes-hommes devraient se résorber selon le Rapport Mondial sur la Parité hommes et femmes, publié en 2015. Cette projection montre que les progrès en matière de parité dans les secteurs clés de l'économie connaissent un recul sans précédent. Et cela risque de ne pas s'améliorer, à en croire ce rapport. La vague de progrès technologique qui frappe les pays du monde pourrait s'accompagner de la disparition de certains métiers, majoritairement occupés par des femmes. Accompagner cette transition en favorisant la mixité et la mobilité des femmes sur d'autres métiers n'en a donc que plus de sens !



### ((( La vie du projet Ideme

#### 5 octobre : un atelier au sein de l'entreprise Amphenol FCI

Nous vous l'avions présentée dans la lettre n° 5, Amphenol FCI est une entreprise bisontine de 350 salariés qui compte 80 % d'hommes. Face à ce constat, elle se donne un objectif : favoriser la mixité. C'est pour relater son expérience et faire connaître ses actions que le site a accueilli des partenaires et des entreprises le 5 octobre dernier. Après avoir présenté des éléments de diagnostic, M. Eymin, DRH du site, a expliqué en quoi le recrutement, la communication externe, l'apprentissage et la formation interne étaient des leviers de la mixité.

Une belle occasion pour les entreprises participantes d'échanger sur leurs propres difficultés et d'identifier des solutions !

#### 2018 : de nouvelles actions pour le projet Ideme

IDEME, c'est déjà deux ans de travail pour les partenaires du groupe ressource. Deux ans où la production a été au rendez-vous : 5 lettres d'information, 4 ateliers, un site internet, 7 réunions des partenaires. Et ce n'est pas fini !

Au programme pour l'année 2018 :

- **3 lettres d'information** pour valoriser les initiatives des entreprises et partenaires,
- **6 ateliers en entreprise** pour diffuser des bonnes pratiques,
- Des **accompagnements** auprès d'entreprises qui souhaitent progresser,
- Un **site internet** enrichi par de nouvelles ressources,
- Un **colloque** de clôture de projet en octobre 2018.

De belles actions en perspective !

## Retour sur la semaine de l'égalité professionnelle 2017

Du 2 au 8 octobre 2017, c'était la 5<sup>e</sup> édition de la Semaine nationale de l'égalité professionnelle. Cette année encore de nombreux événements ont été organisés dans notre région. Initiées par les déléguées aux Droits des Femmes et à l'Égalité, les actions ont mobilisé un large public sensible à ce sujet.

### Sous chapiteau, Animations, espace emploi formation

« Watt ELSE : Ça turbine à Belfort »,  
organisée par la CCI 90  
2 324 visiteurs, dont 1600 grand public  
et 724 jeunes scolarisés



### Théâtre Forum

« Femmes et discriminations vers  
et dans l'emploi »  
organisé par FETE, la compagnie EXPO-  
NENS, la déléguée départementale aux  
droits des femmes et à l'égalité,  
la CCI70 et le Lycée agricole  
Etienne Munier.

### Entrepren'heureuses 6 octobre à Vesoul



### Action K'Elles Energies

Création d'entreprise par les femmes :  
proposition de mise en oeuvre d'une action  
« Les entrepren'heureuses »  
50 participants

## Zoom sur un événement « Osez l'industrie »

Animée par la Déléguée départementale aux droits des femmes, cette demi-journée était l'une des premières de l'opération « Osez l'industrie ! », une action qui vise à favoriser emploi des femmes, mixité des métiers et attractivité des entreprises industrielles de Haute-Saône.



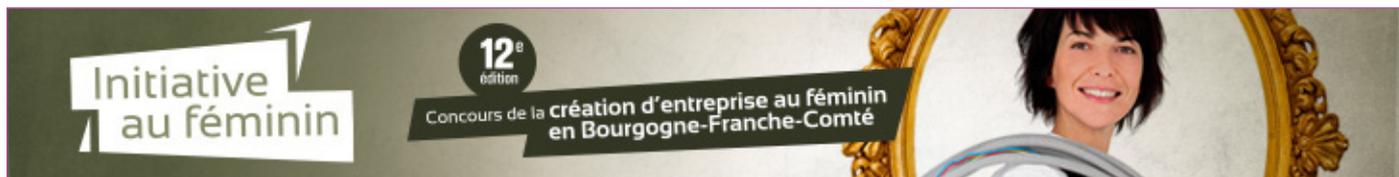
Dans le département, 52,35% des demandeurs d'emploi sont des femmes. Les industries ont des difficultés de recrutement. Les femmes représentent seulement 28,6% des emplois du secteur. Face à ces constats et sous l'impulsion de la Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, Pôle Emploi, la Mission locale, des représentants d'entreprises, la Chambre de Commerce et d'Industrie et le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles ont décidé d'unir leurs forces. Ils déploient l'action « Osez l'industrie », avec le soutien technique et financier de la DDDFE, et l'appui du dispositif d'aide à la mobilité professionnelle du Conseil régional.

L'objectif ? Accompagner des femmes demandeuses d'emploi souhaitant s'orienter vers l'industrie, en lien avec des entreprises ayant des besoins de recrutement. Durée de l'action : 2 mois, avec un suivi individuel à l'issue, en fonction des attentes des femmes.

Le 5 octobre, le groupe composé d'une dizaine de femmes a participé à un atelier animé par Mélanie Geoffroy, Déléguée Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité. Sensibilisation aux stéréotypes de genre, réflexion sur les compétences transversales déployées jusqu'alors et organisation du stage de deux semaines en entreprise étaient au programme. D'autres ateliers animés par le CIDFF 70, Pôle Emploi et la Mission Locale de Vesoul sont prévus. Associés au stage, ils permettront aux femmes de consolider leur projet professionnel. À la clé : des embauches possibles, et un pas vers plus de mixité dans les emplois industriels.  
« Osez l'industrie », une belle initiative à suivre !

## Mixité et égalité professionnelle, des concours valorisent et donnent envie de réussir !

12<sup>e</sup> édition du concours « Initiatives au féminin »



Pour la 12<sup>e</sup> année consécutive, Initiative Doubs Territoire de Belfort organise le concours « Initiative au féminin » créé pour récompenser des femmes qui ont franchi le pas de la création ou de la reprise d'entreprise. Un moyen de faire connaître et de montrer des exemples de femmes qui réussissent !

Pour les femmes comme pour les hommes, la création d'entreprise représente un réel enjeu : au minimum, il s'agit de créer son propre emploi, dans des conditions satisfaisantes, et de construire une entreprise parfois créatrice d'emploi, parfois porteuse d'innovation.

La remise des prix s'est déroulée le 4 décembre 2017 à Dole, en présence de représentants de l'État, de la Région Bourgogne-Franche-Comté, de la Communauté d'Agglomération du Grand Dole et de la Direction régionale Bourgogne-Franche-Comté de la Caisse des Dépôts.

Le jury régional présidé par Marie Fiers, gérante de la société « Urbanleaf » a procédé à la difficile sélection des six lauréates sur les 113 dossiers de candidatures reçus.

Les lauréates sont : **Charlotte Rolland** pour « Merempsa » ; **Géraldine Lochet** pour « De la Vigne à la robe » ; **Gwendoline Bressand** et **Fanny Preney** pour « Druydès » ; **Manon Reinsch** pour « Bulles d'oxygène ». Le prix PEPITE a été décerné à **Tiffany Moret** pour la création de « Piquoti ». Et enfin le Club Soroptimist a retenu **Sandrine De Freitas** et **Cathy Balandier** pour « Les Lodges du Canal de Bourgogne ». Pour plus d'informations [cliquez-ici](#).

Valoriser la création d'entreprise au féminin, c'est donner envie à d'autres femmes de se lancer... et de réussir !

Contact : Initiatives au féminin - [contact@initiativeaufeminin-bfc.fr](mailto:contact@initiativeaufeminin-bfc.fr)

## Trophées de la Mixité dans l'Alternance

Les « Trophées de la Mixité dans l'Alternance 2017 », organisés par la MIFE 90 avec le soutien de la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité BFC, permettent de récompenser et valoriser les jeunes, les entreprises et les organismes de formation ayant fait le pari de la mixité dans l'alternance.

Inciter d'autres entreprises et d'autres jeunes à suivre cette dynamique qui contribue à lutter contre les stéréotypes de genre est l'un des objectifs de cette action. Ces trophées mettent également en valeur l'exemple de jeunes femmes et de jeunes hommes ayant fait un choix atypique.

La remise de prix s'est déroulée le 21 décembre 2017 en Préfecture de Belfort.

Bravo aux lauréats : **1<sup>er</sup> prix : Léa Barbisan** - Bac Pro Maintenance véhicules auto, motocycles au CFA automobile de Mâcon / Moto 90 à Belfort ; **2<sup>e</sup> prix : Jeanne Mang** en Bac Pro MEI CFAI AFPI d'Audincourt / Plastic Omnium ; **3<sup>e</sup> prix : Thibaud Girardot** - CAP fleuriste CFA La Noue / Coquelicot à Belfort. Coup de coeur à une entreprise : **Pascal Courturier**. Un joli cadeau de Noël !

Contact : Mife - [charlene.troutot@mife90.org](mailto:charlene.troutot@mife90.org)



## DIGITELLES prend son envol

Depuis début 2017, en partenariat avec Pôle Emploi et le Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté, AGEFOS PME Bourgogne-Franche-Comté déploie une action qui vise à favoriser la mixité, l'emploi et l'attractivité des territoires.

### Un programme tout numérique

Le numérique a fait son entrée dans l'entreprise. Il transforme les conditions de travail, les emplois et les relations. Difficile aujourd'hui pour une personne en recherche d'emploi de se positionner sur le marché du travail si elle n'en maîtrise pas les codes. Et le constat est le même du côté de l'entreprise qui souhaite recruter.

À l'heure où les femmes en recherche d'emploi restent nombreuses, où les métiers du numérique sont majoritairement occupés par des hommes, où les PME recherchent de la main-d'œuvre avec des métiers souvent en pleine mutation, accompagner la transformation numérique devient indispensable.

### Une formation certifiante, collaborative et participative

C'est sur la base de ces constats que AGEFOS PME Bourgogne-Franche-Comté a construit le projet DIGITELLES, dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC).

L'enjeu : favoriser l'accès rapide à un emploi durable répondant à des besoins identifiés en amont. DIGITELLES, doit permettre à des femmes demandeuses d'emploi de booster leur recherche en acquérant des compétences transversales dans le domaine du numérique.



Photo Saint-Vit-Informatique, non contractuelle

Pour y parvenir, une formation certifiante de 400 heures est proposée à deux groupes d'une quinzaine de demandeuses d'emploi sur les territoires de Sens et Belfort, de fin novembre à début mars avec le soutien financier de la Région.

Au programme : un travail sur les postures professionnelles, la communication orale et écrite, le numérique dans la recherche d'emploi. La pédagogie se veut collaborative et participative pour permettre aux femmes de s'approprier et de mieux maîtriser leurs compétences. La CCI de Sens et Online Formapro sont les deux prestataires de formation. De manière complémentaire, chacune des femmes participantes réalisera un stage de 35 heures en entreprise. L'occasion pour chacune d'apprendre à mieux connaître leur environnement et à mieux se connaître. Des atouts fondamentaux pour construire ou valider son projet professionnel, proposer des compétences recherchées par les employeurs et surtout, reprendre confiance en soi !

DIGITELLES mise donc sur le gagnant-gagnant : le retour à l'emploi pour les femmes, et des besoins de main-d'œuvre satisfaits pour les entreprises !

Contact : Nadine Berthaut - [nberthaut@agefos-pme.com](mailto:nberthaut@agefos-pme.com)

## Conférence « Discriminations au travail »

### Focus sur la discrimination des femmes



Le 16 novembre 2017, Fete et la Direccte BFC co-organisaient à Dijon une conférence sur les discriminations au travail. Michel Miné, Professeur de droit du travail au CNAM et membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle a expliqué comment le droit aborde cette question.

Dignité, liberté, égalité : trois droits fondamentaux auxquels les discriminations portent atteinte. Prévenir et réparer ces situations est vital, comme le rappelle Michel Miné. Pour y parvenir, la notion de discrimination s'est précisée et enrichie

au fil des années, et des jurisprudences. Les critères de discrimination d'abord. Ils étaient au nombre de quatre en 1946, il en existe une trentaine aujourd'hui, dont le sexe. Les formes de discrimination ensuite. La notion de discrimination directe s'est vue complétée par la discrimination indirecte. Cette évolution permet de tenir compte des situations où l'intention de discriminer n'est pas présente. Les modalités de réparation enfin. La charge de la preuve ne revient plus à la personne discriminée. Une réparation intégrale du préjudice, en nature et matérielle, est prévue.

Les discriminations faites aux femmes dans le travail restent importantes. Celles portant sur la rémunération et le déroulement de carrière sont les plus fréquentes. Si les évolutions du droit peuvent faciliter le recours à la justice et les condamnations, Michel Miné insiste : *la visée du droit, c'est avant tout la transformation des pratiques des entreprises! Les conditions de réussite ? la confiance et la formation de tous les acteurs !*

Contacts : FETE - Karla Martinez - [k.martinez@fete-egalite.org](mailto:k.martinez@fete-egalite.org) / Solène Malaman - [s.malaman@fete-egalite.org](mailto:s.malaman@fete-egalite.org)

### Un mot, une définition : DISCRIMINATION

**Discriminer** signifie dans le langage commun distinguer. Dans le langage juridique, on parle de discrimination lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne, dans une situation comparable et que cela ne se justifie pas. On parlera de discrimination si cette situation est en lien avec l'un des critères discriminatoires dont font partie : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie, l'appartenance à une nation, l'appartenance à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse, etc.

Il existe deux types de discriminations.

- **La discrimination directe** : situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe par exemple, qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

- **Discrimination indirecte** : situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, comme le sexe. A moins que cette disposition, ce critère, ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

## Commune de Damparis : des convictions et des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

**Est-ce bien la priorité d'une commune d'agir en faveur de l'égalité femmes hommes ? Une question qui a traversé le conseil municipal de cette commune de 2800 habitants du Jura, il y a trois ans. Depuis, le sujet est devenu l'affaire de toutes et tous : équipe municipale, personnel communal et population.**



2013, les ABCD de l'égalité font leur entrée dans les écoles. Et avec eux, les polémiques. La commune choisit d'en faire une opportunité, pour débattre et surtout produire de l'action. Car à Damparis, on cultive depuis toujours l'éveil des consciences et l'envie de participer à la transformation de la société. Les convictions de Michel Giniès, Maire de la commune, s'associent alors au savoir-faire d'Evelyne Sagon, chargée de la gestion du personnel et titulaire du diplôme « conseiller.e référent.e égalité femmes-hommes ». Il a d'abord fallu convaincre. Au programme pour l'équipe municipale et le personnel : sensibilisation sur l'illusion de l'égalité et les stéréotypes de sexe.

La démarche porte ses fruits. En 2014, un plan d'action est signé. L'une des priorités : la mixité des métiers. Dès lors, et sur tous ses domaines de compétences, la commune agit. Lectures et pièces de théâtre pour sensibiliser les élèves des écoles aux stéréotypes. Espaces de loisirs repensés avec l'appui de filles et garçons, pour favoriser la mixité. Intégration des jeunes saisonniers sur des métiers habituellement tenus par l'autre sexe. Féminisation des offres d'emploi, usage de l'écriture inclusive, ... Les actions sont nombreuses. S'en arrêter là ? Certainement pas ! Entre autres actions prévues dans le plan d'action 2018-2020 : le diagnostic sexué des rémunérations, l'information sur le harcèlement sexuel au travail et les effets des violences conjugales sur les femmes dans le cadre professionnel, la poursuite des actions engagées avec les établissements scolaires car la sensibilisation à l'égalité entre filles et garçons doit intervenir dès le plus jeune âge.



### 1 question à Michel Giniès

Maire de la commune de Damparis

#### **Pourquoi faites-vous de l'égalité Femmes-Hommes un axe fort de la politique communale ?**

*« En tant qu'élu, il nous faut mettre en acte les valeurs républicaines que sont l'égalité, la liberté et la fraternité. Les inégalités entravent la liberté. Elles pourront être en partie résorbées s'il y a égalité entre les femmes et les hommes. Mais il y a encore du travail. Je suis convaincu qu'à l'échelle de nos moyens, nous pouvons faire évoluer ces constats. En créant des prises de conscience, nous faisons changer les représentations et les comportements. Par là, on développe la conscience de l'Autre et le vivre ensemble ».*



### 1 question à Evelyne Sagon

Référente Égalité Femmes-Hommes de la commune de Damparis

#### **Si une autre commune souhaite s'engager sur le sujet, quelles conditions sont nécessaires selon vous ?**

*« Il faut une volonté politique d'abord. Celle du Maire et du conseil municipal. A Damparis, c'est ce qui a permis d'enclencher une dynamique et de dégager des moyens. L'appui de la directrice des services a également été essentiel. Il a fallu réorganiser mon travail pour me permettre d'assurer la mission égalité Femmes-Hommes. L'engagement du personnel est aussi un facteur facilitant. Aujourd'hui, la reconnaissance par différents publics de la qualité, de l'utilité et de l'impact de nos actions nous donne une motivation supplémentaire pour continuer d'avancer. »*



## « Richesses et bonnes pratiques », un guide pour favoriser la mixité dans le transport et la logistique dès la formation

**Convaincue que la mixité est un levier pour agir sur la perte d'attractivité des métiers du transport et de la logistique, l'AFT déploie depuis une année la démarche DAMES. Plusieurs actions ont été menées, dont la rédaction d'un guide à l'attention des enseignants et formateurs.**

Donner envie à des femmes d'intégrer et de rester dans les métiers du transport et de la logistique, cela implique d'agir au plus tôt dès la formation. C'est toute l'ambition du guide produit par la délégation régionale Franche-Comté de l'AFT. Il s'adresse aux enseignants et formateurs des lycées professionnels et des centres de formation qui gèrent des filières

de formation dans le transport et la logistique. L'enjeu ? Mieux prendre en compte la mixité en formation pour améliorer les conditions de l'insertion et de la réussite professionnelle de tous, garçons et filles.

Pour y parvenir, le guide recueille un ensemble de bonnes pratiques issues de témoignages, d'enquêtes de terrain, de recommandations institutionnelles, et d'autres documentations existantes. Au programme : 23 pages pour se convaincre des bénéfices de la mixité, se documenter sur le sujet et tester ses propres représentations. En prime, six actions concrètes pour mieux prendre en compte la mixité au quotidien dans la gestion d'une classe !

Cette action s'inscrit dans la démarche plus globale DAMES, qui vise à Développer l'Accès et la Mixité des Emplois dans le secteur de la logistique et des transports. Dans ce cadre, d'autres actions complémentaires ont été et seront menées auprès des entreprises et des publics jeunes.

Cette démarche est déployée jusqu'au 31 décembre 2018 en Franche-Comté par la délégation régionale de l'AFT, avec le soutien financier du FSE.

Contact : [sophie.hihn@aft-dev.com](mailto:sophie.hihn@aft-dev.com)

Site : [www.aft-dev.com](http://www.aft-dev.com)

### Groupe Ressource

AFT Transport Logistique 03 81 48 58 09

AGEFOS PME FC 03 80 78 94 84

APEC 03 81 25 52 91

CGT Franche-Comté 03 81 81 32 49

CMA39 03 39 21 22 23

CCI 90 03 84 54 54 54

Dél. Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

Bourgogne 03 80 44 67 28 et Franche-Comté 03 81 61 89 76

Dél. Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

- Haute-Saône 03 84 96 17 05-

- T. de Belfort 03 84 58 87 23

- Doubs 03 63 18 50 89

- Jura 03 63 55 83 67

DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté 03 63 01 70 00

EMFOR 03 81 25 52 29

FETE 03 80 43 28 34

FNTR Franche-Comté 03 81 47 96 00

MIFE - Cité des métiers 03 84 90 40 01

UR CFE - CGC Franche-Comté 09 83 44 20 39

UR FO Doubs 03 81 25 02 93

URI CFDT Franche-Comté 03 81 85 38 48

Contact Aract - Céline Roussel 03 80 50 99 83

### Une nouvelle année

De nouvelles actions pour faire progresser l'égalité professionnelle

#### Agenda

**Semaine Sciences et Techniques en tout genre**

**du 29 janvier au 2 février 2018**

Opération proposée dans les départements de Franche-Comté par le Rectorat et la DRDFE

**Carrefour des carrières au féminin**

Initié par FETE

**20 janvier 2018 - 9 h / 12 h à Dijon**

Salle Devosge

**Réunion du Groupe ressource Ideme**

**8 février 2018 - 9 h 30 / 12 h 30**

Lieu : Aract BFC à Besançon

**Forum des métiers « Mix & Match »**

**1<sup>er</sup> mars 2018 - 9 h / 13 h**

Juraparc à Lons-le-Saunier