

# *Dossier de Presse*

## *Conférence de presse - 20 novembre 2014*

# *Enquête*

# *Le Réseau*

# *2014*



**Le Réseau**  
National des Entreprises pour  
l'Égalité des chances dans l'Éducation Nationale



*Restitution des résultats de l'enquête sur  
« La perception de l'égalité Femmes-Hommes dans  
l'entreprise par les lycéennes et lycéens »*

*Etude réalisée par*



*“opinionway*

*Sous les hauts patronages de*



*Avec l'aimable participation de*



■ Communiqué de presse	4
■ Résultats de l'enquête «La perception de l'égalité Femmes-Hommes par les lycéennes et lycéens»	7
■ Le Réseau : le chaînon manquant entre l'entreprise et le monde éducatif	50
Une Charte comme dénominateur commun d'actions concrètes	51
Présentation du Réseau	52
Le Réseau en chiffres	55
■ Nos actions en faveur de l'égalité professionnelle	57
■ Des partenaires engagés	
Le Groupe Casino	58
Le Groupe Deloitte	60
■ Contacts	61

# *Communiqué de presse*

## Etude Opinionway - Treize Articles pour l'association Le Réseau

### L'égalité Femmes-Hommes dans l'entreprise ou la guerre des sexes selon les lycéennes et lycéens.

- **81%** des lycéennes estiment qu'être une femme a un impact négatif sur le salaire.
- **64%** des lycéennes s'interdisent des métiers du fait de leur sexe.

L'association « Le Réseau » publie une enquête comparative inédite sur la perception de l'égalité Femmes-Hommes dans l'entreprise par les lycéennes et les lycéens.

### Les lycéennes et lycéens sont pessimistes quant aux possibilités de trouver un emploi

- **93% des lycéennes et lycéens déclarent difficile de trouver un emploi.** Alors que 74% d'entre eux se disent optimistes quand ils pensent à leur propre avenir. Les études apparaissent comme un bagage indispensable à la réussite matérielle
- **81% des lycéennes et lycéens pensent que l'entreprise est un lieu où la discrimination par la couleur de peau est répandue lors des recrutements.** 80% des filles et des garçons issus de lycées de zone d'éducation prioritaire se sentent d'abord victimes de leurs origines (contre 61% hors ZEP) et de la mauvaise réputation de leur quartier souvent stigmatisé par les médias : "Si tu dis que t'es du 93 et noir, c'est fini !".

### Les lycéennes et lycéens sont conscients qu'être une femme dans l'entreprise reste une condition discriminante

- **62% pensent qu'être une femme a un impact négatif sur l'évolution professionnelle.** Les filles revendiquent fermement ce droit à l'égalité et le perçoivent comme un moyen de gagner leur "indépendance".
- **58% pensent qu'être une femme est un frein à la promotion au sein de l'entreprise.** Les filles interrogées perçoivent cette situation et la refusent.
- **Près d'un lycéen sur deux pense que le temps partiel est plus adapté aux femmes qu'aux hommes.** Et seuls **2%** d'entre eux déclarent qu'être une femme est adaptée à un poste à responsabilité dans l'entreprise.

### Même si la situation évolue, c'est un combat que les femmes mènent le plus souvent seules

- **44% estiment qu'il est plus difficile pour les filles de trouver un emploi.** « La femme a sa place dans l'entreprise. Elle aura des difficultés mais elle peut. »
- **55% estiment que les femmes sont les meilleures ambassadrices** de leur combat pour l'égalité des droits. Pour eux, **les organisations syndicales ont perdu de leur pouvoir**, seules 10% les considèrent à même de défendre le droit des femmes.

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :  
« Etude Opinionway - Treize Articles – Le Réseau » et aucune reprise de l'étude ne pourra être dissociée de cet intitulé. »

Association Le Réseau – [www.lereseau.asso.fr](http://www.lereseau.asso.fr)

Opinionway – [www.opinion-way.com](http://www.opinion-way.com) / Treize Articles – [www.treize-articles.com](http://www.treize-articles.com)

## Les lycéennes et lycéens pensent que l'égalité Femmes-Hommes reste un combat d'actualité

- **55% considèrent que la France est en retard** par rapport aux autres pays en terme d'égalité Femmes-Hommes.
- **74% des lycéennes et des lycéens pensent que les mesures visant l'égalité professionnelle doivent se prendre au niveau de l'entreprise.**
- **63% jugent que les entreprises devraient mettre en place l'égalité salariale** pour améliorer l'égalité Femmes-Hommes. **47% proposent de recruter sur les compétences** sans connaître le sexe du candidat.
- **Ils approuvent à 83% la mise en place d'une charte rappelant les règles d'égalité Femmes-Hommes afin que les entreprises s'appuient dessus.**

### L'association Le Réseau

Le Réseau est une association, composée de 82 grandes entreprises, qui s'engage chaque année auprès de 30 000 collégiens issus des milieux défavorisés et des quartiers de la politique de la ville. Elle leur permet d'accéder au monde de l'entreprise via des stages, des forums, des visites de site etc. Nous promovons la diversité des compétences et des profils, l'égalité Femmes-Hommes, et l'orientation choisie.

### Méthodologie de l'enquête

Cette étude a été réalisée entre octobre et novembre 2014 sur la base d'une étude quantitative auprès de 800 élèves de lycées généraux et professionnels sur le territoire métropolitain réalisée par l'institut Opinion Way, et d'une étude qualitative auprès de deux groupes de 8 lycéennes et 8 lycéens du 93 ayant participé à des actions autour de l'égalité Femmes-Hommes avec Le Réseau, réalisée par l'agence Treize articles.

Le programme des écoles, collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite (Éclair) a pour objectif de faciliter la réussite de chacun et d'améliorer le climat scolaire, développer l'ambition pour tous, renforcer la stabilité des équipes.

Ce programme prévoit des innovations en matière de pédagogie, de vie scolaire et de ressources humaines à organiser au sein de chaque établissement ou école.

### Programme d'actions dédiées à l'égalité Femmes-Hommes

Le Groupe Casino, Deloitte, le groupe RATP et SFR sont intervenus dans le cadre de notre programme d'actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes dans nos lycées partenaires dans le but de sensibiliser les jeunes autour de l'égalité professionnelle et présenter les politiques mises en place au sein de leur entreprise.

### Soutiens

Cette étude a été réalisée sous le haut patronage du Ministère de l'Éducation nationale et la Mairie de Paris et avec l'aimable participation du CIDJ.

### Contact

#### Monsieur Alexandre Varlet

Délégué Général de l'association Le Réseau

06.89.31.40.03/01.49.98.51.35

alexandre.varlet@lereseau.asso.fr

*Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :  
« Etude Opinionway - Treize Articles – Le Réseau » et aucune reprise de l'étude  
ne pourra être dissociée de cet intitulé. »*

Association Le Réseau – [www.lereseau.asso.fr](http://www.lereseau.asso.fr)

Opinionway – [www.opinion-way.com](http://www.opinion-way.com) / Treize Articles – [www.treize-articles.com](http://www.treize-articles.com)

# *Résultats de l'enquête*



## *La vision de l'avenir professionnel et de l'entreprise*

LeRéseau<sup>+</sup> treize articles "opinionway" #EnqueteReseau

5

### L'avenir professionnel



**74%**  
sont optimistes  
lorsqu'ils pensent  
à leur avenir  
professionnel



**80%**  
ont une bonne  
opinion des entreprises

mais....



**93%**  
estiment qu'il est difficile pour  
un jeune de trouver un emploi

LeRéseau<sup>+</sup> treize articles "opinionway" #EnqueteReseau

## Les études, levier de la réussite

- Les études apparaissent comme un bagage indispensable à la réussite matérielle

« Sans études, on est rien maintenant »

« Les études, c'est la tranquillité »

« Si on fait de bonnes études, on a un bon travail bien payé »

« Ça permet de gagner de l'argent »

« Les études, c'est une clef. Ça nous ouvre des portes mais ce n'est pas une garantie »

« C'est pour avoir une femme, une maison, une voiture, vivre, quoi ! »

Le Réseau

treize articles

opinionway

#EnqueteReseau

7

## Des métiers portés par les médias

- Médias et communication : deux déterminants forts

« Dans le marketing d'une grosse entreprise de téléphonie »

« Trader, c'est un rêve »

« Chef d'entreprise »

« Travailler dans une grande entreprise comme Coca Cola »

« Je me vois chez Deloitte, manager ou plus »

« Je suis dans l'événementiel : concerts, spectacles, plateaux télé »

« Je serai organisatrice de mariage de Luxe »

« Dans un hôtel de luxe »

« Footballeur »

« Acteur »

Un autre type de métier de

« Je veux être éducatrice sportive »

« Je pense dans le secrétariat médical »

« Expert-comptable. C'est notre formation »

Le Réseau

treize articles

opinionway

#EnqueteReseau

8

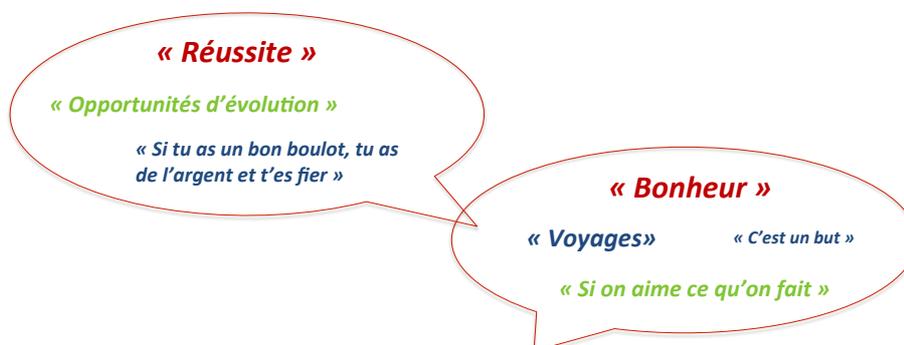
## L'entreprise, source de revenus

- L'argent est le premier terme associé à l'entreprise pour les jeunes interrogés.



## L'entreprise, outil de réussite

- L'entreprise doit leur permettre de s'accomplir personnellement et apparaît comme un levier d'intégration



## L'image de la réussite

- Deux projections différentes entre les filles et les garçons interrogés



« Une photo de famille avec mon mari, mes enfants et ma maison »

« L'océan parce que ça va loin et c'est calme »

« Une piscine pleine d'argent »

« Des liasses de billets »



LeRéseau<sup>+</sup>

treize articles

“opinionway”

#EnqueteReseau

11

## L'entreprise, source d'indépendance pour les filles

- Pour les filles interrogées, l'entreprise est aussi un moyen de s'assurer une certaine indépendance et apparaît en ce sens sécurisante

« Indépendance »

« On veut être indépendante parce qu'après il va dire que sans lui on est rien. Si on n'a pas ça, il nous rabaisse »

« C'est un avantage pour nous les femmes. Si on travaille, on pourra partager les tâches à la maison »

« Si tu ne travailles pas et que ton mari veut partir, t'as plus rien »

LeRéseau<sup>+</sup>

treize articles

“opinionway”

#EnqueteReseau

12

## L'entreprise idéale

- Google, Apple, Facebook... et Deloitte apparaissent comme des modèles attractifs d'entreprises.

**Deloitte.**

**« Google »**  
*« Dans une boîte comme ça, on est plus à l'aise »*  
*« Chez Google, les employés sont bien traités. Ils s'amuse avec des espaces détente »*  
*« Tu kiffes tellement que tu ne sors plus de là »*

**« Deloitte »**  
*« En France chez Deloitte, ils ont un masseur, une salle de sport et des tickets resto »*  
*« On peut vraiment venir travailler comme on est »*  
*« L'atmosphère, l'ambiance, c'est important pour être motivé »*  
*« Il y a de la pression mais ils améliorent la vie des employés »*

**« Pour être dans les grands postes chez MacDo, il ne faut pas habiter Stains »** 

LeRéseau<sup>+</sup> treize articles "opinionway" #EnqueteReseau 13

## Une image de l'entreprise ambivalente

- L'entreprise est également porteuse de traits d'images négatifs notamment liés à la figure du « patron ».

**« Pression »**  
*« Suicide »*    *« Stress »*  
*« Malheur. On peut avoir un accident du travail »*    *« Peur de se faire virer »*  
*« Dépression »*

**« Difficulté »**  
*« Erreurs »*    *« Si on fait deux ou trois fautes, on peut se faire virer »*  
*« Même si on tombe, faudra se relever »*  
*« Ca fait peur »*  
*« Il y aura des embuches »*

**« Patron »**  
*« Ton patron ne va rien faire pour t'aider à monter »*  
*« Vicelard »*

LeRéseau<sup>+</sup> treize articles "opinionway" #EnqueteReseau 14

## Portrait chinois de l'entreprise

- Une vision projective commune de l'entreprise pour les filles et les garçons interrogés



### Symbole de puissance

« *Lion, le roi de la jungle qui gouverne* »

### Symbole de réussite matérielle

« *Mercedes classe S* »



Mercedes-Benz



### Symbole de la réussite personnelle

« *Will Smith* »

« *Bruce Lee* »



« *Bugatti Veyron* »

LeRéseau

treize articles

opinionway

#EnqueteReseau

15

## Portrait chinois de l'entreprise

### Symboles de combat et de violence



« *Un ring de boxe* »

« *Un champ de bataille* »



« *Walking dead, survivre dans un marché plein de concurrents* »

« *Le Loup de Wall Street* »

« *Very Bad Trip* »

« *La haine* »



### Symbole de compétition



« *Money Drop* »

« *Les anges de la télé réalité* »

« *Le maillon faible* »

LeRéseau

treize articles

opinionway

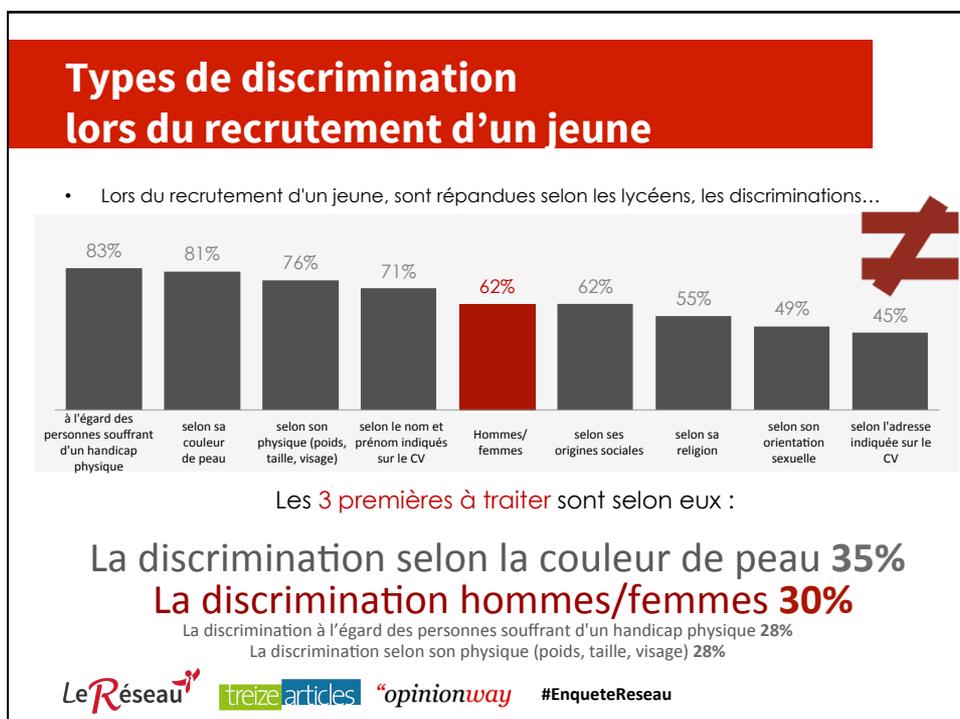
#EnqueteReseau

16



## L' accès à l'emploi et les discriminations

LeRéseau<sup>+</sup> treize articles "opinionway" #EnqueteReseau 17



## Les discriminations dans l'entreprise

**La discrimination Hommes-Femmes dans l'entreprise doit être perçue de manière relative.**

Les filles comme les garçons des deux groupes qualitatifs se sentent d'abord victimes de leur origine, notamment symbolisée par la couleur de leur peau, leur prénom et leur nom, et par la mauvaise réputation de leur quartier qu'ils attribuent aux médias.

## 1. La couleur de la peau et le nom

**« La couleur de peau et le nom »**

« On sait tous que c'est un gros problème, la couleur de peau »

« La couleur de peau et le nom, c'est le plus discriminant »

« La couleur de peau et le prénom, ce sont des gros marqueurs »

« Si dans un CV tout est pareil, ils prennent Juliette et pas Fatouma »

« L'origine est plus discriminatoire que le sexe »

## 2. L'adresse

### « L'adresse »

« La couleur, c'est de moins en moins discriminant. Y'a des patrons et des ministres de couleurs. Ca se règle. »

« Bientôt les adresses vont dépasser les couleurs de peau »

« Si tu dis que t'es du 93 et noir, c'est fini ! »

« Faut être fier de venir du 93 ! »

« Moi, je suis fier de venir du 93. Si je réussis, on dira « ah, il vient du 93 ! » Si je réussis pas, tant pis »



## L'égalité Hommes-Femmes dans l'entreprise

## Facilité de l'accès à l'emploi pour les filles

L'accès à l'emploi est perçu comme...



LeRéseau<sup>+</sup> treize articles "opinionway" #EnqueteReseau

## Deux visions qui s'opposent

**Dans les groupes qualitatifs, les perceptions de l'homme et de la femme par les jeunes sont très différentes.**

Les garçons ont une vision très machiste du rapport homme-femme et une volonté de domination très affirmée. Pour autant, ils ont conscience que l'égalité homme-femme progresse dans notre société.



Les filles interrogées perçoivent cette pression et la refusent. Elles revendiquent fermement ce droit à l'égalité.

« Depuis que je suis petit, l'homme fait tout mieux que la femme, même le ménage. C'est la vie ! »

« Les hommes commandent. Ça a toujours été comme ça »

« Les filles font moins bien que les garçons »

« Pour eux c'est les meilleurs mais ce n'est pas vrai »

« Ils ne feraient pas la moitié de ce qu'on fait ! »

« Les hommes pensent que la femme est faible. Vous avez déjà vu un président de la République femme ? »

LeRéseau<sup>+</sup> treize articles "opinionway" #EnqueteReseau

24

## Deux visions qui s'affrontent

- Les propos des jeunes des deux groupes interrogés traduisent concrètement et parfois violemment ces visions opposées.

« Les garçons se mettent en bande et si elles sont minoritaires, elles sont de côté »

« Elles ne sont pas considérées à leur juste valeur »

« A la télé, les hommes ont des secrétaires femmes »

« Il y aura toujours un truc de supériorité avec les hommes »

« La femme a sa place dans l'entreprise. Elle aura des difficultés mais elle peut »

« Les hommes ont de la fierté et ne peuvent pas être dirigés par une femme »

« Un homme sera toujours plus puissant pour diriger une femme »

« Ca évolue mais ce ne sera jamais l'égalité totale. Si un homme se bat avec une femme, c'est toujours lui qui gagnera »

« Dans l'entreprise, ce sont les femmes qui font la vaisselle »

## Dans l'entreprise, priorité aux hommes

- Selon les élèves interrogés, les hommes sont avantagés pour accéder à des emplois plus qualifiés et à plus fortes responsabilités.

« Le patron peut penser qu'une fille est moins intelligente qu'un garçon »

« Il y a des patrons qui ne veulent pas de femmes parce qu'ils disent qu'elles râlent trop »

« En tant que fille, on est toujours minimisée »

« Les hommes pensent que la femme est faible. Ils sont les boss »

« Si une fille est PDG, ce n'est pas crédible une fille qui crie »

« Un homme, il gère mieux une entreprise »

« Dans les hauts postes, tu ne trouveras pas de filles. C'est un avantage pour nous »

« Ce que la femme fait, un homme le fait en mieux »

## Des filles réduites à leur plastique ?

- Le physique, un atout pour les filles lors du recrutement selon les lycéennes et lycéens interrogés.

« C'est plus facile pour nous de trouver un boulot »

« On peut utiliser notre charme »

« Une fille moche, même avec un CV de malade, elle ne sera pas prise. C'est pas bien mais c'est comme ça »

« C'est plus dur pour nous que pour les filles »

« La fille elle va aller à un entretien en legging et le patron va la prendre »

« Pour les filles, c'est trop facile d'être habillée pro »

LeRéseau<sup>+</sup>

treize articles

“opinionway

#EnqueteReseau

27

## Des métiers toujours très sexués

- Certaines professions sont associées aux genres pour les lycéennes et lycéens interrogés.

« Ouvriers, plombier, électricien déménageur, BTP, c'est pour les garçons parce que c'est dur physiquement »

« Les filles sont plus intellos et aiment moins les trucs physiques »

« T'es plus une femme si tu ne te mets pas en valeur. Tu ne peux aller travailler en jogging »

« Esthéticienne, infirmière, secrétariat, accueil, garder les bébés, assistante sociale, hôtesse de l'air, c'est pour les filles »

« Il y a des métiers de filles, par exemple Baby Sitter »

LeRéseau<sup>+</sup>

treize articles

“opinionway

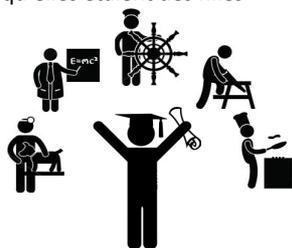
#EnqueteReseau

28

## Métier incompatible du fait de son genre

**64%**

des lycéennes se sont déjà dit qu'un métier n'était pas fait pour elles parce qu'elles étaient des filles



Parmi ces métiers on trouve :

**29%**  les métiers du bâtiment

**20%**  les métiers de la sécurité

**12%**  garagiste/ mécanicien

**10%**  chauffeur

LeRéseau<sup>+</sup> treize articles "opinionway" #EnqueteReseau



**Les modalités des discriminations hommes-femmes dans l'entreprise**

LeRéseau<sup>+</sup> treize articles "opinionway" #EnqueteReseau

30

## Conséquences d'être une femme dans le monde de l'entreprise

- Etre **une femme** a un impact négatif sur...



**78%**

Le salaire



**62%**

L'évolution professionnelle



**58%**

La promotion



**41%**

Le recrutement



LeRéseau

treize articles

“opinionway”

#EnqueteReseau

## Une vraie conscience de la réalité de la discrimination

- Les filles comme les garçons perçoivent clairement les modalités de cette discrimination homme-femme

### « Le salaire »

« On sera moins payé qu'un homme »

« Les filles, elles ont moins besoin d'argent »

« On ne le saura pas. Le salaire, c'est tabou en France. »

« La discrimination à l'égard des filles dans l'entreprise, on n'en entend pas trop parler »

« Dans la pub Free, le forfait à 2 € c'est des filles et à 20 € des garçons »

« Mais les RH contrôlent bien les fiches de paie pour vérifier qu'il n'y ait pas de différences ? »

« Ca existe mais on n'en entend pas parler »

LeRéseau

treize articles

“opinionway”

#EnqueteReseau

32

## La maternité, un sujet incontournable

- Le même débat existe à Stains, Aubervilliers et dans la Silicon Valley : comment concilier maternité et carrière ?

### « La maternité »

#### « La grossesse, ça pénalise l'entreprise »

« Avec le métier, c'est dur d'avoir des enfants »

« Faut travailler avant d'avoir des enfants »

« Elles vont faire des congés mat »

« L'entreprise, elle va te remplacer et tu ne retrouveras pas ton poste comme avant »

« Quand je serai haut placé dans l'entreprise, ils compteront sur moi et si je pars en congé mat, ils vont me remplacer »

#### « Le congé maternité, ça ralentit l'entreprise »

« un homme, c'est le travail assuré parce qu'il ne sera pas enceinte »

« Une fille de 20 ans, on ne va pas beaucoup la payer parce que dans deux ans, elle sera enceinte. »

LeRéseau

treize articles

opinionway

#EnqueteReseau

33

## La maternité, symbole de la réussite aussi important que l'emploi pour les filles

- Concilier vie professionnelle et maternité est un réel enjeu pour les filles

« La durée légale dans l'entreprise, c'est 7 mois : 4 mois avant l'accouchement puis 3 mois après »

« On s'arrête minimum 6 mois mais l'idéal c'est 18 mois »

« Moi, je voudrai éduquer mes enfants jusqu'à 3 ans »

« Plus tard, j'ai un bon job et deux enfants à 25 ans »

« J'ai mon BAC, je travaille, j'ai le permis, une voiture, une maison, je me marie puis j'ai des enfants. Tout ça avant 30 ans »

LeRéseau

treize articles

opinionway

#EnqueteReseau

34

## Conséquences d'être une femme enceinte au sein d'une entreprise

- Une femme enceinte aura moins de chance qu'un homme... ?



93%

D'être recrutée



85%

D'être promue



81%

D'être augmentée

Le Réseau<sup>7</sup> treize articles "opinionway" #EnqueteReseau

## Situations adaptées aux hommes ou aux femmes



Avoir un temps plein à responsabilité au sein d'une entreprise

Plus adapté...

- aux deux : 72%
- aux hommes : 25%
- aux femmes : 2%



Avoir un travail à temps partiel ou peu prenant au sein d'une entreprise

Plus adapté...

- aux deux : 51%
- aux femmes : 45%
- aux hommes : 3%

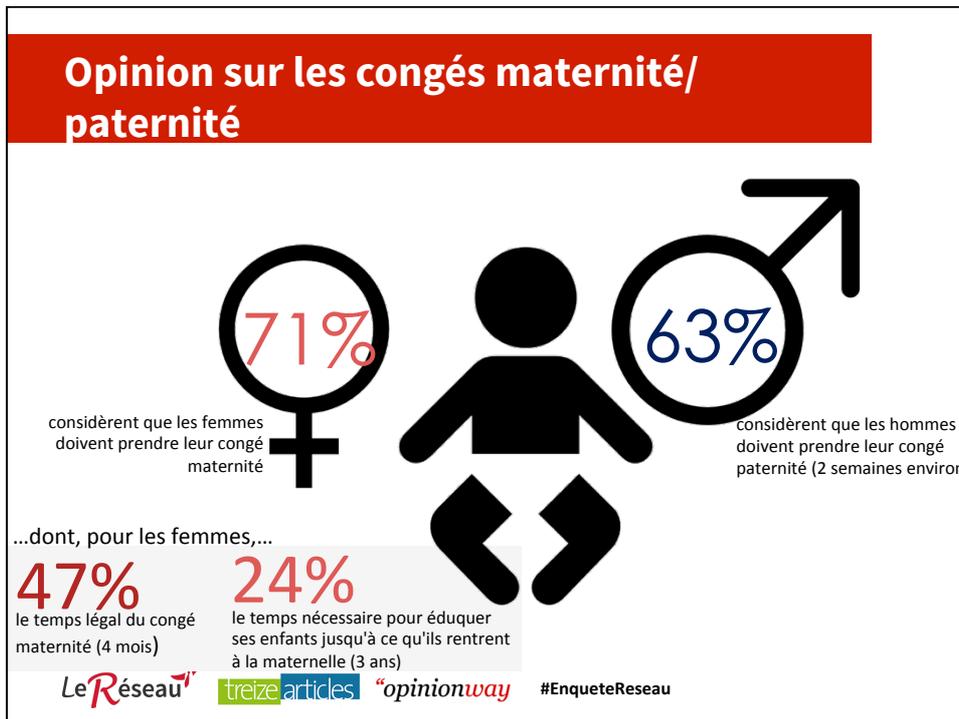


Eduquer les enfants

Plus adapté...

- aux deux : 61%
- aux femmes : 36%
- aux hommes : 2%

Le Réseau<sup>7</sup> treize articles "opinionway" #EnqueteReseau



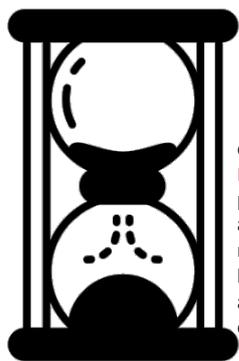
## Les actions menées pour défendre l'égalité hommes-femmes

LeRéseau<sup>+</sup> treize articles "opinionway" #EnqueteReseau

38

## Evolution de la France en matière d'égalité hommes-femmes

- Aujourd'hui, tu as le sentiment qu'en matière d'égalité hommes-femmes au sein des entreprises, la France est... ?



# 55%

estiment que la France est en retard par rapport aux autres pays en matière d'égalité hommes-femmes au sein des entreprises



# 54%

considèrent que les mesures visant l'égalité professionnelle entre hommes et femmes doivent se prendre au niveau national



# 52%

des lycéens pensent que ce sont les femmes qui défendent le mieux leurs droits

LeRéseau<sup>+</sup>

treize articles

“opinionway

#EnqueteReseau

## Actions pour améliorer l'égalité 'hommes-femmes'



# 63%

Garantir des salaires égaux



# 47%

Recruter sur les compétences en ignorant le sexe des candidats



# 29%

Faciliter l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle en proposant des horaires et une organisation du travail adapté

LeRéseau<sup>+</sup>

treize articles

“opinionway

#EnqueteReseau

## Nécessité d'une charte pour l'égalité professionnelle



# 86%

Des lycéens pensent qu'il est nécessaire aujourd'hui que **les entreprises en France puissent s'appuyer sur une charte** rappelant les règles de l'égalité professionnelle hommes-femmes



Le Réseau

treize articles

“opinionway

#EnqueteReseau

## Des actions portées par les entreprises et les associations

- Si les élèves ne connaissent pas Le Réseau, leur expérience avec une entreprise partenaire est citée spontanément.

« Capital Féminin chez Deloitte. Il y a un programme pour favoriser les femmes dans l'entreprise »

**Deloitte.**

« Il y a des associations »

« Les Femmes : pour une femme plus puissante »

« Ça rentre dans les mœurs parce que les femmes ont des associations féministes qui les défendent. Elles les appellent pour intervenir »

« L'Etat ne fait rien. Ils en parlent mais personne n'agit »

« Pourquoi ne pas faire une loi pour ça ? Les femmes devraient aller parler directement aux ministres pour faire des lois pour récompenser les entreprises qui embauchent des femmes »

Le Réseau

treize articles

“opinionway

#EnqueteReseau

42

# Le Réseau

## *Le chaînon manquant entre l'entreprise et le monde éducatif*



### *Préambule*

Plus que jamais, l'orientation scolaire et l'insertion professionnelle sont des problématiques majeures auxquelles nous souhaitons apporter des réponses pragmatiques.

Les actions pourtant nombreuses des académies parviennent difficilement à venir à bout du fossé existant entre le monde éducatif et le monde de l'entreprise.

L'avenir professionnel des jeunes, dépend en grande partie de l'orientation scolaire. Il doit être l'objet de la plus grande attention possible de la part des pouvoirs publics, des acteurs sociaux ainsi que des entreprises.

Partant de ce constat, une cinquantaine d'entreprises et l'Education nationale ont signé, le 13 décembre 2006, une charte destinée à favoriser l'orientation scolaire et, à plus long terme, l'insertion professionnelle des jeunes collégiens, lycéens et étudiants.

Pour activer et rendre opérationnelle la charte, au quotidien, Le Réseau a été créé.

Sous la forme d'une association loi 1901, Le Réseau a pour mission de rapprocher au quotidien l'Education nationale, l'Enseignement supérieur et l'Entreprise.

# Une charte

*comme dénominateur commun d'actions concrètes*



**La “charte d’engagement des entreprises au service de l’égalité des chances dans l’Éducation” est le dénominateur commun d’un ensemble d’actions menées sur le terrain par Le Réseau.**

## *Cadre de la charte*

Sont inscrites dans le cadre de la charte toutes les actions et initiatives individuelles, bilatérales ou multipartites qui visent à répondre à la promotion de l’égalité des chances dans l’Éducation notamment par le développement de la collaboration École-Entreprise.

## *Les bénéficiaires du dispositif*

Les bénéficiaires du dispositif sont :

- Les élèves de l’Éducation prioritaire, du milieu rural isolé et les étudiants les plus défavorisés. Ces publics sont les premiers bénéficiaires et constituent la cible prioritaire des actions et initiatives du Réseau.
- Les enseignants qui sont amenés à faire découvrir les métiers et l’Entreprise aux élèves et étudiants.

## *Les initiatives prioritaires*

Elles consistent à :

- Apporter un soutien complémentaire aux élèves et étudiants lors de leur parcours scolaire et universitaire.
- Aider la nouvelle génération à appréhender le monde de l’Entreprise et des métiers afin, notamment, de faciliter l’insertion professionnelle.

# Une charte

**comme dénominateur commun d'actions concrètes**

## *Les engagements des signataires*

### **Les entreprises**

Les entreprises signataires de la charte s'engagent à :

- Participer activement à la promotion de l'égalité des chances dans l'Education par des actions concrètes telles que : le tutorat, le parrainage ou le soutien scolaire.
- Mener des actions tournées vers la découverte des métiers et de l'environnement professionnel.
- Ouvrir ces actions à tous, sans distinction d'origine, de religion, de sexe, de handicap ou d'orientation sexuelle.
- Respecter les règlements et la législation relative à l'accueil des jeunes, notamment des mineurs, en entreprise.
- Garantir le caractère non politique et laïc des actions.
- Informer les collaborateurs des dispositions et de l'esprit de la présente charte.
- Accepter la visibilité et la promotion médiatique de leurs initiatives.
- Accepter d'être sollicitées par les établissements d'enseignement scolaires et universitaires ainsi que par les entreprises intéressées par leur démarche.

### **L'Education nationale**

L'Education nationale s'engage à :

- Promouvoir et diffuser les actions du Réseau en son sein.
- Informer et sensibiliser, en priorité, les élèves et étudiants.
- Mobiliser les académies, les établissements et enseignants et faciliter la bonne mise en œuvre des actions du Réseau.

# Le Réseau

## Présentation de l'association



### *Qui sommes-nous ?*

En février 2007 est née l'association loi 1901, « Le Réseau National des Entreprises pour l'Égalité des Chances dans l'Éducation nationale » (Le Réseau).

L'association est garante de la charte et s'attèle à sa mission principale qui consiste à rapprocher le monde de l'Éducation et l'Entreprise.

### *Notre engagement*

Le Réseau, par l'intermédiaire des entreprises et associations adhérentes, et grâce à son équipe, met en œuvre des solutions innovantes, pragmatiques et socialement productives au bénéfice de jeunes au travers de partenariats renforcés entre le monde de l'Entreprise, celui de l'Éducation nationale et celui de l'Enseignement supérieur.

### *Le conseil d'administration*

Il est composé de personnalités issues de grandes entreprises, d'Institutions et de représentants de l'État. Ensemble, ils définissent et s'assurent de la bonne exécution des missions opérationnelles assignées à l'association.

# Membres du CA

## Structures membres du Conseil d'Administration



# Le Réseau en chiffres



## *Aujourd'hui, Le Réseau c'est*

- **82 entreprises** privées et publiques françaises et étrangères adhérentes
- **2 Fondations** adhérentes
- **4 associations** partenaires
- **4 collectivités territoriales** partenaires (Commune d'Aubervilliers, de Montfermeil, de Pierrefitte sur Seine et de Saint Priest)
- **3 ministères** en soutien (Education nationale, Enseignement supérieur et Politique de la ville)
- Une collaboration avec plus de **600 établissements scolaires** (collèges et lycées) à travers la France.
- Des relations pérennes avec les établissements scolaires sur **11 académies** dont **4 universités** partenaires : Paris 6 (UPMC), Paris 8, Paris 13 et Lille 3 (Charles de Gaulle).

## *Au cours de l'année scolaire 2012-2013, les entreprises, fondations et associations membres du Réseau ont participé à*

- **148 visites** de sites (**102** en collèges et **46** en lycées)
- **154 interventions** de professionnels en classe (**97** en collèges et **57** en lycées)
- **34 forums des métiers** organisés dont **22** en collèges et **12** en lycées
- **146 élèves** de l'enseignement secondaire placés en stages
- **1350 étudiants** coachés dans les ateliers de formations aux Techniques Recherche d'Emploi
- **79 jumelages d'échanges solidaires** signés

# Le Réseau en chiffres

*Depuis qu'elles ont rejoint Le Réseau,  
les entreprises adhérentes ont aussi participé à*

- L'attribution de bourses à plus de 2000 **étudiants**
- 3000 **jeunes** en formation (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation)
- **6000 étudiants** placés en stages

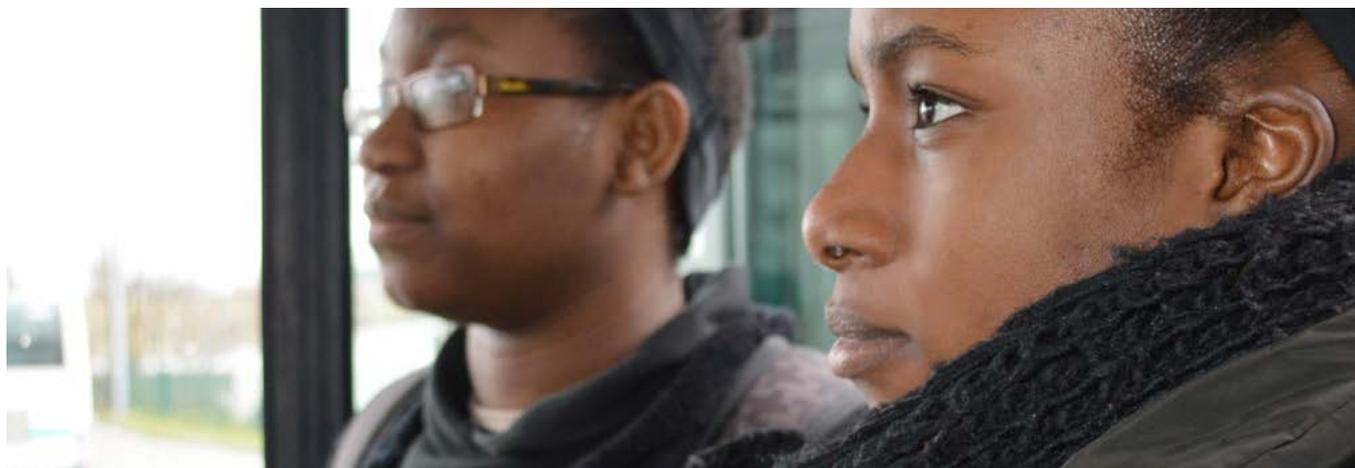
*Qui ont profité au total à environ*

- 100 000 **collégiens**
- 50 000 **lycéens**
- 25 000 **étudiants**
- 5000 **professeurs**

***Soit près d'une action  
par jour ouvrable  
réalisée dans  
les établissements  
de l'Enseignement secondaire,  
du supérieur  
et auprès de nos différents partenaires.***

# Nos actions

## en faveur de l'égalité professionnelle



### **Mise en place de programmes à destinations des jeunes filles pour l'égalité Femmes-Hommes**

Le Réseau est particulièrement impliqué pour la cause des femmes, l'égalité Femmes- Hommes dans l'entreprise et la féminisation des métiers. En collaboration étroite avec nos partenaires et nos entreprises membres, nous nous attachons au développement de projets spécifiques pour l'insertion professionnelle des jeunes filles issues de milieux défavorisés ou ruraux.

Par la mise en place d'actions ciblées à travers la découverte de métiers encore trop souvent associés à l'univers masculin, Le Réseau souhaite lutter contre les préjugés, faire évoluer les mentalités, offrir l'opportunité aux jeunes filles de nos établissements partenaires d'avoir accès à la connaissance de l'entreprise, et surtout au choix dans leur orientation.

### **Sensibiliser les lycéennes et lycéens aux problématiques d'égalité professionnelle dans l'entreprise**

Grâce à ses entreprises partenaires impliquées dans la cause des femmes et ayant des politiques RSE prônant des valeurs fortes d'égalité des chances, d'égalité professionnelle et de mixité, Le Réseau a pu mettre en place des actions spécifiques à destination des lycéennes et lycéens en parallèle de son enquête.

### **Des interventions de professionnels en soutien de l'enquête**

Des professionnels de nos entreprises partenaires : le Groupe Casino, Deloitte, le Groupe RATP et SFR, sont ainsi intervenus en amont de l'enquête, de septembre à novembre dans plusieurs de nos lycées partenaires afin de sensibiliser les jeunes sur des sujets tels que la mixité, l'égalité des chances et l'égalité professionnelle. Devant le succès du programme, d'autres actions vont être reconduites après la restitution de l'enquête.

# Des partenaires engagés

## Groupe Casino



***Engagé depuis vingt ans dans la lutte contre toutes les formes d'exclusion et de discrimination, le groupe Casino a défini une politique volontariste de promotion de la diversité visant à favoriser le recrutement de profils variés et à promouvoir l'égalité professionnelle à tous les niveaux et dans tous les processus de l'entreprise.***

Cet engagement s'appuie sur une démarche initiée dès 1993 au travers d'une première convention avec le Ministère de la Ville et des actions menées en partenariat avec les acteurs publics pour lutter contre toutes les formes de discrimination. En 2009, Casino a obtenu le Label Diversité délivré par l'AFNOR Certification, distinguant les entreprises menant une politique exemplaire en matière de diversité, un Label renouvelé en 2012.

### ***Favoriser la mixité jusque dans les équipes dirigeantes***

La volonté du Groupe est de renforcer la mixité des équipes à tous les niveaux de l'organisation grâce à une politique active sur l'ensemble des thématiques liées à l'égalité professionnelle. La représentativité des femmes au sein de l'encadrement a ainsi progressé sensiblement grâce aux actions mises en place depuis le premier accord signé avec les partenaires sociaux en 2005. Le groupe Casino a été classé 32e des entreprises du SBF 120 dans le palmarès de la féminisation présenté par le ministère des Droits des femmes en 2013.

### ***Premier distributeur distingué par le Label Égalité Professionnelle***

Il a été distingué pour son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes en recevant le Label Égalité professionnelle pour une durée de 3 ans. Ce label, attribué par une commission paritaire pilotée par le ministère des Droits des femmes en partenariat avec Afnor Certification, atteste de l'engagement du Groupe. Premier distributeur à recevoir le Label Égalité Professionnelle, le groupe Casino a mis en œuvre, depuis 2002, une politique volontariste et innovante en faveur de l'égalité femmes-hommes.

# Des partenaires engagés

## Groupe Casino

### *Des actions concrètes au service de la charte de la parentalité*

Le Groupe, est signataire depuis 2008 de la charte de la parentalité en entreprise créée par l'Observatoire de la Parentalité et, à ce titre, a mis en place plusieurs actions pour aider ses collaborateurs parents à concilier vie professionnelle et vie familiale.

- En 2010, Casino a mené en partenariat avec Terrafemina une première étude-diagnostic auprès de ses collaboratrices cadres et agents de maîtrise en France afin d'identifier les axes prioritaires de ses plans d'actions en matière d'égalité professionnelle. L'analyse des résultats de cette étude a servi de base à l'accord Groupe signé avec les partenaires sociaux en 2011 qui porte sur le recrutement, la formation, la rémunération, l'évolution professionnelle, l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle/parentalité, la sensibilisation et la communication.
- En 2011, le Groupe a aussi créé le réseau de femmes "C'avec elles" qui réunit plus de 500 cadres femmes et hommes. Par ailleurs, une enquête auprès des hôtes et des hôtesse de caisse a été réalisée en 2012 dans les enseignes Supermarchés Casino, Géant Casino et Franprix qui a permis de définir des plans d'actions prenant en compte leurs attentes sur l'organisation du travail, les parcours de formation, les évolutions de carrière, la valorisation et la reconnaissance individuelle et collective de leurs métiers.
- Enfin, en 2013, le Groupe a signé une convention cadre avec le ministère des Droits des Femmes dont l'objectif est de poursuivre notamment la féminisation des instances de direction.

# Des partenaires engagés

Groupe Deloitte



***Deloitte est engagé dans la lutte contre toute forme de discrimination. A travers la mise en place de programmes spécifiques le groupe marque sa volonté de promouvoir la diversité et l'égalité entre les hommes et les femmes.***

## ***Un programme de lutte contre les discriminations***

En 2013, le groupe a consolidé le programme « *Capital Féminin* » qui avait été mis en place en 2008 dans le but de renforcer les performances de Deloitte en matière d'égalité professionnelle, sans aucune forme de discrimination positive. Le programme se concrétise par la mise en place d'actions en interne à destination des collaboratrices de l'entreprise, comme l'organisation de conférences thématiques : *le leadership au féminin, le retour de congés maternité ou équilibrer vie professionnelle et vie personnelle.*

En parallèle de ces actions en interne, le programme « *Capital Féminin* » participe aux initiatives de place en faveur de la diversité. Ainsi, en 2013, le groupe Deloitte a notamment été partenaire du « *Women's Forum* » en organisant un stand « *Women in media* » visant à promouvoir la visibilité des femmes dans les médias, et, du « *Printemps des femmes* » qui fut aussi l'occasion d'une rencontre entre plusieurs réseaux féminins (ceux de Natixis, Areva, Sodexo, Nestlé Water...) dans ses locaux.

# Contacts



8/10 rue des blés - 93210 La Plaine Saint Denis  
Tél : 01.49.98.51.35 / Fax : 01.48.21.78.54  
info@lereseau.asso.fr

■ *Délégué Général*

**Alexandre VARLET**

01.49.98.51.35

alexandre.varlet@lereseau.asso.fr

■ *Délégué Général Adjoint*

**Alexandre HASCOËT**

01.49.98.51.35

alexandre.hascoet@lereseau.asso.fr



@leReseauAsso



Le Réseau



LeReseauNational

www.lereseau.asso.fr

*#EnqueteReseau*