



***L'égalité
professionnelle
entre les femmes
et les hommes :**
Et concrètement
comment fait-on ?*



**DES ENTREPRISES PICARDES NOUS
DÉVOIENT LEURS ACTIONS.**

Livret égalité du CESTP ARACT

2016

NOTES

A large orange rounded rectangle occupies the central portion of the page. It contains numerous horizontal dotted lines, providing a space for handwritten notes.

SOMMAIRE

P.4 Quizz « Égalité professionnelle : Quel sujet ! »

P.5 Pourquoi ce guide

P.6 Quelques dates

P.7 Pourquoi et comment agir pour l'égalité

P.10 Des entreprises « Picardes » témoignent

Les actions mises en place par les entreprises en faveur de l'égalité professionnelle

P.12 Favoriser la mixité

P.14 Agir dès la formation

P.15 Mettre l'égalité au cœur de la culture d'entreprise

P.16 Créer des conditions de travail favorables à l'égalité

P.19 Organiser sa politique de rémunération

P.20 Se faire accompagner

P.21 Offre de service ARACT

P.22 Pour aller plus loin

P.23 Réponses du quizz

QUIZZ

« ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : QUEL SUJET ! »

Ce QUIZZ a été créé par le réseau ANACT-ARACT pour permettre à chacun et chacune de situer ses connaissances de l'égalité professionnelle en France.

Pour chacun des items répondez par VRAI ou FAUX, puis interrogez-vous sur la situation de votre entreprise.

Les réponses sont disponibles en page 23

- 1/ Le taux d'emploi des femmes rejoint progressivement celui des hommes en France. Vrai Faux
- **Mixité des métiers des femmes et des hommes en France**
- 2/ Environ une femme active occupée sur trois est une employée. Vrai Faux
- 3/ Les femmes occupent désormais une vaste palette de métiers, équivalente à celle des hommes. Vrai Faux
- **Le temps de travail des femmes et des hommes**
- 4/ Les femmes et les hommes occupent une part de plus en plus importante d'emplois à temps partiel. Vrai Faux
- 5/ Environ une femme sur 10 ne peut pas travailler autant de temps qu'elle le voudrait. Vrai Faux
- 6/ Pour les femmes, les difficultés d'articulation famille - travail dépendent du nombre et de l'âge des enfants. Vrai Faux
- 7/ Aujourd'hui, la répartition du temps consacré aux enfants et aux tâches domestiques est mieux répartie entre les hommes et les femmes. Vrai Faux
- **Les conditions de travail des femmes et des hommes**
- 8/ Les hommes et les femmes sont confrontés aux mêmes conditions de travail. Vrai Faux
- 9/ Les accidents de travail baissent depuis 2000 pour les femmes et pour les hommes. Vrai Faux
- 10/ Les maladies professionnelles baissent depuis 10 ans pour les femmes et pour les hommes. Vrai Faux
- 11/ Les femmes sont plus concernées que les hommes par les troubles musculo-squelettiques. Vrai Faux
- 12/ Les situations de travail exposent plus les femmes au stress que les hommes. Vrai Faux
- 13/ Les hommes déclarent autant de mal être au travail que les femmes. Vrai Faux
- 14/ Dans leur emploi, les hommes sont autant exposés au harcèlement et aux violences que les femmes. Vrai Faux
- **Les conditions de parcours des femmes et des hommes**
- 15/ Les salaires des femmes rejoignent progressivement ceux des hommes. Vrai Faux
- 16/ D'après vous, parmi les salariés qui gagnent le salaire minimum (SMIC), combien y a-t-il de femmes ? 50% 65% 80%
- 17/ À la sortie du système éducatif, les filles sont plus diplômées que les garçons. Vrai Faux
- 18/ Les parcours professionnels des femmes sont similaires à ceux des hommes. Vrai Faux
- 19/ Parmi les dirigeants d'entreprise salariés, seul 1 sur 6 est une femme. Vrai Faux
- 20/ Le montant des retraites des femmes représente en moyenne 75% de celui des hommes. Vrai Faux

POURQUOI CE GUIDE

L'égalité professionnelle est un sujet d'actualité pour lequel les progrès se font au pas à pas. Le réseau ANACT-ARACT développe, depuis une dizaine d'années, une approche de la question du genre. Cette approche a été construite de façon à nourrir l'objectif du législateur « *d'effacer les inégalités de traitement existant entre les hommes et les femmes.* »

La loi du 9 novembre 2010, les décrets du 7 juillet 2011 et 18 décembre 2012, la circulaire du 18 janvier 2013, la loi du 4 août 2014 ainsi que la loi de modernisation du dialogue social de 2015 ont successivement renforcé les obligations des entreprises concernant l'égalité professionnelle. Cependant, force est de constater que, malgré la négociation d'accords ou la construction de plans d'actions unilatéraux, la mise en place d'actions concrètes s'avère complexe pour les entreprises. Ce livret a pour objectif de permettre aux entreprises souhaitant agir en faveur de l'égalité professionnelle de trouver des exemples génériques et concrets d'actions.

Ont contribué à l'élaboration de ce recueil :

Pour la conception et la rédaction :

Marie VANDERGHOTE, Chargée de mission CESTP ARACT
Pauline MONSELLATO, Chargée de mission CESTP ARACT

Pour le suivi de la conception :

Laurence THERY Directrice du CESTP ARACT

Nous remercions pour leur participation à la production de ce livret :

- Caroline PLESNAGE, Directrice Régionale Déléguée au Droit des Femmes et à l'Égalité
- Bernadette VAN-ECKHOUTTE, Chargée de mission ARACT Nord Pas-de-Calais
- Emeline CARPENTIER, Chargée de mission ARACT Nord Pas-de-Calais



Ce projet est financé dans le cadre de la convention Territoire d'Excellence pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

QUELQUES DATES

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle en entreprise est impulsée depuis une trentaine d'année par les évolutions réglementaires, soit spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes, soit dans un cadre plus général de non discrimination.

1907

La Loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.

1946

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.

1972

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

1983

Loi Roudy sur l'égalité professionnelle introduisant un principe général de non discrimination, l'obligation de réalisation du rapport de situation comparée entre hommes et femmes.

1985

Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés.

1995

Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

2001

Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise.

2006

Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et amélioration de la conciliation entre vie privée et professionnelle.

2008

Modification de l'article 1^{er} de la Constitution qui dispose désormais que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

2010

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent être couvertes par un accord, ou à défaut, par un plan d'actions.

2012

Priorité à la négociation collective et dépôt des accords et des plans d'actions à la DIRECCTE*.

2014

Loi du 4 août dite « pour l'égalité réelle » qui vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privée, professionnelle et publique.

2015

« Loi Rebsamen » qui prévoit notamment l'inclusion du rapport de situation comparée dans la base de données économiques et sociales de l'entreprise (BDES) et une négociation annuelle sur l'égalité femmes-hommes...

*Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

POURQUOI ET COMMENT AGIR SUR L'ÉGALITÉ

Depuis plusieurs années, le réseau ANACT-ARACT développe un modèle de compréhension des inégalités entre hommes et femmes. Les expériences acquises au cours des interventions de terrain réalisées dans toute la France ont permis d'établir quatre hypothèses explicatives des écarts qui existent aujourd'hui pour les femmes et les hommes.

Agir sur l'égalité, c'est équilibrer et mettre en visibilité les conditions de travail et d'emploi des salariés, femmes ou hommes. Les actions sur l'égalité professionnelle présentent souvent des avantages forts, à la fois pour les salariés et pour l'entreprise.



L'égalité professionnelle est un facteur de cohésion et d'amélioration de la qualité de vie au travail, d'amélioration de la performance, d'amélioration de l'image de l'entreprise auprès de sa clientèle et de ses salariés... Chaque entreprise peut mobiliser des leviers pour agir sur les situations de travail afin d'atténuer progressivement « l'effet genre » des conditions de travail. Ce sont tout d'abord les leviers habituels qu'il faut mobiliser : polyvalence, enrichissement des tâches, constitution des collectifs, réduction de la pénibilité, répartition adaptée de la charge de travail, flexibilité mesurée, ... C'est peut-être moins dans leur originalité que dans la manière de les utiliser et dans leur effectivité pour tous que se situe l'efficacité des actions mises en place.

Division sexuée du travail

Femmes et hommes sont le plus souvent affectés à des postes ou à des activités distinctes



Gestion des parcours

Femmes et hommes n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle



Invisibilité des conditions de travail

Il existe un déficit de visibilité des expositions aux risques et pénibilités pour les emplois des hommes mais de manière plus marquée pour ceux des femmes



Articulation des temps

Femmes et hommes n'ont pas les mêmes horaires de travail, ni la même durée de travail, ni les mêmes activités hors travail



Écarts entre les femmes et les hommes

en termes de rémunération santé et carrière

Le réseau ANACT-ARACT a réuni des types d'actions possibles permettant d'agir sur l'égalité professionnelle et bien souvent, sur de nombreux aspects de la qualité de vie au travail globale offerte aux salariés.

Ces actions sont présentées dans le tableau suivant en fonction des quatre hypothèses explicatives d'inégalité femmes / hommes.

LEVIERS DE TRANSFORMATION	LEVIERS D' ACTIONS EN ENTREPRISE
EMPLOI : RÉPARTITION SEXUÉE DU TRAVAIL	
Organisation du travail Management et soutien des collectifs de travail	<ul style="list-style-type: none">• Mixité des emplois et activités – rotation, polyvalence ou poly-activité qualifiante : des femmes sur les « postes d'hommes » mais aussi l'inverse• Mise en place de vestiaires et sanitaires distincts pour hommes et femmes, voire des salles de repos pour femmes enceintes ou allaitantes• Mise en place par le management de modalités de coopération, régulation, échanges de pratiques pour les postes isolés• Anticipation de la mise en place d'une nouvelle organisation ou modalités de remplacement lors des congés familiaux
TEMPS : HORAIRES ATYPIQUES ET INÉGALITÉS DANS L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE	
Limitation des horaires atypiques, temps partiels Prise en compte de l'articulation et du cumul des activités	<ul style="list-style-type: none">• Réduction pénibilité des horaires atypiques : défragmentation, horaires en journée, limitation du présentisme, planification des réunions, déplacements, lieux des formations• Conditions de mise en place de la poly-activité pour une réduction du temps partiel subi• Développement des marges de manœuvre dans les horaires : souplesse, récupération, télétravail, délai de prévenance, choix de jours ou d'horaires de travail avec comme critère d'arbitrage, pas seulement l'ancienneté mais aussi le critère du cumul avec d'autres activités (charge familiale, autre emploi ou engagement)

TRAVAIL : INVISIBILITÉ DE LA PÉNIBILITÉ ET DES RISQUES

Mise en visibilité
et réduction de la
pénibilité

Prise en compte des
risques spécifiques

Construction et
soutien du collectif

- **Réduction de la pénibilité des postes « réservés » aux hommes** pour ne pas bloquer l'accès des femmes - à l'inverse, adaptation des postes occupés par des femmes aux différences de morphologie
- Réduction de la **pénibilité des postes à prédominance féminine** : répétitivité, cadences, risques psycho-sociaux...
- Intégration des **risques spécifiques des emplois à prédominance féminine et masculine dans le Document Unique**
- Dispositif de **prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles**
- Conditions de développement et partage de savoir-faire de prudence
- Suivi d'**indicateurs conditions de travail** sur la base d'une analyse métiers et pas seulement CSP : turn-over, absentéisme, AT/MP, primes pénibilité
- Programme **d'accompagnement maternité** spécifique

PARCOURS : INÉGALITÉS DE TRAITEMENT DANS LES CRITÈRES RESSOURCES HUMAINES

Critères de
classification,
recrutement,
évaluation,
développement
des parcours et
valorisation des
compétences

- Requalification des emplois à prédominance féminine à partir d'une révision des **critères de pesée des postes** (prise en compte des exigences réelles des postes en termes de compétences et de pénibilité)
- Recensement détaillé des **compétences** des emplois à prédominance féminine et révision des **référentiels de compétences** pour qu'ils soient « asexués »
- Révision des critères de recrutement, évaluation, mobilité, promotion sur la base des compétences, et non pas sur la base de critères de disponibilité (temps partiel, horaires...), mobilité, ancienneté...
- **Mise en place de parcours** d'évolution pour tous et notamment dans les emplois à prédominance féminine afin de limiter la durée d'exposition aux risques
- Recensement dans les **SIRH*** des diplômes, mobilités informelles et charge familiale

* Système d'Information de Gestion des Ressources Humaines

DES ENTREPRISES PICARDES TÉMOIGNENT



Grandes ou petites, publiques ou privées, les entreprises présentées ici se sont engagées dans un processus de réduction des inégalités entre femmes et hommes, voire ont construit leur organisation avec des conditions favorables à l'égalité entre hommes et femmes.

Ces structures et leurs salariés ont accepté de témoigner afin de permettre la diffusion de leurs actions aux établissements souhaitant s'engager dans ce type de démarche.

AWELTY, Amiens



L'agence Awelty Amiens est l'une des trois filiales du groupe du même nom. Créée en 2002, l'entreprise est principalement spécialisée dans la création de sites internet. Le groupe emploie 24 salariés, avec un âge moyen de 32 ans, 26 ans pour les femmes et 36 ans pour les hommes. L'entreprise comprend 40% de femmes et 60% d'hommes, tendant vers la parité numérique en comparaison avec les entreprises de la convention Syntec du numérique, qui

emploient seulement 25 % de femmes en moyenne.

Chez Awelty, l'égalité professionnelle n'est pas un sujet traité à part, elle est intégrée dans la stratégie globale de l'entreprise qui vise à offrir à ses salariés la meilleure qualité de vie au travail possible afin de l'utiliser comme levier de performance. Il n'y a pas d'objectifs spécifiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes, cela se fait « naturellement ».

Par ailleurs, le dirigeant de cette entreprise est « *persuadé que les entreprises mixtes sont plus performantes* ».

Laurie, salariée à un poste dit « masculin » en témoigne, si dans d'autres entreprises elle a pu ressentir une différence d'intégration liée à son sexe, « *ici, il ne s'est rien passé de spécial* ».

ERDF, Picardie



L'entreprise ERDF est en charge à 95% de la distribution de l'électricité sur le réseau électrique basse tension en France. En Picardie, ERDF emploie 840 agents répartis sur 15 sites. Le

sujet de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est suivi de près tant au niveau national que local. Chaque renouvellement d'accord est marqué par une évolution certaine en termes d'égalité via les multiples actions mises en place par le groupe et les sites. Aussi, ERDF met un point d'honneur à mettre en œuvre des actions permettant, avant tout, de participer à l'évolution des mentalités afin que l'égalité professionnelle hommes/femmes fasse partie intégrante de la culture d'entreprise et qu'elle ne soit pas ou plus un sujet isolé. « *L'égalité professionnelle on ne devrait même pas en parler* ».

L'entreprise se fixe un objectif principal qui est celui de travailler à la féminisation des métiers techniques afin que les stéréotypes sur ceux-ci disparaissent. Pour ce faire, les ressources humaines se concentrent sur deux axes majeurs que sont la mixité et la diversité dans le recrutement.

VKR FRANCE, Feuquières-en-Vimeu

VELUX®

VKR France située à Feuquières-en-Vimeu depuis 1976 est une entreprise du groupe VELUX spécialisée dans la production de fenêtres de toit. La société assure également le stockage et les expéditions des produits VELUX vers les clients. Si les effectifs de l'entreprise ont depuis toujours été majoritairement composés d'hommes, la stratégie de VKR France déployée depuis 10 ans environ leur permet de féminiser leurs ateliers. Aujourd'hui les femmes composent à 27% les effectifs et sont présentes dans la presque totalité des ateliers.

L'Egalité professionnelle femmes/hommes chez VKR France n'est pas un sujet traité de façon isolée mais plutôt comme une résultante d'autres problématiques. En effet, le travail réalisé sur l'adaptation des postes, la réduction de la pénibilité ou encore la gestion des âges et des carrières facilite directement l'accès des femmes aux différents postes et une homogénéisation sexuée presque exemplaire.



LES ACTIONS MISES EN PLACE PAR LES ENTREPRISES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Favoriser la mixité

AWELTY

Des possibilités d'emploi et d'évolution similaires pour les hommes et les femmes mais un vivier de recrutement limité.

Chez Awelty, les souhaits d'évolution professionnelle peuvent être formulés par chacun au cours de l'entretien individuel, sans distinction entre les hommes et les femmes.

Cependant, le constat est fait d'une répartition genrée des postes. Pour le dirigeant de cette entreprise la problématique se situe en amont : « *Les CV qu'on reçoit vont déjà dans ce sens. Il est difficile d'avoir un CV de femme sur un poste de développeur.* »

Pourtant, l'entreprise, malgré un nombre de postes plus importants liés à des métiers stéréotypés « masculins », tend vers la parité numérique entre femmes et hommes (40 % de femmes chez Awelty contre 25 % dans les entreprises de la convention collective à laquelle elle est rattachée).

L'entreprise ne pratique pas la discrimination positive et n'y voit pas d'avantage, c'est la qualité du CV, la motivation et les compétences du candidat qui attireront l'attention, les autres critères possibles n'entrant pas en ligne de compte.

« *La qualité du CV est souvent moins importante que l'envie de faire le job. C'est la passion qui fera que tu seras un super élément* ».

ERDF

Se donner les moyens d'avoir un éventail de candidats étendu et donner une chance dès le recrutement.

Le recrutement externe et les dispositifs d'alternance tels que l'apprentissage sont des leviers essentiels au développement de la mixité dans les emplois.

À la fin 2014, le taux de recrutement dans les métiers techniques a doublé et passe de 6,1 % en 2012 à 13,9 % en 2014.

Des propositions de compléments de formations techniques

Afin de pallier le faible taux de sortie de jeunes filles des diplômes techniques de l'Éducation Nationale, les unités ont élargi leur panel de diplômes permettant de recruter dans les métiers techniques et proposent en conséquence des compléments de formations techniques nécessaires.

En interne, des cursus de formation ont été adaptés pour accompagner les nouveaux entrants.

Des règles de recrutement

Seules les compétences effectives sont un critère. Cependant, la problématique semble apparaître en amont de cette phase puisque peu de femmes postulent à des postes techniques ; ce qui réduit la probabilité d'augmenter le nombre de femmes dans les différents services.

Pour la Direction des Ressources Humaines, les critères de recrutement sont les compétences « *Les candidatures sur les métiers techniques sont toujours examinées avec bienveillance.* »

ERDF fait appel à des cabinets de recrutement (pôle emploi, organismes de formation etc.) et attache une importance particulière à la sensibilisation de ces partenaires sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Lorsqu'un poste est à pourvoir, l'entreprise demande explicitement de « mixifier » les candidatures et d'insister sur la possibilité d'occupation des postes tant par les hommes que par les femmes sur les annonces.

Les managers de proximité participent aux entretiens de recrutement (sauf pour les cadres) afin de favoriser et de faciliter le recrutement sur la base des compétences et non pas sur d'autres critères injustifiés.

VKR FRANCE

La polyvalence déployée sur chaque poste pour faciliter la mixité.

La polyvalence chez VKR France est une pratique appliquée et applicable autant

entre les différents postes d'un même atelier, qu'entre les ateliers eux-mêmes dans une plus grande temporalité. Chaque salarié dispose alors d'une formation en interne progressive et évolutive sur les différents postes de travail, réalisée par les animateurs, ou par les collègues eux-mêmes. En trame de fond de cette action, nous pouvons même voir un travail sur le renforcement des collectifs de travail en ce que l'entraide et le transfert des compétences et des techniques de travail se font presque automatiquement entre les salariés.

Cet « accès libre » pour tous à chacun des postes facilite, au delà de la gestion du personnel, la mise en place de la mixité et révèle une adaptation des postes de travail leur permettant d'être occupés par tout salarié qu'il soit senior ou junior, femme ou homme.

Il n'existe donc pas de métier réservé aux hommes et/ou de postes plus adaptés aux femmes chez VKR France.

« *J'ai demandé une formation maintenant (niveau 1 et 2) et aujourd'hui c'est moi qui graisse les machines et ça ne choque personne ! C'est bien la preuve que ça va de soi ici.* » Une salariée, 25 ans.

AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE	AVANTAGES POUR LES SALARIÉ(E)S
<ul style="list-style-type: none"> • Élargit le vivier de recrutement • Renforce l'attractivité de l'entreprise et évite la fuite des compétences • Améliore l'image de l'entreprise auprès des clients • Rompt les stéréotypes et montre que « <i>les compétences ne sont finalement pas qu'une question de sexe</i> » • Féminise les métiers techniques et masculinise les métiers administratifs ce qui permet d'équilibrer les indicateurs sociaux • Améliore l'adéquation poste-compétences • Concourt à la prévention de la pénibilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorise l'égalité des chances pour les candidat(e)s • Donne accès à de nouveaux métiers pour les hommes et les femmes • Rompt les stéréotypes • Élargit le champ des opportunités de développement des compétences • Donne accès à de nouvelles possibilités d'évolution de carrière

Agir dès la formation

ERDF PREND LES DEVANTS

Les filles sur le terrain c'est possible.

L'information et la communication sur les métiers techniques et la mixité des emplois sont essentielles vis-à-vis des salariés mais aussi vis-à-vis des élèves au sein de l'Éducation Nationale (école et université).

L'objectif est de valoriser les métiers techniques et scientifiques auprès des filles, ceci dès le collège et le lycée, au moment où les jeunes font leur premier choix d'orientation professionnelle.

Intervention en lycée et marrainage

Des femmes salariées d'ERDF et les équipes RH interviennent dans les lycées professionnels (bac pro / BTS) afin de faire découvrir leur poste et leur métier, et de donner envie à des jeunes filles de postuler et de s'engager dans des métiers ou des secteurs d'activités dits « masculins ».

Le principe de l'« Opération marrainage » est de permettre à des jeunes femmes lycéennes de venir découvrir l'entreprise et ses métiers sur trois temps.



1 / Une journée découverte : présentation des métiers et de la politique de recrutement, découverte de chantier sur le terrain avec désignation d'une marraine.

2 / Une journée au sein du service de la marraine pour entretenir la relation et découvrir le métier (la possibilité de réaliser un stage au sein d'ERDF est donnée)

3 / Une intervention de la marraine au sein du lycée de la jeune femme accompagnée afin de présenter la démarche engagée et de sensibiliser à la mixité des métiers techniques d'électricité et d'électrotechnique.

Girls DAY

ERDF Picardie organise chaque année une action forte en faveur de l'égalité professionnelle. En 2015, il s'agissait du lancement du Girls Day.

Le Girls Day est une journée portes ouvertes sur le site et sur le terrain pour un groupe de 15-20 jeunes femmes afin que ce soit le plus intime possible. Ainsi, un groupe d'étudiantes et/ou d'alternantes peut visiter l'entreprise, découvrir le terrain et poser des questions aux professionnelles.

AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

- Donne de la visibilité à l'entreprise
- Valorise l'image de l'entreprise pour de futurs candidat(e)s
- Améliore des indicateurs sociaux en parvenant à avoir des personnes des deux sexes qui postulent aux offres
- Élargit le vivier de recrutement à moyen terme

AVANTAGES POUR LES SALARIÉ(E)S

- Lutte contre les stéréotypes
- Facilite l'accès aux emplois dits « masculins »
- Élargit les possibilités de choix d'orientation
- Rompt les stéréotypes

Mettre l'égalité au cœur de la culture d'entreprise



ERDF

Sensibiliser et communiquer au sein de l'entreprise et en dehors pour agir directement sur la culture d'entreprise

Pour mener à bien la valorisation des métiers de l'entreprise à l'externe, mais également pour travailler sa culture d'entreprise et rompre avec les stéréotypes de genre, ERDF trouve essentiel d'impliquer le management et de favoriser le témoignage de femmes travaillant dans les métiers techniques.

Des témoignages « regards de femmes », écrits ou sous forme vidéo, ont alors été diffusés à l'occasion de la journée des femmes pour l'égalité des droits, d'événements, de forum des métiers, sur l'intranet, au journal télévisé ou même dans le journal d'entreprise.

Ces témoignages sont également utilisés comme outils pédagogiques avec l'encadrement pour la sensibilisation de la hiérarchie et des salarié(e)s en interne. « C'est une graine que nous plantons en espérant avoir une bonne récolte dans les années à venir. C'est un travail de longue haleine ! »

VKR FRANCE

Valoriser pour encourager

Si VKR France gère plutôt bien l'égalité professionnelle femmes/hommes, l'entreprise reste néanmoins attachée à une évolution constante et valorise les nouvelles formations réalisées, les évolutions de carrière possibles ou en cours, ou encore les motivations de ses salarié(e)s.

En effet, l'accent est mis tant sur la communication en interne (journal de l'entreprise, annonce directe lors de réunions etc.), que sur la communication externe telle que la valorisation de salariées lors de conférences sous forme de témoignages.

« Quand on a fait la conférence, on était fières ! Et puis c'est aussi montrer à d'autres personnes que c'est possible et que ça se passe bien. » Une salariée de 26 ans.

Cf : Conférence Egalité professionnelle organisée par le CESTP-ARACT en partenariat avec la DRDFE en 2015.

AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

- Valorise l'entreprise et ses métiers en dehors des murs
- Implique le management qui porte les questions d'égalité professionnelle femmes / hommes
- Augmente l'attachement à l'entreprise et la fierté du métier

AVANTAGES POUR LES SALARIÉ(E)S

- Valorise les salarié(e)s et leur métier
- Motive les salariés par le biais d'un management au plus près des réalités du terrain

Créer des conditions de travail favorables à l'égalité

VKR France

Une attention particulière portée à la pénibilité des postes via des études ergonomiques régulières

Afin de pouvoir tenir la polyvalence et donc l'accès par tous et toutes sur chacun des postes, VKR France porte une attention particulière à la réduction de la pénibilité des postes tant normative qu'organisationnelle. Ainsi, la majorité des postes sont adaptés, fonctionnels et ergonomiquement étudiés, et permettent autant aux hommes qu'aux femmes d'y travailler sans trop de difficulté.

Une égalité et une mixité au travers des vêtements de travail

Afin de tenir une politique et une stratégie cohérentes, VKR France s'est attaché à développer une ligne de vêtements de travail mixtes. En effet, si « *avant les femmes avaient des blouses couleur pastel, et les hommes un ensemble pantalon/veste d'une couleur différente, aujourd'hui c'est unique, morphologiquement adapté et non obligatoire.* » Une salariée, 35 ans.

ERDF

Habille les femmes comme les hommes

ERDF s'est attaché à adapter les dotations vestimentaires et les équipements de protection individuelle (EPI) à la morphologie féminine. Des groupes de travail ont alors été organisés afin de mettre en place une ligne de vêtements de travail femme tout en gardant la même apparence que les vêtements destinés aux hommes.

Prêt à l'accueil des femmes sur le terrain

Des locaux adaptés

Puisqu'un des objectifs principaux de l'entreprise est de féminiser les métiers techniques, ERDF s'est attaché à adapter les locaux aux femmes. Ainsi, chaque site dispose aujourd'hui de vestiaires et de sanitaires féminins supplémentaires.

AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

- Donne un accès aux postes à tous les salarié(e)s
- Favorise la mise en place de la polyvalence
- Facilite l'organisation du travail
- Réduit les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles
- Féminise les métiers techniques ce qui élargit le vivier de recrutement

AVANTAGES POUR LES SALARIÉ(E)S

- Réduit la pénibilité des postes pour tous
- Donne accès à tous les métiers pour tous
- Rompt avec les stéréotypes et diminue les divisions sexuées du travail
- Améliore la qualité de vie au travail

Permettre l'articulation entre vie privée et vie professionnelle

AWELTY

Souplesse dans les horaires

L'entreprise permet à ses salariés une souplesse sur les horaires et les congés, qui émane des demandes personnelles de chacun, et leur permet de faire face aux réalités du quotidien. Cette souplesse n'est pas pensée spécifiquement dans un objectif d'égalité entre les hommes et les femmes et est réalisée sans distinction de sexe.

Cette gestion des horaires présente différentes modalités :

- **Sur les congés** > Il n'y a pas de vacances imposées, la prise de congés par anticipation est tolérée et les salariés ont la possibilité de poser des vacances du jour au lendemain...
- **Sur les horaires** > Les horaires sont adaptables en fonction des besoins : adaptation aux horaires des transports en commun ou nécessité de déposer ses enfants à l'école par exemple. Bien entendu, cette souplesse a des limites, certains métiers impliquant des contacts avec les clients nécessitent la présence des salarié(e)s pour être en capacité de répondre aux demandes ; cependant le collectif de travail est mis à contribution et s'ajuste : en cas de besoin, tout le monde peut répondre au téléphone et prendre un message. Également, le travail en équipe sous-entend que les salarié(e)s soient présent(e)s à l'agence à des horaires similaires. Il est possible pour les salarié(e)s de décaler leurs horaires d'arrivée et de départ d'une heure environ et de 30 min lors de la pause déjeuner. Cette souplesse horaire est réalisée en accord avec l'équipe : « *chaque équipe décide pour que cela se passe bien* ».
- **Sur la gestion du quotidien** > Le dirigeant adopte face aux événements du quotidien une attitude compréhensive, pour des empêchements par exemple lorsqu'un(e) salarié(e) a un enfant malade.

ERDF

La normalité des congés paternité, une question d'organisation

La recherche d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur important de la performance de l'entreprise et du mieux vivre au travail. Cette démarche est de nature à rééquilibrer le modèle de la disponibilité totale et de la survalorisation du présentisme, qui confortent les représentations stéréotypées d'une répartition « *naturelle* » des rôles dans l'exercice de la parentalité.

Chez ERDF la prise du congé paternité est fortement incitée par la hiérarchie. Aucune action n'est réellement mise en place à ce sujet mais « *C'est normal ! Ça va de soi !* ».

L'absence du parent n'apparaît pas comme un problème, bien au contraire. Chez ERDF Picardie, on affirme d'ailleurs : Une bonne entreprise doit être capable de s'organiser et de s'adapter. Si un congé paternité ou maternité pose problème, on doit se poser des questions. Ainsi, des entretiens sont organisés le jour du départ et le jour du retour du salarié où une transmission précise du travail est effectuée afin que le congé ne mette à mal ni l'organisation de l'entreprise, ni le bon déroulement du congé du parent. « *Il faut que tout le monde soit serein pour que ça fonctionne* ».



VKR FRANCE

Une certaine souplesse dans la gestion des horaires

La productivité chez VKR France ne nécessite pas d'horaire de nuit, cependant le travail posté en deux équipes (matin et après-midi) vient compléter les postes de journée.

Afin de parvenir à une articulation vie privée / vie professionnelle tant des femmes que des hommes, et pour ne pas que le travail posté soit un frein, VKR France adopte une politique relativement souple en termes d'affectation aux équipes.

Dès lors, dans la limite du possible, l'organisation permet aux salarié(e)s de bénéficier d'ajustements horaires en cas de problème et/ou de besoin, mais également de choisir l'équipe dans laquelle il est arrangeant de travailler en fonction des contraintes de vie (jeunes enfants, vie de famille etc.)

La fermeture de l'usine pour la moitié de chaque période de vacances scolaires

En fermant la moitié de chaque période de vacances scolaires, VKR France permet à l'intégralité de ses salarié(e)s, hommes et femmes, de bénéficier de congés permettant une gestion familiale simplifiée.

Le travail posté perd encore un peu plus de ses désagréments lorsque l'organisation permet de pouvoir, à coup sur, profiter de sa vie hors travail et ne devient plus un frein. Il fallait y penser !



« J'ai deux enfants et le truc des vacances c'est parfait ! Si je travaillais dans une autre usine ça serait vraiment compliqué à gérer. »
Une salariée, 35 ans.

AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

- Renforce la compétitivité de l'entreprise en permettant aux salarié(e)s de considérer « *leur travail plus comme une passion qu'un travail* » (Directeur AWELTY)
- Assure une qualité de vie satisfaisante aux salarié(e)s et limite le turn over et la fuite de compétences
- Donne l'image d'une entreprise innovante sur les aspects sociaux permet d'attirer les client(e)s et salarié(e)s

AVANTAGES POUR LES SALARIÉ(E)S

- Éviter les situations de panique vis-à-vis des problématiques personnelles
- Rend plus compatibles la vie privée et la vie professionnelle

Organiser sa politique de rémunération



AWELTY

Une politique de rémunération claire et équitable

La politique de rémunération d'Awelty comprend des critères clairs et est basée sur une grille de salaire, avec des salaires minimaux fixés par avance. Les augmentations individuelles sont dispensées de la même façon pour les hommes et les femmes ; c'est à dire en prenant en compte uniquement le poste, l'ancienneté et la qualité du travail.

Par ailleurs, Awelty met actuellement en place un outil statistique et le bilan social individualisé, outils permettant d'avoir un

accès aux données RH et un suivi sur la durée. Ces outils permettent notamment de décrypter la fiche de paye, de mettre en visibilité les avantages et de répondre aux interrogations sur les congés, de voir l'évolution des anciennetés et niveaux de salaire et de les intégrer dans la revalorisation salariale. C'est un outil RH pratique pour la gestion de la politique de rémunération de l'entreprise et « *transparent pour le salarié qui lui permet de ne pas avoir une vision faussée, simplement basée sur des impressions.* »

ERDF

L'unicité de la rémunération au sein du groupe

Le système de rémunération chez ERDF est basé sur une grille aux critères facilement mesurables permettant de guider les directions pour l'attribution des salaires. Ainsi, aucun critère subjectif n'entre en ligne de compte et la grille ne laisse pas de possibilité à la discrimination positive ou négative.

Le groupe utilise cette même grille dans l'intégralité de ses sites. L'unicité dans le groupe permet ainsi d'éviter toute disparité.

AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

- Renforce la motivation des salarié(e)s
- Gestion plus aisée de l'équité salariale et des aspects RH
- Vision à long terme sur la politique salariale

AVANTAGES POUR LES SALARIÉ(E)S

- Assure une équité de traitement
- Valorise la qualité du travail
- Rend transparente la politique de rémunération et répond aux interrogations des salarié(e)s

SE FAIRE ACCOMPAGNER



Chacune des actions présentées ici est à adapter à l'entreprise et au contexte particulier. Réaliser cette démarche peut s'avérer complexe, et les entreprises n'ont pas toujours les compétences en interne pour aboutir à un plan d'actions.

VKR FRANCE

La mise à jour des plans d'actions via une approche partagée et participative

L'entreprise VKR France a fait appel au CESTP ARACT afin d'alimenter ses différents plans d'action, notamment celui portant sur

l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Ainsi, en développant un accompagnement basé sur une démarche participative, VKR France mobilise ses salarié(e)s (hommes et femmes) à réfléchir et travailler sur la question de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. Les salarié(e)s alors impliqués s'imprègnent du sujet et des problématiques diverses, mais produisent également eux même les éléments afin de créer, alimenter ou corriger le plan d'actions.

L'égalité professionnelle hommes / femmes n'est donc pas (ou plus) un sujet tabou ou isolé et la majorité des salariés se sent concernée par celui-ci, au même titre que la pénibilité par exemple.

OFFRE DE SERVICE ARACT

Le CESTP-ARACT aborde la question du genre selon une double entrée

Il accompagne tout d'abord les entreprises dans la mise à jour de leurs obligations réglementaires (accord ou plan d'action égalité, analyse indicateur) tout en essayant de montrer comment faire de ces obligations une opportunité pour optimiser leur fonctionnement et améliorer les conditions de travail.

Par ailleurs, il utilise également une clef d'entrée plus indirecte en l'associant à d'autres thématiques, et ceci de façon systématisée, au travers des interventions et études réalisées en entreprise. Concrètement, une problématique donnée (RPS, TMS...) peut prendre sa source dans des différences de conditions de travail entre hommes et femmes.

+ VOS ENJEUX :

POUR LA DIRECTION :

- Optimisation du fonctionnement de l'organisation en enrichissant les compétences et la qualification des salarié(e)s
- Réduction des coûts directs et indirects liés à la pénibilité du travail
- Réduction des difficultés de recrutement en développant la reconversion en interne et la formation professionnelle
- Amélioration du dialogue social
- Valorisation de l'image de l'entreprise

POUR LES SALARIÉ(E)S :

- Préservation de la santé
- Amélioration du bien-être au travail
- Développement des compétences
- Diversification des possibilités de parcours
- Meilleure articulation vie professionnelle / vie personnelle

LE CESTP ARACT :

- Vous accompagne dans la mise en place de vos dispositifs réglementaires dans une démarche collective et participative
- Réalise à partir d'une analyse du travail, un diagnostic sur l'égalité professionnelle en vous aidant à définir des leviers d'actions pertinents pour agir concrètement
- Sensibilise vos salarié(e)s (direction, encadrements et opérateurs) sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et les stéréotypes



POUR ALLER PLUS LOIN

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS

www.cestp.aract.fr

CESTP-ARACT

19 rue Victor Hugo

80009 Amiens

tél : 03 22 91 45 10

aract-picardie@anact.fr

www.egapro.fr
www.anact.fr

RÉPONSES DU QUIZZ

- 1/ **VRAI**. Néanmoins, il y a encore un écart entre le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans en 2010 (60%) et le taux d'emploi des hommes (68%)
- 2/ **FAUX**. C'est environ une femme active occupée sur deux qui travaille en tant qu'employée.
- 3/ **FAUX**. Les femmes sont concentrées sur 12 des 87 familles professionnelles
- 4/ **VRAI**. Entre 1980 et 2011, la proportion d'actifs occupés à temps partiel est passée de 17% à 30% pour les femmes et de 2,3% à 6,9% pour les hommes. Les femmes représentent près de 80% des emplois à temps partiel
- 5/ **VRAI**. En 2011, parmi les actifs occupés, 7,9% des femmes, soit près d'1 million de salariées sont touchées par le sous-emploi – tandis que c'est le cas de 2,6% des hommes soit environ 350 000 salariés.
- 6/ **VRAI**. L'articulation famille – travail est particulièrement difficile avec un enfant en bas âge. Le taux d'activité des femmes diminue avec le nombre d'enfants.
- 7/ **FAUX**. Les femmes assurent toujours la majeure partie des tâches domestiques (hormis le petit bricolage). En fait les femmes consacrent de moins en moins de temps aux tâches ménagères. L'écart entre les hommes et les femmes s'est donc réduit, mais il reste d'une heure et demie par jour.
- 8/ **FAUX**. Les femmes et les hommes sont exposés à des contraintes de travail différentes compte tenu entre autre de la ségrégation des emplois.
- 9/ **FAUX**. Entre 2000-2011, le nombre des Accidents de Travail est en augmentation pour les femmes (+26,9%) tandis qu'il est en diminution pour les hommes (-20,4%).
- 10/ **FAUX**. Les Maladies Professionnelles des femmes et des hommes augmentent : ce sont à 80% des TMS. Celles des femmes ont augmenté 2 fois plus vite que celles des hommes entre 2001 et 2011. En 2011 le nombre de MP est le même, pour les hommes et les femmes.
- 11/ **VRAI**. 58% des TMS concernent les femmes contre 42% les hommes, cette différence est en lien avec les postes occupés : les femmes sont plus exposées à des facteurs de risques.
- 12/ **VRAI**. Près d'une femme sur 3 est exposée à la tension au travail, ce qui est le cas de près d'un homme sur 5. Quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, les femmes sont plus exposées que les hommes, l'écart est le plus important pour la catégorie Ouvrier.
- 13/ **FAUX**. 37% des femmes interrogées déclarent un mal-être au travail contre 24% des hommes, quelle que soit la CSP.
- 14/ **FAUX**. Dans une enquête réalisée en 2007, auprès d'un échantillon de salariés, 14% des hommes et 19% des femmes déclarent au moins un épisode de violence ou de discrimination au cours des 12 derniers mois.
- 15/ **FAUX**. en 2011 les femmes gagnent en moyenne 27% de moins que les hommes tous temps de travail confondus
- 16/ En France : **80%** des personnes rémunérées au salaire minimum (SMIC) sont des femmes.
- 17/ **VRAI**. En 2010, sur la tranche d'âge 25 - 34 ans, 86,9% des femmes avaient le baccalauréat contre 84,2% des hommes et 25% des femmes avaient un diplôme supérieur à 2 ans après le baccalauréat contre 20% des hommes.
- 18/ **FAUX**. 60% des personnes positionnées dans des parcours ascendants continus sont des hommes (40% de femmes), 58% des personnes positionnées dans des parcours descendants sont des femmes (42% des hommes) et 64% des personnes positionnées dans des parcours pénibles et précaires sont des femmes (36% des hommes)
- 19/ **VRAI**. En 2008, 17% des dirigeants de société salariés sont des femmes.
- 20/ **FAUX**. Le montant des retraites des femmes ne représente que 58% de celui des hommes en 2010.

Sources : DRESS, INSEE, DARES, INVS, enquêtes SUMER, CNAM-TS.



e-learning

ORGANISATION

L'Egalite professionnelle
Femme/Homme : améliorer la Qualité de Vie au Travail
des salariés et la Performance de l'entreprise



www.cestp.aract.fr



cestp
aract
PICARDIE



Ont contribué à l'élaboration de ce module, la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, la CFDT Picardie, la DIRECCTE Picardie
La CFE-CGC Picardie et l'AGEFOS PME NORD Picardie

conception : www.grandnord.fr



Ce document est cofinancé par
l'Union européenne dans le
cadre du programme Europ'Act.
L'Europe s'engage en France
avec le fonds européen de
développement régional et le
fonds social européen.

