Analyse complète des résultats de la consultation égalité professionnelle 2022

Pourquoi avons-nous réalisé une consultation égalité professionnelle Femmes Hommes ? Quels sont les objectifs recherchés ?

Partant du constat que peu d'études ou d'état de lieux ne rapportent les avis des salariés, des employeurs, des managers, des représentants du personnel en matière d'égalité professionnelle Femmes-Hommes, l'équipe de l'Aract Normandie a souhaité mettre en place une consultation dédiée à l'égalité professionnelle.

Ainsi, la parole a été laissée à chacune et à chacun afin de connaître le vécu, les perceptions et les attentes en matière d'égalité professionnelle Femmes-Hommes dans le secteur privé et dans le secteur public. La consultation a également vocation de découvrir les leviers et freins à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes en entreprise et en structure publique.

La consultation se répartit en deux axes : le premier axe permet d'identifier la perception et l'avis sur l'égalité professionnelle Femmes Hommes, et le second axe a pour objectif de savoir comment se passe l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise ou de la structure du participant à la consultation.

Quelle méthodologie avons-nous appliqué pour réaliser la consultation ?

Consultation en ligne

Il s'agit d'une consultation ouverte à tous, accessible sur le site internet de l'ARACT Normandie via des questions à répondre en ligne.

Dates

La consultation a été ouverte du 21 février 2022 au 08 juin 2022.

Méthodologie

La consultation s'organise autour de **25 questions** posées. Des réponses à cocher sont proposées à chaque question, et des réponses libres peuvent être apporter par le répondant s'il le souhaite :

- 6 questions concernent la perception et l'avis sur l'égalité professionnelle de chaque participant à la consultation, ainsi que la responsabilité sur le sujet et le niveau de priorité au niveau sociétal ;
- 19 questions concernent la manière dont l'égalité professionnelle Femmes Hommes se passe dans l'entreprise ou la structure du participant à la consultation. Sont abordés les constats que font les participants à la consultation sur le sujet dans leur entreprise ou structure, les personnes qui s'engagent sur le sujet, les instances/réunions/espaces où il est question de l'égalité professionnelle, ce que revêt l'égalité professionnelle dans l'entreprise/structure, les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail VSST).

15 minutes sont nécessaires pour répondre à la consultation.
Une partie « qui êtes-vous ? » permet d'identifier le type de répondants en laissant la possibilité de ne pas se prononcer sur certaines données (sexe, âge, secteur d'activité, ''type'' de Fonction Publique, taille de la structure, ancienneté dans la structure, statut cadre).

Réponses

53 réponses reçues
Les réponses reçues nous permettent de comprendre comment l'égalité professionnelle Femmes Hommes est perçue par les participants à la consultation et sa mise en place dans les entreprises ou les structures publiques. Mais **le nombre de réponses reçues ne nous permet pas de rendre des résultats statistiquement significatifs.** Il s'agit ainsi d'un échantillon non représentatif socio-démographiquement.
Les pourcentages indiqués dans l'analyse des résultats sont à lire sous l'angle des 53 réponses reçues.

Plus de la majorité des participants à la consultation sont des Femmes (44 femmes soit 83% et 9 hommes soit 17%).

Ils ont majoritairement entre 35 et 44 ans, puis entre 55 et 64 ans et entre 45 et 54 ans (respectivement 18 répondants soit 34%, 15 répondants soit 28,3 % et 12 répondants soit 22,6%). 8 personnes sont âgées de 25 à 34 ans (15,1%).

Plus de la majorité des participants travaillent en Normandie (48 personnes soit 90,6 %).

Plus de la majorité des répondants travaillent dans le secteur privé (dont le secteur associatif) (32 personnes soit 60,4% vs 20 personnes soit 37,7% du secteur public).

Sur les 20 personnes travaillant dans le secteur public, ce sont les agents de la Fonction publique d'Etat et ceux de la Fonction publique territoriale qui ont majoritairement répondu à la consultation (FPE : 24 personnes 45% ; FPT : 16 personnes 30% ; FPH : 8 personnes 15%).

Concernant le secteur d'activité, plus de la majorité des répondants travaillent dans les autres activités de services (18 personnes 34%) **ainsi que dans l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale** (15 personnes 28,3%).
Dans une moindre mesure, les répondants travaillent dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien (6 personnes 11,3%), dans les activités financières et d'assurance (5 personnes 9,4%) et dans l'industrie manufacturière, industries extractives (4 personnes 7,5%).

Concernant la taille des structures dans laquelle travaillent les personnes ayant répondues à la consultation : **la majorité des répondants travaillent dans les structures ayant 500 salariés/agents ou plus et ayant entre 50 à 249 salariés/agents** (respectivement 22 personnes soit 41,5% et 19 personnes 35,8%). **Les autres répondants travaillent dans des structures ayant de 11 à 49 salariés/agents** (8 personnes 15,1%) **et ayant moins de 10 salariés** (4 personnes 7,5%).

Les participants travaillent essentiellement depuis plus de 15 ans dans leur structure (18 répondants 34%). Les autres répondants travaillent depuis 3 à 5 ans dans leur structure (10 personnes 18,9%), depuis 11 à 15 ans (7 personnes 13,2%), depuis 6 à 10 ans (6 personnes 11,3%), depuis 1 à 2 ans (6 personnes 11,3%) et depuis 1 an ou moins (6 personnes 11,3%).

Les participants ont majoritairement un statut cadre (33 personnes 62,3%).

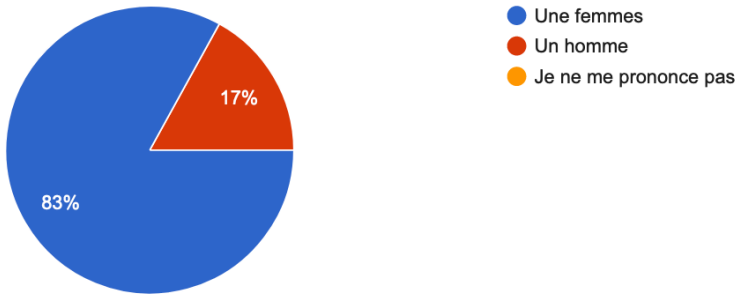
Ils n'exercent pas de fonction de management/d'encadrement d'équipe (33 personnes 62,3%). 19 participants à la consultation exercent une fonction de management/d'encadrement d'équipe (20 personnes 37,7%).

Pratiquement l'ensemble des participants ne font pas partie des représentants du personnel (membre du CSE, CSST, du Comité technique ou CHSCT) (51 personnes 96,2%). **Et ils n'exercent pas un mandat syndical** (délégué syndicale, représentant de section syndicale) (52 personnes 98,1%).
Seulement 2 participants sont représentants du personnel et 1 personne exerce un mandat syndical.

Qui êtes vous ?

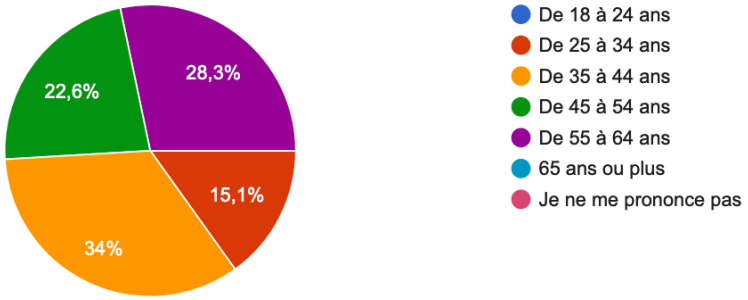
Vous êtes ?

53 réponses



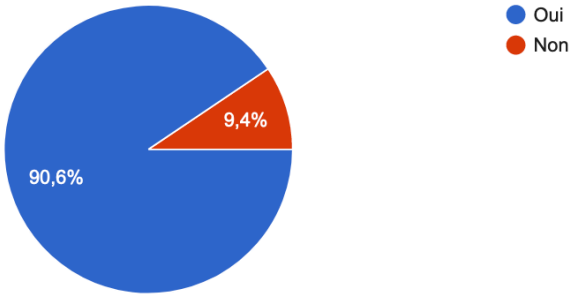
Vous avez ?

53 réponses



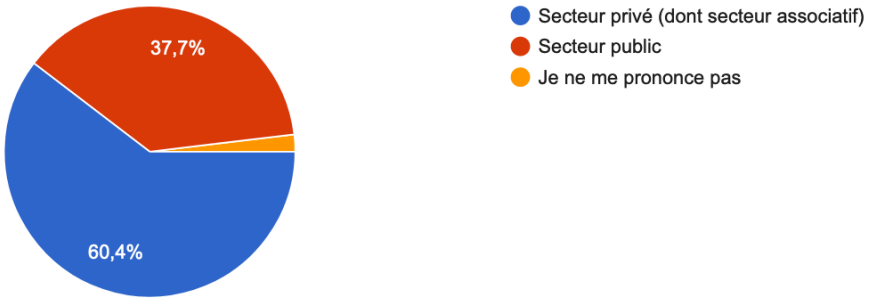
Travaillez-vous en Normandie ?

53 réponses



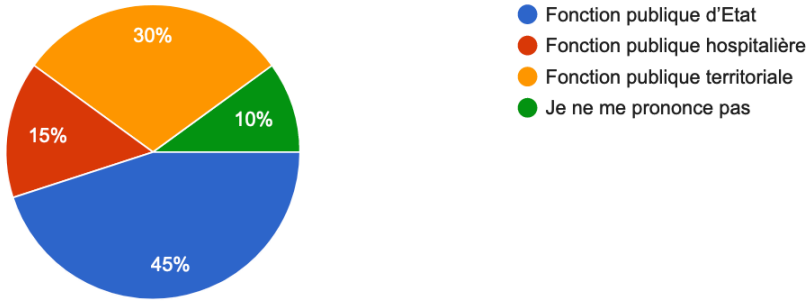
Dans quel secteur travaillez-vous ?

53 réponses



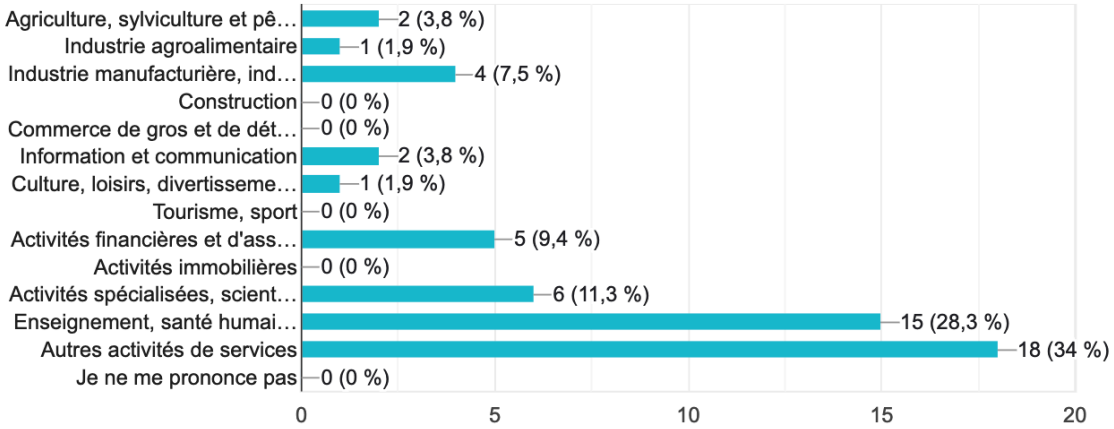
Pour les agents de la fonction publique, de quelle type de fonction publique s'agit-il ?

20 réponses



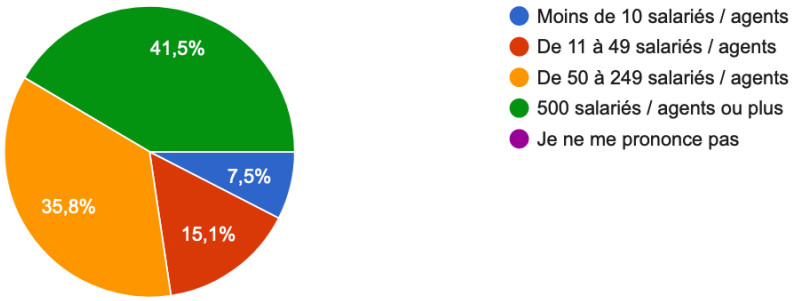
Dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?

53 réponses



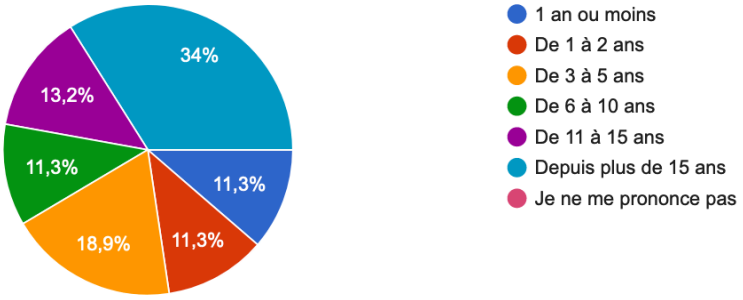
Quelle est la taille de la structure dans laquelle vous travaillez ?

53 réponses



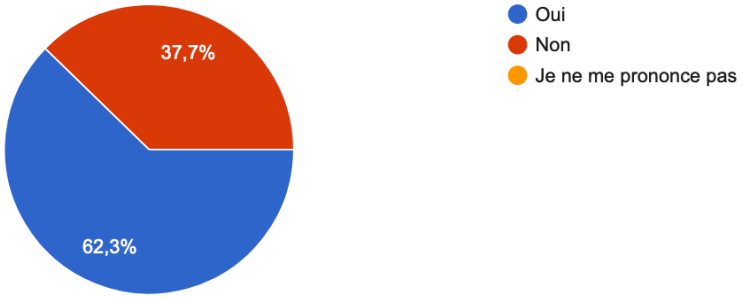
Depuis combien de temps travaillez-vous au sein de votre structure ?

53 réponses



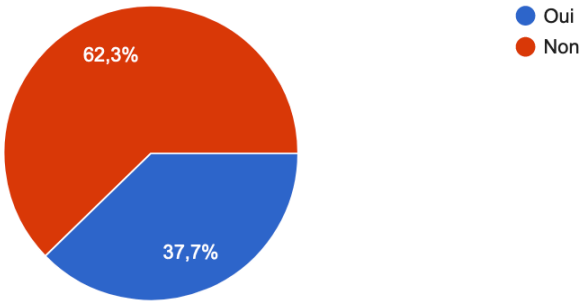
Avez-vous un statut de cadre ?

53 réponses



Dans le cadre de votre activité professionnelle, exercez-vous une fonction de management / d'encadrement d'équipe ?

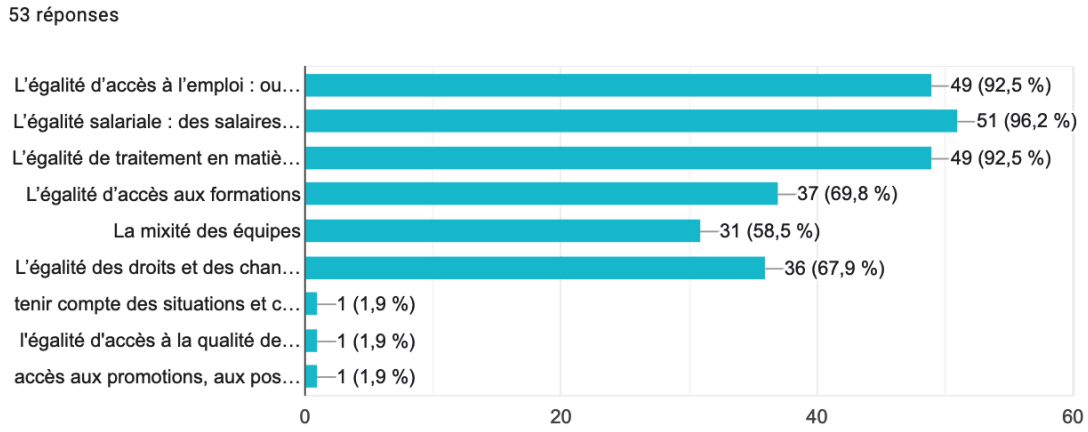
53 réponses



Quels enseignements pouvons-nous tirer de la consultation égalité professionnelle Femmes Hommes ?

PARTIE 1/2 : Quelle est votre perception et votre avis sur l'égalité professionnelle ?

1/ Selon vous, l'égalité professionnelle Femme/Homme (F/H), c'est : (Plusieurs cases peuvent être cochées)

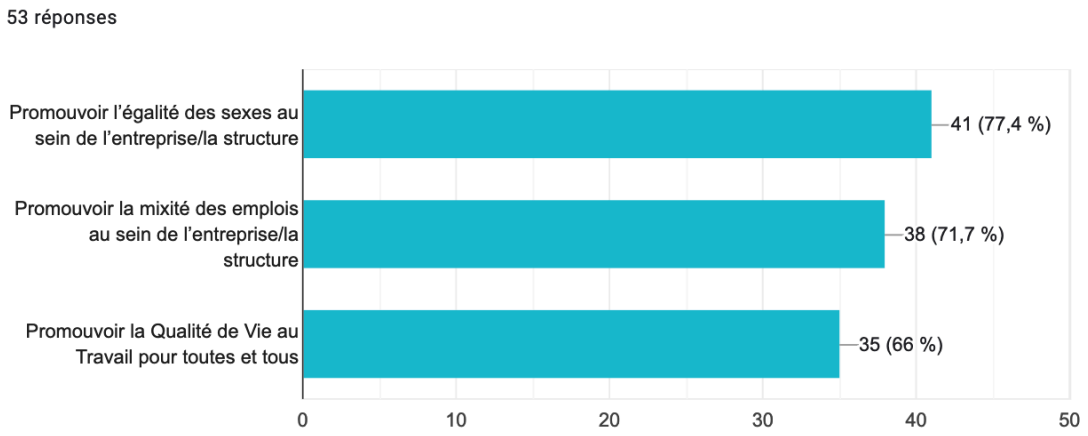


Selon les répondants, l'égalité professionnelle Femmes/Hommes c'est (plusieurs cases peuvent être cochées) :

- **En premier lieu, l'égalité salariale : des salaires égaux c'est-à-dire qu'au même poste et même expérience, que ce soit un H ou une F, le salaire est identique** (pour 51 personnes, 96,2%),
- **En second et au même niveau :**
  - **L'égalité d'accès à l'emploi : ouvrir des postes et recruter sur les compétences et non en fonction du sexe** (pour 49 personnes, 92,5%),
  - **L'égalité de traitement en matière de parcours professionnels pour les H et les F** (pour 49 personnes, 92,5%),
- **Ensuite, viennent :**
  - **L'égalité d'accès aux formations** (pour 37 personnes, 69,8%),
  - **L'égalité des droits et des chances** (pour 36 personnes, 67,9%),
  - **La mixité des équipes** (pour 31 personnes, 58,5%).

- Les répondants ont cité dans la case « Autre » :
  - *« Tenir compte des situations et conditions de travail »* (pour 1 personne, 1,9%),
  - *« L'égalité d'accès à la qualité de vie au travail : mixité, parcours, conditions de travail, articulation des temps »* (pour 1 personne, 1,9%),
  - *« Accès aux promotions, aux postes à responsabilités... »* (pour 1 personne, 1,9%).

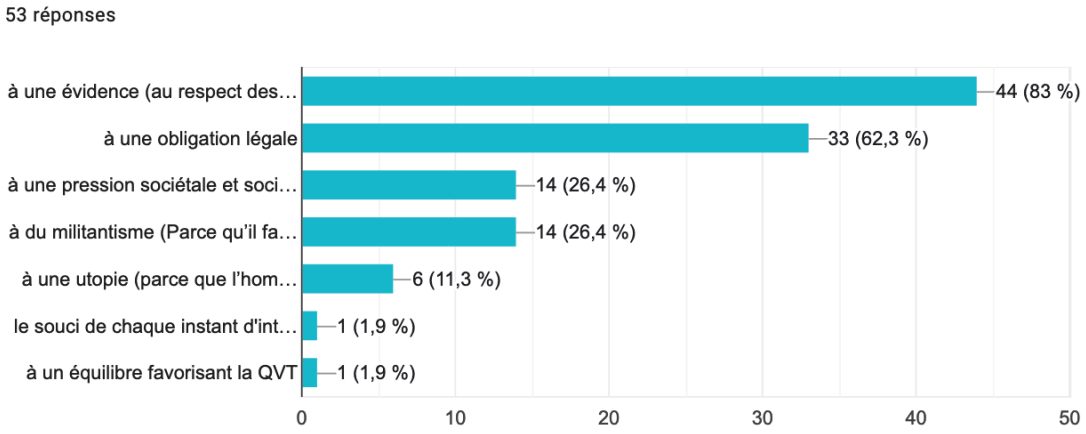
2/ Selon vous, promouvoir l'égalité professionnelle en entreprise ou structure publique, c'est : (plusieurs cases peuvent être cochées)



Selon les participants à la consultation, l'**égalité professionnelle en entreprise ou structure publique, c'est (plusieurs cases peuvent être cochées) :**

- **1° : Promouvoir l'égalité des sexes au sein de l'entreprise/la structure (**41 personnes, 77,4%),
- **2° : Promouvoir la mixité des emplois au sein de l'entreprise/la structure (**38 personnes, 71,7%),
- **3° : Promouvoir la Qualité de Vie au Travail pour toutes et tous** (35 personnes, 66%).

3/ Selon vous, l'égalité professionnelle en entreprise ou en structure correspond : (plusieurs cases peuvent être cochées)



Pour les participants, **l'égalité professionnelle en entreprise ou en structure correspond** : (plusieurs cases peuvent être cochées)

- **Premièrement : à une évidence** (pour 44 personnes, 83%) :
  - au respect des personnes
  - à la considération de chacun(e)

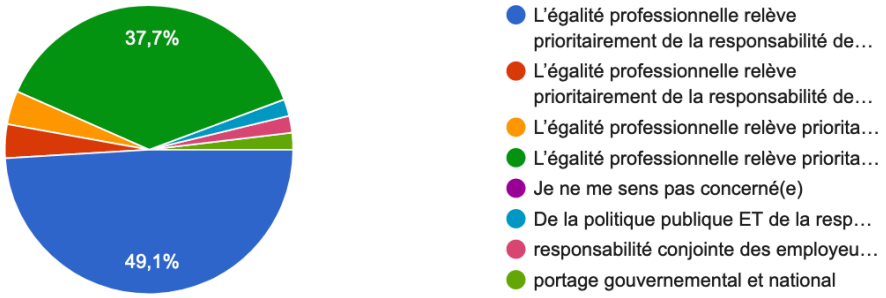
    - à la nécessité d'être attentifs à toutes et tous
- **Deuxièmement : à une obligation légale** (pour 33 personnes, 62,3%)
- **Troisièmement : à une pression sociétale et sociale** (pour 14 personnes, 26,4%)
- **Troisièmement bis : à du militantisme** (pour 14 personnes, 26,4%)
    - Parce qu'il faut que les mentalités changent
    - Parce que la F est égale à l'H
    - Parce qu'il y a trop de retards accumulés depuis des années pour arriver à l'égalité (en France) et qu'il est nécessaire d'atteindre l'égalité
- **En dernier lieu : à une utopie** (pour 6 personnes, 11,3%)
    - Parce que l'H et le F sont biologiquement différents
    - Parce qu'il y a trop de retards accumulés depuis des années pour arriver à l'égalité (en France) et qu'il sera difficile d'atteindre l'égalité

Ont également été indiqués :

- *« Le souci de chaque instant d'intégrer un principe méthodologique pour bien analyser le travail »* (pour 1 personne, 1,9%),
- *« A un équilibre favorisant la QVT »* (pour 1 personne, 1,9%).

4/ Selon vous, qui porte la responsabilité de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle en entreprise ou en structure ?

53 réponses



La majorité des participants indique que l'égalité professionnelle relève prioritairement de la responsabilité des employeurs (pour 26 personnes, 49,1%).
Et vient ensuite que l'égalité professionnelle relève prioritairement de la responsabilité de chacun(e) (20 personnes, 37,7%).

L'égalité professionnelle relève prioritairement de la responsabilité des représentants du personnel (membres CSE, CHSCT, délégués syndicaux pour 3 personnes (3,8%), au même niveau que la responsabilité des managers

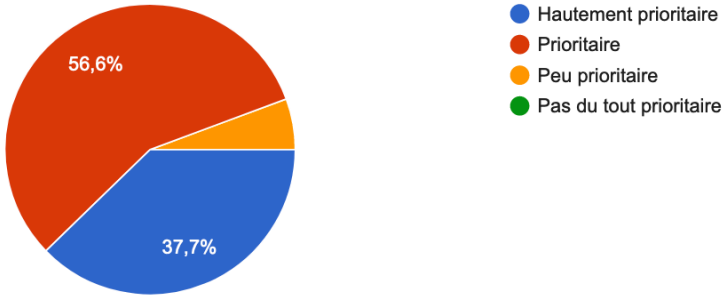
- Autre :
    - *« De la politique publique ET de la responsabilité des employeurs »* bleu clair (1 personne, 1,9%)

- « *Responsabilité conjointe des employeurs, des représentants du personnel et de l'ensemble des salariés, sans priorité* » rose (1 personne, 1,9%)
- « *Portage gouvernemental et national* » vert clair (1 personne, 1,9%)

- Je ne me sens pas concerné(e)

5/ Diriez-vous que l'égalité professionnelle est un sujet :

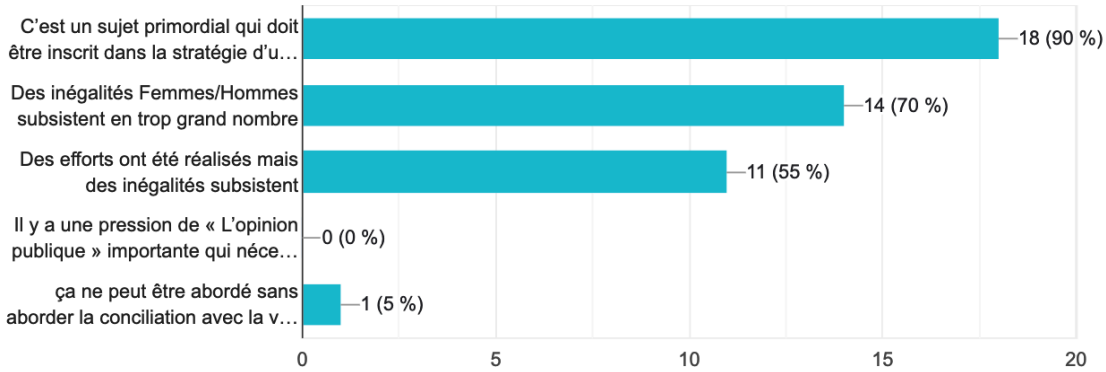
53 réponses



Plus de la majorité des participants indiquent que l'égalité professionnelle est un sujet « prioritaire » (pour 30 personnes, 56,6%).
20 personnes ont indiqué qu'il s'agit d'un sujet « hautement prioritaire » (20 personnes, 37,7%).
3 personnes ont indiqué qu'il s'agit d'un sujet « peu prioritaire » (3 personnes, 5,7%).
Aucun répondant n'a coché la case « pas du tout prioritaire ».

5.1 Pourquoi l'égalité professionnelle est-elle hautement prioritaire ?

20 réponses



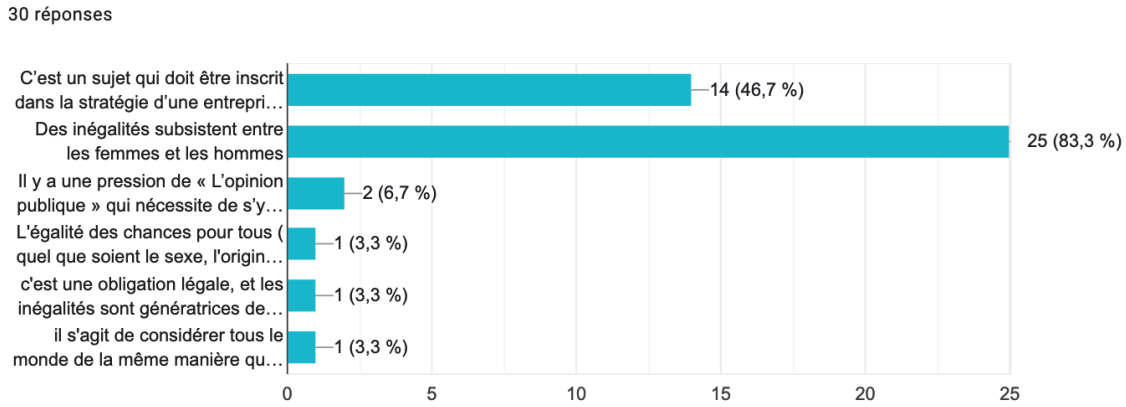
Les 20 personnes ayant répondues que l'égalité professionnelle est « hautement prioritaire » ont choisi cette réponse parce que : (plusieurs cases peuvent être cochées)

- **1° C'est un sujet primordial qui doit être inscrit dans la stratégie d'une entreprise ou structure** (pour 18 personnes, 90%),
- **2° Des inégalités F/H subsistent en trop grand nombre** (pour 14 personnes, 70%),
- **3° Des efforts ont été réalisés mais des inégalités subsistent (**pour 11 personnes, 55%),
- Dans la case « Autre », 1 participant a indiqué :
    - « *Ça ne peut être abordé sans aborder la conciliation avec la vie privée. Je pense qu'il ne faut pas nier la pression liée à la parentalité et notamment la*

monoparentalité. Aujourd'hui sur représentée par les femmes, mais des hommes devraient aussi être concernés. On voit encore des entreprises refusant les congés enfant malade ou temps partiels aux hommes ».

- La proposition « Il y a une pression de « L'opinion publique » importante qui nécessite de s'y intéresser » n'a été cochée par personne.

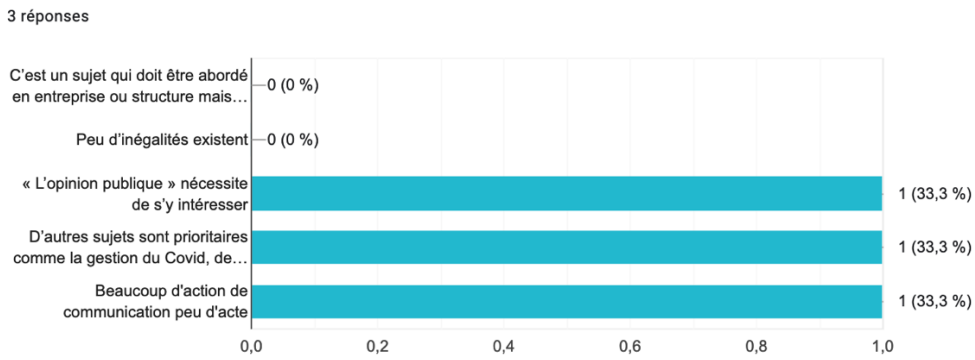
5.2 Pourquoi l'égalité professionnelle est-elle prioritaire ?



Les 30 personnes ayant répondues que l'égalité professionnelle est « prioritaire » ont fait ce choix pour les raisons suivantes : (plusieurs cases peuvent être cochées)

- En premier lieu, parce que **des inégalités F/H subsistent entre les femmes et les hommes** (pour 25 personnes, 83,3%),
- Ensuite, parce que **c'est un sujet qui doit être inscrit dans la stratégie d'une entreprise ou structure** (pour 14 personnes, 46,7%),
- Et largement derrière, **parce qu'il y a une pression de « L'opinion publique » qui nécessite de s'y intéresser** (pour 2 personnes, 6,7%).
- Des participants ont indiqué dans la case « Autre » les éléments suivants :
  - *« L'égalité des chances pour tous (quel que soient le sexe, l'origine sociale, la couleur de peau...) est un devoir pour les entreprises, car le travail reste un lieu de socialisation et d'insertion »* (pour 1 personne, 3,3%),
  - *« C'est une obligation légale, et les inégalités sont génératrices de répercussions en matière de Performance et QVT »* (pour 1 personne, 3,3%),
  - *« Il s'agit de considérer tout le monde de la même manière quel que soit son sexe mais également sa nationalité, son âge… »* (pour 1 personne, 3,3%).

5.3 Pourquoi l'égalité professionnelle est-elle peu prioritaire ?



Seulement 3 personnes ont répondu que l'égalité professionnelle est « peu prioritaire » parce que : (plusieurs cases peuvent être cochées)

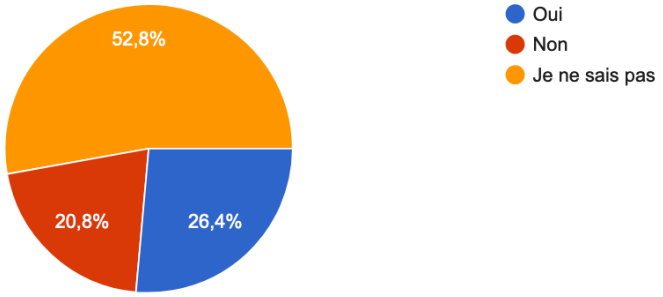
- « L'opinion publique » nécessite de s'y intéresser (pour 1 personne),
- D'autres sujets sont prioritaires comme la gestion du Covid, de l'activité partielle, les difficultés de recrutement, l'absentéisme, le turn-over, le chiffre d'affaires… (pour 1 personne).
- 1 personne a mentionné dans la case « Autre » :
    - ***« Beaucoup d'action de communication peu d'acte ».***

Les deux autres propositions n'ont pas été choisies dans les réponses :

- C'est un sujet qui doit être abordé en entreprise ou structure mais qui n'est pas essentiel,
- Peu d'inégalités existent.

6/ L'accord égalité professionnelle F/H doit-il être priorisé par rapport au plan d'actions égalité professionnelle F/H ?

53 réponses



Plus de la majorité des répondants ne savent pas répondre à la question « L'accord égalité professionnelle Femmes Hommes doit-il être priorisé par rapport au plan d'actions égalité professionnelle Femmes-Hommes ? » (28 personnes indiquent « Je ne sais pas », 52,8%).
L'autre moitié des réponses se porte sur le fait à la fois que les participants savent que l'accord doit être priorisé par rapport au plan d'actions (« Oui » 14 personnes, 26,4%) et ceux qui indiquent le contraire (11 personnes indiquent « Non », 20,8%).

A la question « Si oui, pourquoi ? », les 11 réponses faites sont les suivantes :

- *« C'est du bon sens »*
- *« Un accord est plus fort qu'un plan d'action »*
- *« Pour cote finances »*
- *« L'accord mobilise le dialogue social, le plan d'action est décision unilatérale de l'employeur. Pour un diagnostic complet du travail réel des femmes et des hommes, toutes les parties prenantes doivent être mobilisées »*
- *« Il faut rechercher un accord et à défaut faire un plan d'actions »*
- *« Un accord puis un plan d'action »*
- *« Obligation »*
- *« Les deux démarches se consolident »*

- *« La négociation d'un accord avec des délégués syndicaux peut permettre d'éviter que les mesures prises ne soient pas que symboliques »*
- *« Un accord est structurant et induit en tant que tel la mise en œuvre d'actions concrètes »*
- *« L'accord découle d'une négociation avec les représentants syndicaux et a une portée plus forte qu'un simple plan d'actions ».*

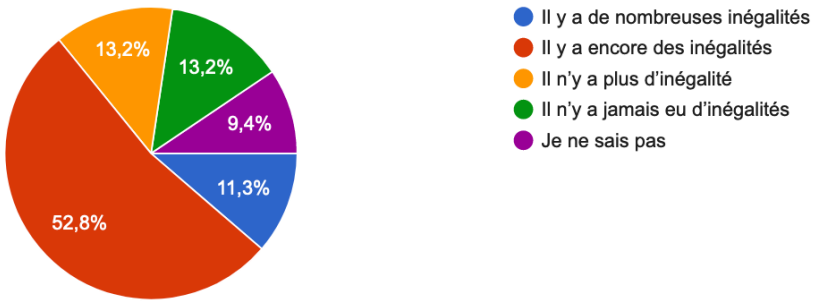
A la question « Si non, pourquoi ? », les 7 éléments suivants ont été indiqués :

- *« Mettre en place les actions permet d'avancer ensuite sur les accords. Les accords ne sont que du papier, les actions sont réelles »*
- *« Les 2 approches sont complémentaires et l'accord sera bien bâti et intelligent si au préalable il y a une ouverture sur le sujet »*
- *« L'accord peut être construit a posteriori, sur la base des actions mises en œuvre pour venir les renforcer »*
- *« Cela doit se faire en corrélation »*
- *« Un plan d'actions me parait plus opérationnel et plus proche de la réalité de terrain qu'un accord générique »*
- *« En cours d'élaboration d'un plan d'actions »*
- *« L'égalité professionnelle est quotidienne et qu'il ne faut pas un accord pour traiter le sujet ».*

PARTIE 2/2 : Comment se passe l'égalité professionnelle dans votre entreprise ou votre structure ?

7/ Dans votre entreprise ou structure, quels constats faîtes-vous sur l'égalité professionnelle F/H ?

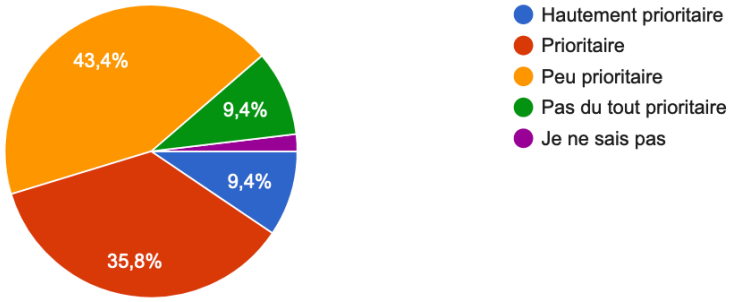
53 réponses



A la question « Dans votre entreprise ou structure, quels constats faites-vous sur l'égalité professionnelle F/H ? », plus de la majorité des participants répondent qu'« il y a encore des inégalités » (pour 28 personnes, 52,8%).
7 personnes indiquent qu'« il n'y a plus d'inégalités » (13,2%) et 7 autres indiquent qu'« il n'y a jamais eu d'inégalités » (13,2%).
A l'inverse, 6 personnes répondent qu'« il y a de nombreuses inégalités » (11,3%).
5 personnes quant à elles ont répondu « Je ne sais pas ».

8/ Dans votre entreprise ou structure, diriez-vous que l'égalité professionnelle est un sujet :

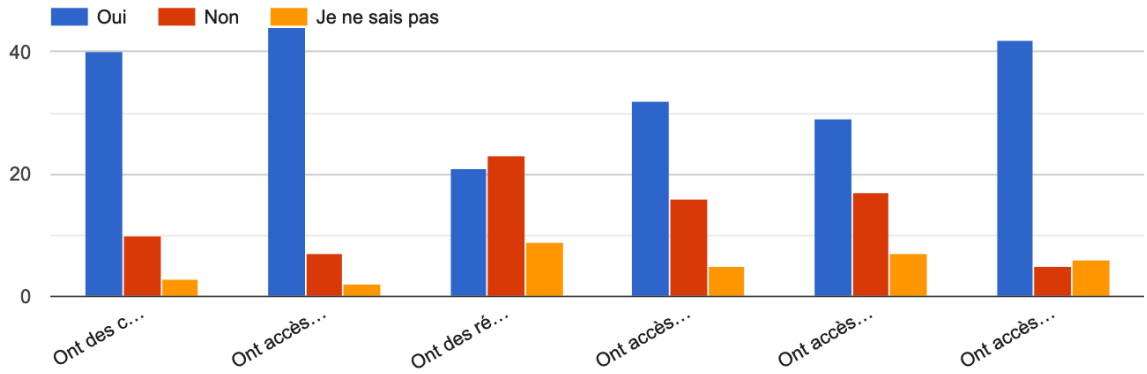
53 réponses



A la question « Dans votre entreprise ou structure, diriez-vous que l'égalité professionnelle est un sujet », les personnes répondent :

- **1° Peu prioritaire** (23 personnes, 43,4%) pour plus du 1/3 des participants
- **2° Prioritaire** (19 personnes, 35,8%)
- 3° Hautement prioritaire (5 personnes, 9,4%)
- 4° Pas du tout prioritaire (5 personnes, 9,4%)
- 5° Je ne sais pas (1 personne, 2%).

9/ Diriez-vous que dans votre entreprise ou structure, les femmes et les hommes :



> Les Femmes et les Hommes ont des conditions de travail identiques :

- **Oui : 40 personnes, 75,5%**

- Non : 10 personnes, 18,9%
- Je ne sais pas : 3 personnes, 5,6%

Plus des 2/3 des participants indiquent que les Femmes et les Hommes ont des conditions de travail identique.

> Les Femmes et les Hommes ont accès aux mêmes aménagements de temps de travail :

- **Oui : 44 personnes, 83%**
- Non : 7 personnes, 13,2%
- Je ne sais pas : 2 personnes, 3,8%

Plus des 2/3 des participants indiquent que les Femmes et les Hommes ont accès aux mêmes aménagements de temps de travail.

> Les Femmes et les Hommes ont des rémunérations égales à poste équivalents :

- **Non : 23 personnes, 43,4%**
- **Oui : 21 personnes, 39,6%**
- Je ne sais pas : 9 personnes, 17%

Les participants répondent de manière quasi-équivalente par « Non » et « Oui » sur le fait que les Femmes et les Hommes aient des rémunérations égales à postes équivalents. La réponse négative est légèrement plus élevée.

> Les Femmes et les Hommes ont accès aux mêmes possibilités d'évolutions professionnelles :

- **Oui : 32 personnes, 60,4%**
- **Non : 16 personnes, 30,2%**
- Je ne sais pas : 5 personnes, 9,4%

La majorité indiquent que les Femmes et les Hommes ont accès aux mêmes possibilités d'évolutions professionnelles.

> Les Femmes et les Hommes ont accès aux mêmes postes d'encadrement (manager d'équipe, direction, CA…) :

- **Oui : 29 personnes, 54,7%**
- Non : 17 personnes, 32,1%
- Je ne sais pas : 7 personnes, 13,2%

Plus de la majorité indiquent que les Femmes et les Hommes ont accès aux mêmes postes d'encadrement (manager d'équipe, direction, CA…).

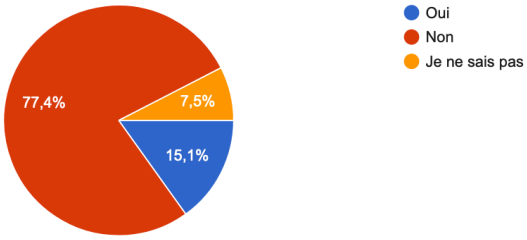
> Les Femmes et les Hommes ont accès aux mêmes possibilités de formation :

- **Oui : 42 personnes, 79,3%**
- Non : 5 personnes, 9,4%
- Je ne sais pas : 6 personnes, 11,3%

La très grande majorité indique que les Femmes et les Hommes ont accès aux mêmes possibilités de formation.

10/ Dans votre entreprise ou votre structure, certains emplois sont-ils réservés uniquement à des femmes ou à des hommes ?

53 réponses



A la question « Dans votre entreprise ou votre structure, certains emplois sont-ils réservés uniquement à des femmes ou à des hommes ? » :

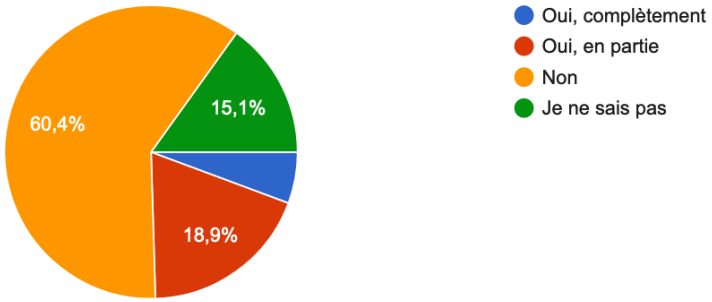
- **Plus des 2/3 répondent « Non » (41 personnes, 77,4%),**
- « Oui » a été répondu par 8 personnes (15,1%),
- 4 personnes ont répondu « Je ne sais pas » (7,5%).

Si oui, pourquoi ? Pouvez-vous donner des exemples ?
Les 6 réponses apportées sont les suivantes :

- *« L'accueil »*
- *« Direction générale »*
- *« Secrétaire, assistante de direction, comptable. Je ne sais pas pourquoi mais le directeur ne reçoit en entretien aucun homme pour ces postes »*
- *« Travail dans une Mairie, force est de constater que les services techniques emplient des hommes et que les ATSEM sont des femmes »*
- *« Manager dans les bases opérationnelles, chef d'agence interventions, tous les secteurs où c'est technique et où la population est majoritairement masculine »*
- *« Cariste, maitre de chai : postes masculins (CDI et intérimaires pendant les congés). Le responsable est aussi un homme, or la quasi-totalité du reste de l'entreprise est des femmes (postes de bureau) ».*

11/ Dans votre entreprise ou structure, est-ce que l'amélioration des conditions de travail est abordée au travers de l'égalité professionnelle F/H ? (par exemple au travers de la prévention des troubles musculo-squelettiques, de l'usure professionnelle, de la pénibilité, des rythmes de travail et articulation des temps, etc.)

53 réponses



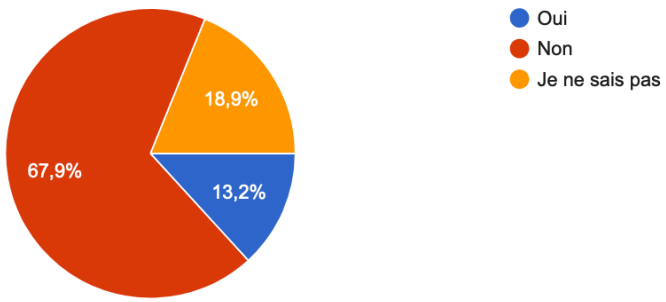
A la question « Dans votre entreprise ou structure, est-ce que l'amélioration des conditions de travail est abordée au travers de l'égalité professionnelle F/H ? (par exemple au travers de la prévention des troubles musculo-squelettiques, de l'usure professionnelle, de la pénibilité, des rythmes de travail et articulation des temps, etc.) », plus de la majorité des participants répondent « Non » (32 personnes, 60,4%).
Ensuite, les personnes ont répondu « Oui, en partie » (10 personnes, 18,9%).
8 personnes indiquent « Oui, complètement » (15,1%).
Seulement 3 personnes ont indiqué « Je ne sais pas » (5,7%).

Si oui, pouvez-vous donner des exemples ?
Les 7 réponses sont les suivantes :

- *« Les réunions tardives ou le mercredi sont évitées autant que possible »*
- *« TMS »*
- *« Ne sais pas »*
- *« Egalité de traitement / réponse adaptée en fonction des sollicitations sans distinction de sexe »*
- *« Notre accord télétravail prévoit des aménagements pour soutenir la parentalité (renforcement du télétravail en début de grossesse ou au retour de congé de maternité ou de paternité, renforcement aussi pour les parents en situation de garde alternée de leurs enfants) »*
- *« L'amélioration des CT n'a pas de genre, mais certaines actions sont ciblées, par exemple dans le temps de préparation d'un départ en congé maternité ou celui de ré-accueil d'un retour de congé maternité (nb : 80% de femmes chez nous) »*
- *« Discussion lors des CSSCT, de la revue annuelle de salaire, en CSE et lors d'échanges ».*

12/ Votre entreprise ou structure recrute-t-elle des Hommes sur des postes principalement occupés par des Femmes, et des Femmes sur des postes principalement occupés par des Hommes ?

53 réponses



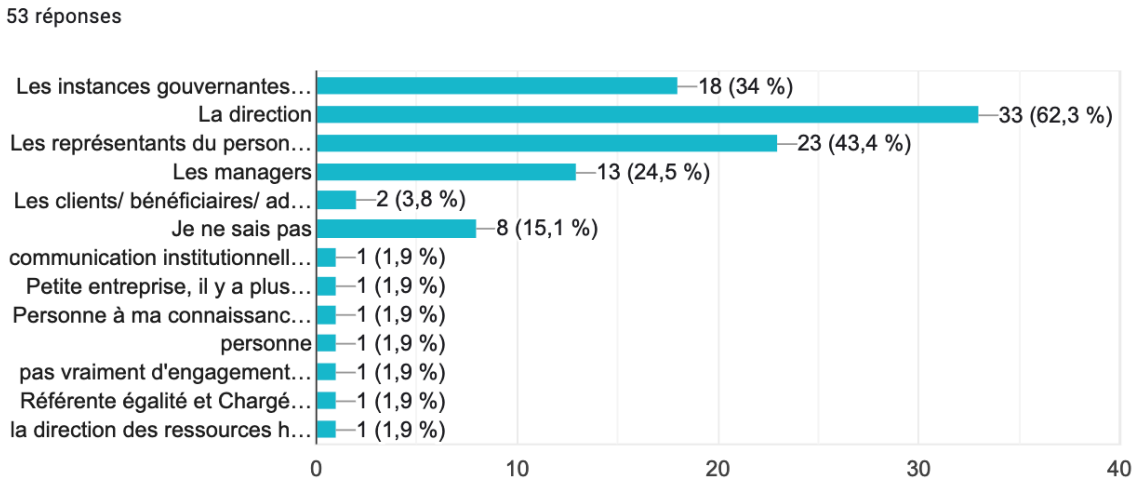
A la question « Votre entreprise ou structure recrute-t-elle des Hommes sur des postes principalement occupés par des Femmes, et des Femmes sur des postes principalement occupés par des Hommes ? », plus de la 2/3 des participants ont répondu « Non » (36 personnes, 67,9%).
Plus d'1/3 ont répondu « Je ne sais pas » (10 personnes, 18,9%).
7 personnes ont, quant à elle, répondu « Oui » (13,2%).

Si oui, pouvez-vous donner des exemples ?

Les 5 réponses des participants sont les suivantes :

- *« Nous n'en faisons jamais un critère de recrutement, mais nous avons par exemple deux flûtistes homme (une rareté), des techniciennes de spectacle... »*
- *« Conduites nacelles pour des femmes, petits assemblages pour les hommes par ex »*
- *« Assistant administratif et agente de production »*
- *« Nous recrutons des femmes sur des postes de médecin, ou des hommes sur des postes d'infirmiers »*
- *« Les métiers exercés sont tous mixtes ».*

13/ Dans votre entreprise ou structure, qui s'engage en matière d'égalité professionnelle ? (Plusieurs cases peuvent être cochées)

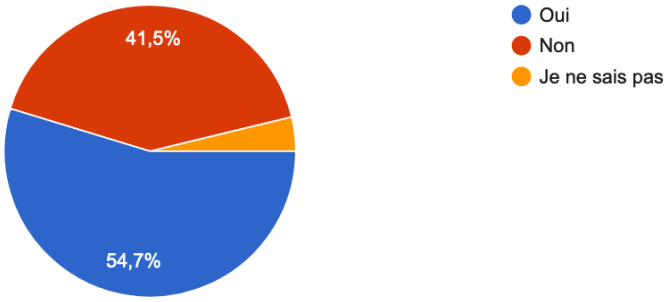


A la question « Dans votre entreprise ou structure, qui s'engage en matière d'égalité professionnelle ? » (Plusieurs cases peuvent être cochées), la majorité des participants ont répondu la direction (33 personnes, 62,3%) puis vient ensuite les représentants du personnel (23 personnes, 43,4%).
Environ 1/3 répondent les instances gouvernantes de l'entreprise/de la structure (18 personnes, 34%).
Moins d'1/3 indiquent les managers (13 personnes, 34,5%).
8 personnes ont coché « Je ne sais pas » (15,1%).
Et 2 personnes ont indiqué « Les clients/ bénéficiaires/ administrés/ partenaires sont sensibles à la position de l'entreprise/de la structure sur le sujet (3,8%).
Dans « Autre », il a été mentionné par les participants à la consultation :

- *« Communication institutionnelle forte suivie de peu d'effet » (par 1 personne, 1,9%)*
- *« Petite entreprise, il y a plus de femmes que d'hommes, la question n'est jamais évoquée... » (par 1 personne, 1,9%)*
- *« Personne à ma connaissance, même pas le groupe » (par 1 personne, 1,9%)*
- *« Personne » (par 1 personne, 1,9%)*
- *« Pas vraiment d'engagement sur le sujet » (par 1 personne, 1,9%)*
- *« Référente égalité et Chargée de communication » (par 1 personne, 1,9%)*
- *« La direction des ressources humaines » (par 1 personne, 1,9%).*

14/ Avez-vous connaissance des instances ou des réunions où est abordée l'égalité professionnelle F/H au sein de votre structure ?

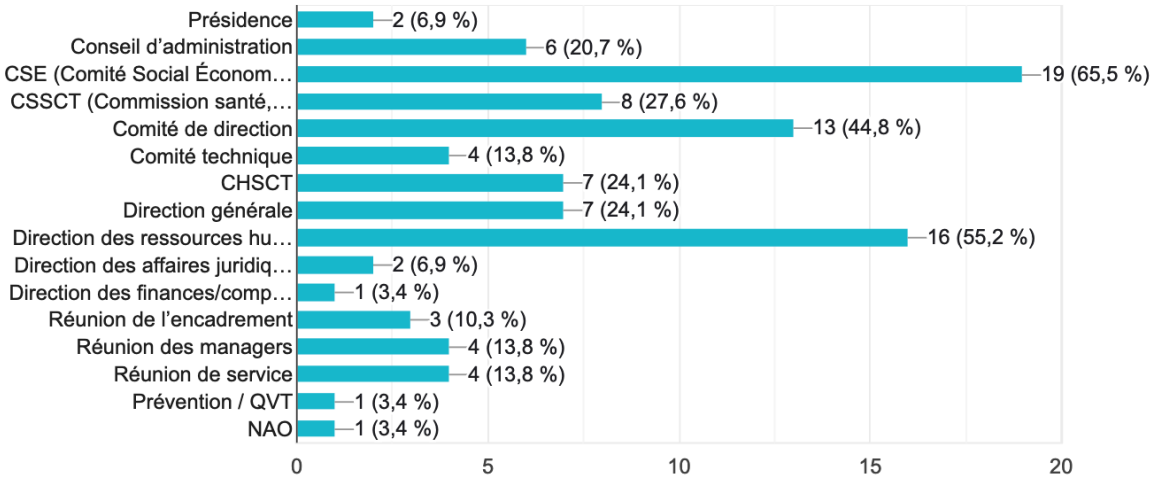
53 réponses



A la question « Avez-vous connaissance des instances ou des réunions où est abordée l'égalité professionnelle F/H au sein de votre structure ? », plus de la majorité des participants ont répondu « Oui » (29 personnes, 54,7%).
Moins de la moitié ont répondu « Non » (22 personnes, 41,5%).
Et 2 personnes ont indiqué « Je ne sais pas » (3,8%).

Si oui, dans quels instances, espaces ou réunions ? (Plusieurs cases peuvent être cochées)

29 réponses

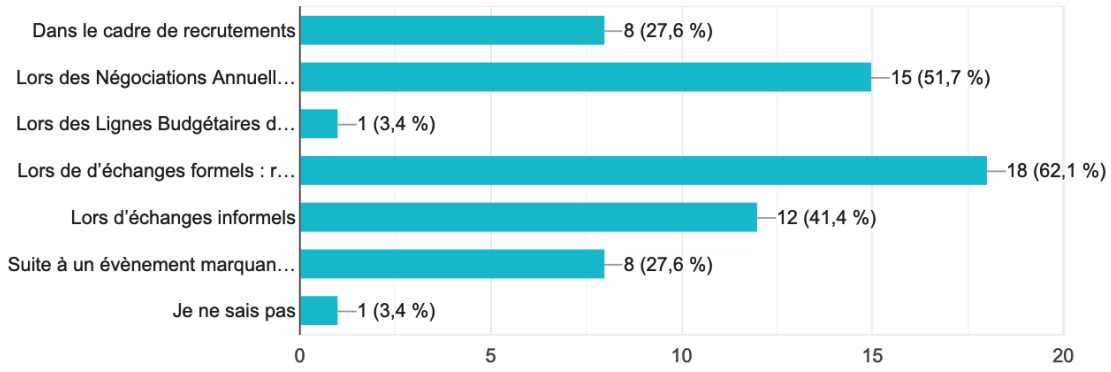


A la question « Si oui, dans quels instances, espaces ou réunions ? » (plusieurs cases peuvent être cochée), la majorité répond dans les choix proposés « le CSE (Comité Social Économique) » (pour 19 personnes, 65,5%).
Vient ensuite « la Direction des ressources humaines » (pour 16 personnes, 55,2%).
Puis « le Comité de direction » (pour 13 personnes, 44,8%).
La CSSCT (Commission santé, sécurité et des conditions de travail) (8 personnes, 27,6%), le CHSCT (7 personnes, 24,1%), la Direction générale (7 personnes, 24,1%) et le Conseil d'administration (6 personnes, 20,7%) ne sont cités qu'après.

Le Comité technique, la réunion des managers et la réunion de service viennent ensuite (respectivement 4 personnes, 13,8%), la réunion de l'encadrement (3 personnes, 10,3%).
Est aussi coché la Présidence (2 personnes, 6,9%), la Direction des affaires juridiques (2 personnes, 6 ,9%) puis la Direction des finances/comptabilité (1 personne, 3,4%).
Dans « Autre », a été cité la « Prévention/QVT » et les « NAO » (par 1 personne chacune).

Si oui, à quelle occasion ? (Plusieurs cases peuvent être cochées)

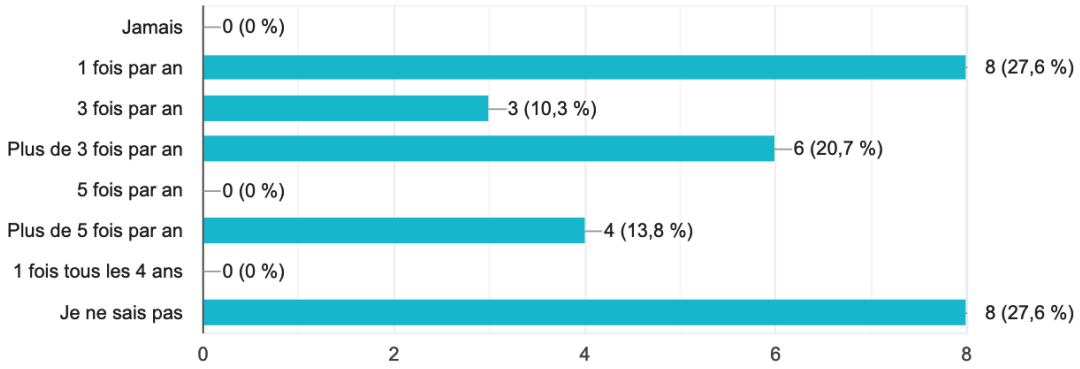
29 réponses



A la question « Si oui, à quelle occasion ? » (Plusieurs cases peuvent être cochées) :
- Plus de la majorité indique « Lors d'échanges formels : réunions exceptionnelles ou régulières » (pour 18 personnes 62,1%).
- « **Lors des Négociations Annuelles Obligatoires » est ensuite cité** (par 15 personnes, 51,7%).
- Ensuite, sont cités « Lors d'échanges informels » (12 personnes, 41,4%) ; « Dans le cadre de recrutements » (8 personnes, 27,6%), « Suite à un évènement marquant en matière d'égalité professionnelle » (8 personnes, 27,6%).
- « Lors des Lignes Budgétaires de Gestion » est cité qu'une fois (1 personne, 3,4%), tout comme « Je ne sais pas ».

Si oui, à quel rythme ?

29 réponses

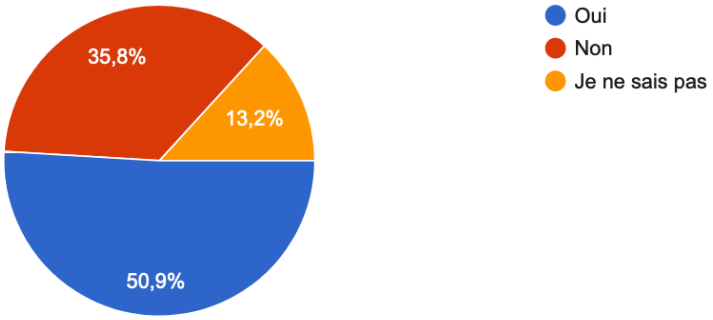


A la question « Si oui, à quel rythme ? il a été répondu :

- En premier et à niveau équivalent en termes de réponses :
  - **« 1 fois par an » (8 personnes, 27,6%)**
  - **et « Je ne sais pas » (8 personnes, 27,6%)**
- En second : « **Plus de 3 fois par an** » (6 personnes, 20,7%)
- En troisième position : « 5 fois par an » (4 personnes, 13,8%)
- En quatrième position : « 3 fois par an » (3 personnes, 10,3%).

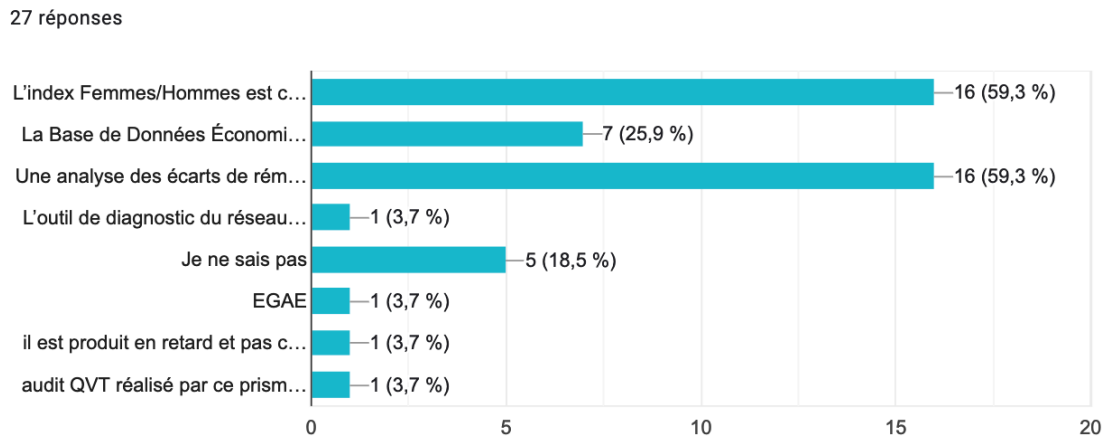
15/ Dans votre entreprise/structure, est-ce qu'un diagnostic sur l'égalité professionnelle F/H a été réalisé ?

53 réponses



A la question « Dans votre entreprise/structure, est-ce qu'un diagnostic sur l'égalité professionnelle F/H a été réalisé ? », la moitié des participants indiquent « Oui » (27 personnes, 50,9%). 1/3 indiquent « Non » (19 personnes, 35,8%) et 7 personnes ont indiqué « Je ne sais pas » (13,2%).

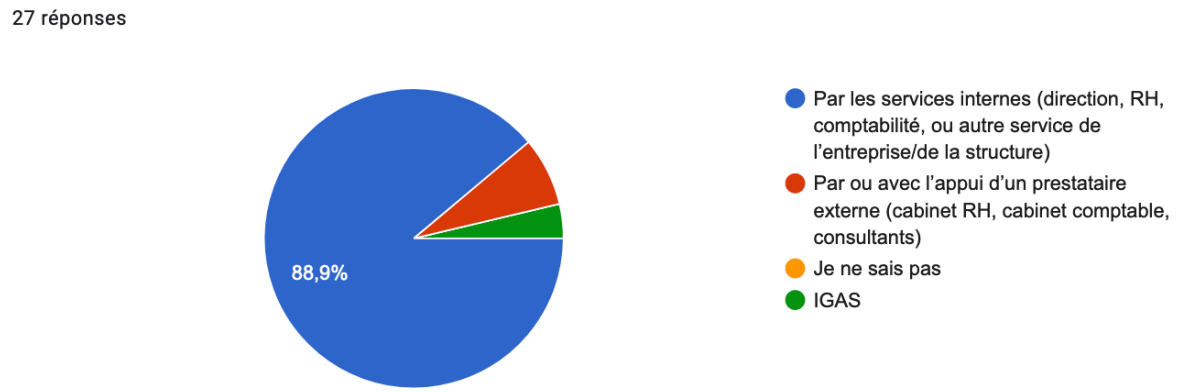
15.1 Si oui, sur quoi porte-t-il ? (Plusieurs cases peuvent être cochées)



A la question « Si oui, sur quoi porte-t-il ? » (Plusieurs cases peuvent être cochées) :

- 1° « L'index H/F est calculé » et « une analyse des écarts de rémunération est réalisée » sont cités à proportion équivalente (2x 16 personnes, 59,3%)
- 2° « La Base de Données Économiques et Sociales et Environnementales (BDESE) est à jour et accessible aux personnes concernées » (7 personnes, 25,9%)
- 3° « Je ne sais pas » est choisi par 5 personnes (18,5%)
- 1 personne a coché « L'outil de diagnostic du réseau ANACT-ARACT a été utilisé » (3,7%)
- Dans « Autre », ont été mentionné par les participants :
    - « EGAE » (1 personne, 3,7%)
    - « Il est produit en retard et pas communiqué à l'ensemble des agents » (1 personne, 3,7%)
    - « Audit QVT réalisé par ce prisme femmes, pour voir si les réponses et perceptions sont différentes ou non » (1 personne, 3,7%)

15.2 Si oui, par qui a été réalisé ce diagnostic ?

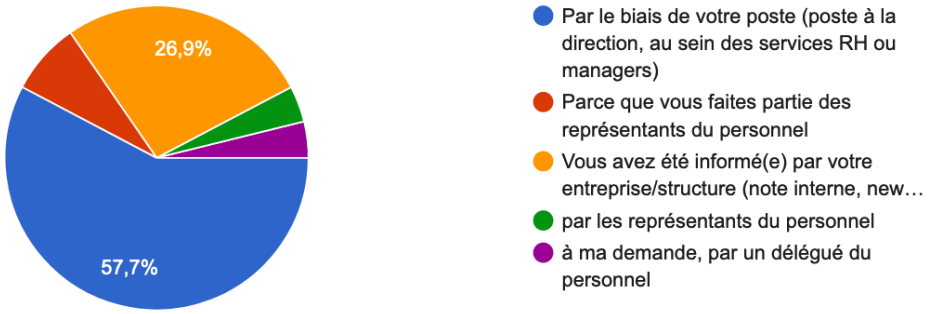


Sur les 27 personnes ayant répondues « Oui », **ce diagnostic a été réalisé :**

- **Est cité en premier : « Par les services internes (direction, RH, comptabilité, ou autre service de l'entreprise/de la structure) » (24 personnes, 88,9%)**
- Ensuite est cité « Par ou avec l'appui d'un prestataire externe (cabinet RH, cabinet comptable, consultants) » (2 personnes, 7,4%)
- Autre : 1 personne a mentionné l'« IGAS » (3,7%)

15.3 Comment en avez-vous eu connaissance ?

26 réponses

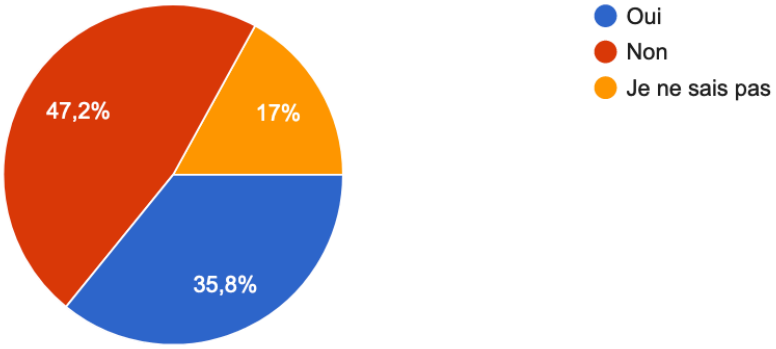


A la question « Comment en avez-vous eu connaissance ? »

- **1° « Par le biais de mon poste (poste à la direction, au sein des services RH ou managers) »** (15 personnes, 57,7%)
- 2° « Vous avez été informé par votre entreprise/structure (note interne, newsletter, intranet) » (7 personnes 26,9%)
- 3° « Parce que vous faites partie des représentants du personnel » (2 personnes, 7,7%)
- Autre :
  - *« Par les représentants du personnel »* : 1 personne, 3,8%
  - *« A ma demande, par un délégué du personnel »* : 1 personne, 3,8%

16/ Existe-il un accord ou un plan d'action égalité professionnelle F/H dans votre entreprise ou structure ?

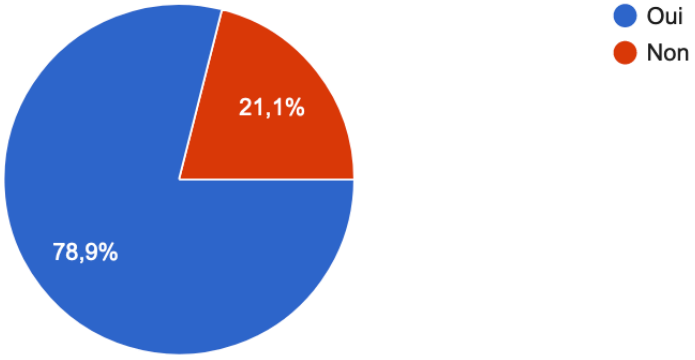
53 réponses



A la question « Existe-il un accord ou un plan d'action égalité professionnelle F/H dans votre entreprise ou structure ? », pratiquement la moitié répondent « Non » (25 personnes, 47,2%).
Environ 1/3 répondent « Oui » (35,8%).
9 personnes indiquent « Je ne sais pas » (9 personnes, 17%).

16.1 Si oui, connaissez-vous les thèmes abordés dans l'accord ?

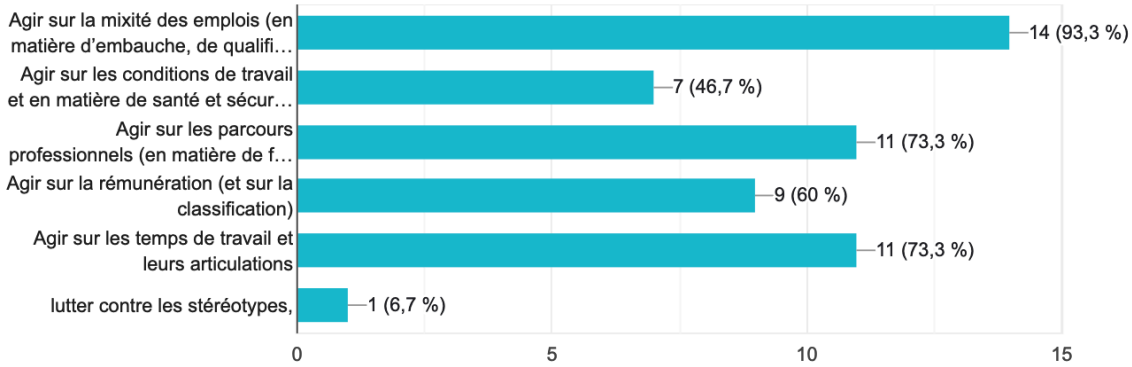
19 réponses



A la question « Si oui, connaissez-vous les thèmes abordés dans l'accord ? », pratiquement l'ensemble des répondants indiquent « Oui » (15 personnes, 78,9%). 4 personnes répondent « Non » (4 personnes, 21,1%).

16.1.1 Si oui, quels sont-ils ?

15 réponses



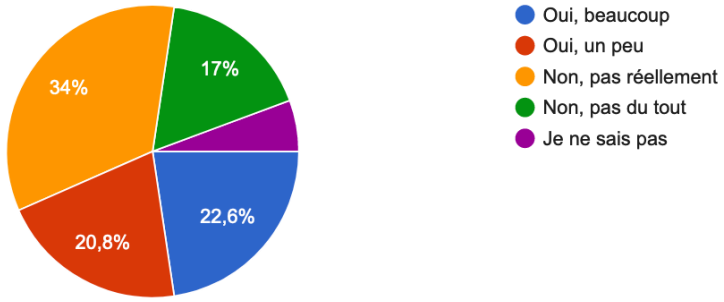
A la question « Si oui, quels sont-ils ? » (Plusieurs réponses sont possibles), sont choisies les propositions suivantes :

- **1° Agir sur la mixité des emplois (en matière d'embauche, de qualification, d'organisation du travail) (14 personnes, 93,3%)**
- **2° Agir sur les parcours professionnels (en matière de formation, de promotion) et Agir sur les temps de travail et leurs articulations (2x 11 personnes, 73,3%)**
- **3° Agir sur la rémunération (et sur la classification) (9 personnes, 60%)**

- **4° Agir sur les conditions de travail et en matière de santé et sécurité au travail (7 personnes, 46,7%)**
- Dans la case « Autre » a été mentionné par 1 personne : *« Lutter contre les stéréotypes ».*

17/ Percevez-vous les efforts réalisés par votre entreprise ou votre structure en matière d'égalité professionnelle F/H ?

53 réponses



A la question « Percevez-vous les efforts réalisés par votre entreprise ou votre structure en matière d'égalité professionnelle F/H ? », 1/3 des participants répondent « Non, pas réellement » (18 personnes, 34%).
12 personnes indiquent « Oui beaucoup » (22,6%) puis 11 personnes répondent « Oui, un peu » (20,8%). 9 personnes ont indiqué « Non pas du tout » (17%). 3 personnes ont répondu « Je ne sais pas ».

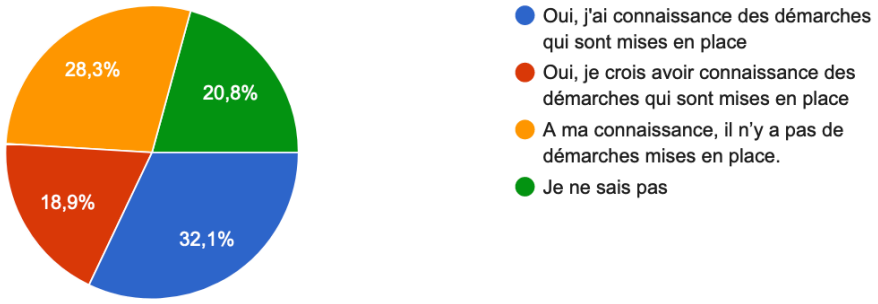
Oui ou Non, pour quelles raisons ?

- *« Plan d'actions en cours de rédaction + suivi d'un plan annuel de communication sur le sujet »*
- *« Ça reste théorique »*
- *« Trop peu d'hommes au sein de la structure »*
- *« Dégradation des conditions de travail »*
- *« Le sujet n'est plus tabou. De ce fait, les remontées du terrain sont plus nombreuses. »*
- *« Pas d'encadrement femme officiel »*
- *« Accès à certains postes toujours à l'avantage des hommes, discrimination suite congé maternité, discrimination pour garde d'enfants dans le cadre de la pandémie ».*
- *« Il y a toujours énormément de différence de salaire et les plus hauts postes sont toujours proportionnellement avec plus d'homme ».*
- *« Des actions réelles pour réduire les écarts salariaux, de + en + de femmes aux postes de dirigeants et de managers en milieu industriel, des campagnes de sensibilisations régulières, la promotion d'initiatives conduites pas des femmes...Mais il y a encore à faire même si les mentalités changent les préjugés ont la peau dure »*
- *« Il n'y a pas d'effort à réaliser, c'est tout naturellement qu'une femme sera recrutée à un poste de cadre si elle répond aux critères recherchés par exemple »*
- *« Pas d'effet sur réalité »*
- *« Ce n'est pas un sujet prioritaire »*
- *« Le sujet n'intéresse pas prioritairement LE dirigeant principal »*

- *« Un diagnostic égalité poussé »*
- *« Il n'y en a pas »*
- *« Réponses données précédemment »*
- *« LA qualité de vie au travail est un axe fort »*
- *« Le parcours professionnel n'est pas le même quand on est une femme ou un homme »*
- *« Communication »*
- *« Pratiques managériales pouvant dissuader de faire valoir les congés parentalité, situations de pression vécue par certaines collègues lors de leur retour, alimentation d'un sentiment de culpabilité vis à vis du fonctionnement de la structure »*
- *« Parce que je conduis l'élaboration du plan d'égalité en interne »*
- *« L'égalité professionnelle Femmes/Hommes est prise en considération de manière naturelle ».*
- *« Beaucoup de communication, peu d'actions »*
- *« Augmentation du nombre de recrutements d'homme dans un secteur féminin »*
- *« Question ambiguë car on ne peut pas parler réellement d'effort, c'est notre culture d'entreprise ! »*
- *« La structure est engagée pour que l'égalité professionnelle soit appliquée de façon transparente »*
- *« Ce n'est pas une question d'effort »*
- *« Aucune information, aucune mention dans les documents communiqués ».*

18/ Quelles démarches ou mesures sont développées dans votre entreprise ou structure ? (Plusieurs cases peuvent être cochées)

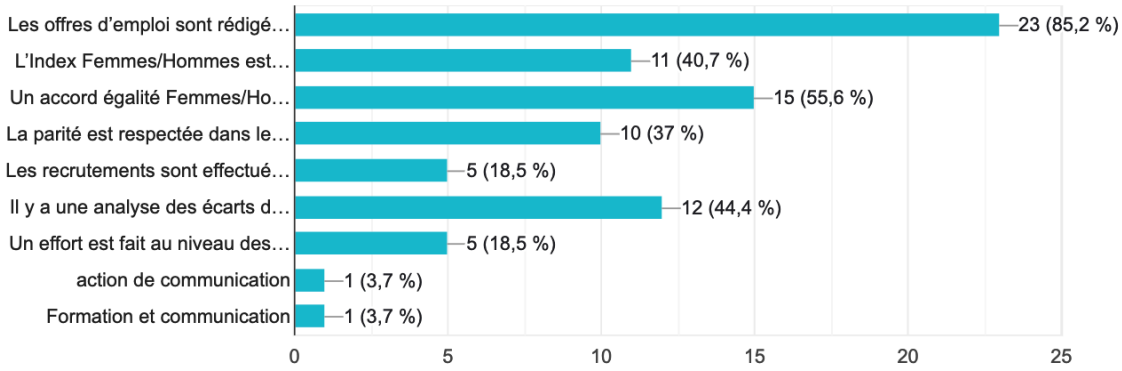
53 réponses



A la question « Quelles démarches ou mesures sont développées dans votre entreprise ou structure ? », la moitié des participants répondent « Oui, j'ai connaissance de démarches qui sont mises en place » (17 personnes, 32,1%) et « Oui, je crois avoir connaissances des démarches sont mises en place » (15 personnes, 28,3%).
11 personnes ont indiqué « A ma connaissance, il n'y a pas de démarches mises en place » (20,8%). Suivi par « Je ne sais pas » cité par 10 personnes (18,9%).

18.1 Il s'agit des mesures et démarches suivantes :

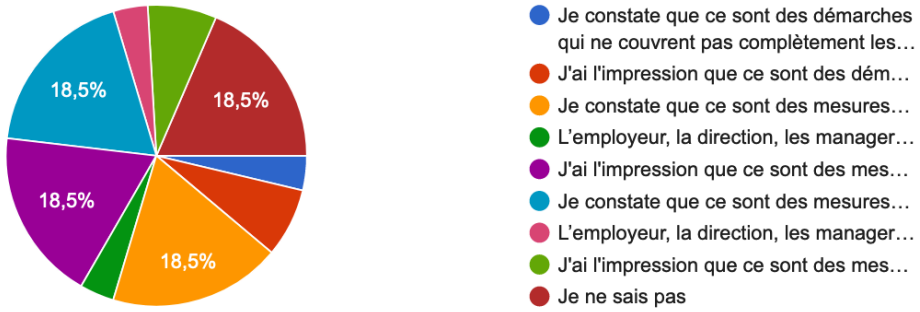
27 réponses



- **1° Les offres d'emploi sont rédigées avec la mention F/H ou sont non genrées (23 personnes, 85,2%)**
- **2° Un accord égalité F/H ou plan d'actions existe (15 personnes, 55,6%)**
- **3° Il y a une analyse des écarts de rémunération dans l'entreprise/la structure (12 personnes, 44,4%)**
- L'Index F/H est calculé (11 personnes, 40,7%)
- La parité est respectée dans les instances (au sein du Conseil d'administration, Conseil de surveillance, liste des candidats au CSE, liste électorale…) (10 personnes, 37%)
- Les recrutements sont effectués par des binômes F/H (5 personnes, 18,5%)
- Un effort est fait au niveau des recrutements dans l'entreprise/la structure par exemple en recrutant plutôt des H sur des métiers où sont majoritairement présentes des F et inversement (5 personnes, 18,5%)
- Dans la case « Autre » a été indiqué :
    - « *Action de communication* » (1 personne, 3,7%)
    - « *Formation et communication* » (1 personne, 3,7%)

18.2/ En ce qui concerne les démarches et mesures mises en place :

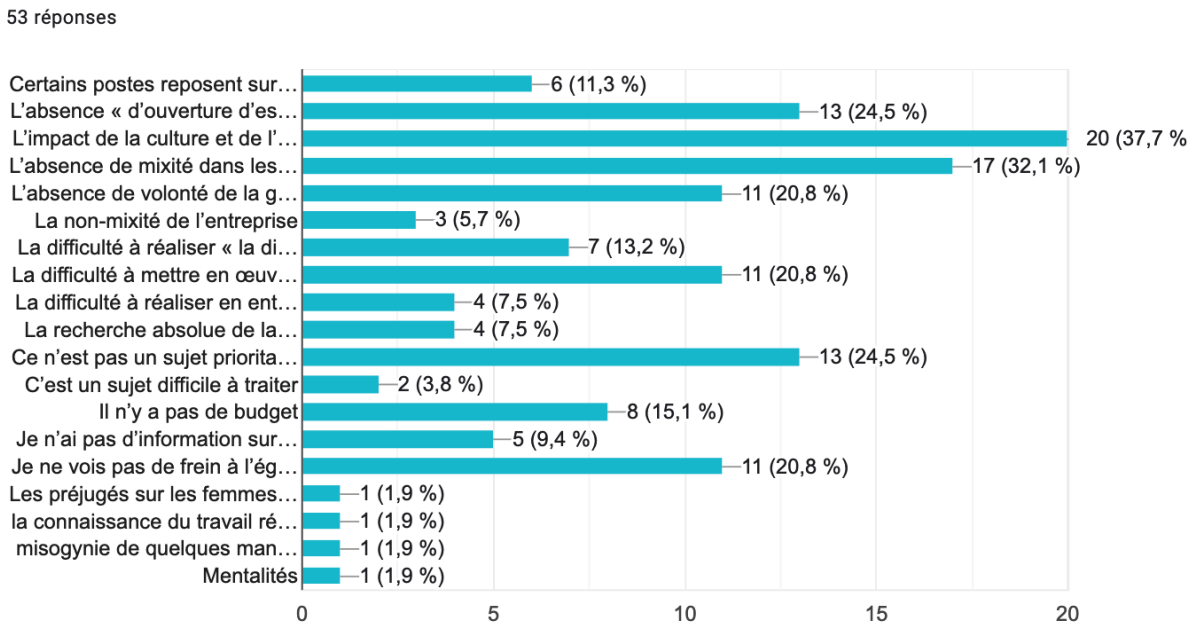
27 réponses



En ce qui concerne les démarches et mesures mises en place :

- **Je constate que ce sont des mesures obligatoires prévues par la législation ou la réglementation (5 personnes, 18,5%)**
- **J'ai l'impression que ce sont des mesures obligatoires prévues par la législation ou la réglementation (5 personnes, 18,5%)**
- **Je constate que ce sont des mesures qui vont au-delà de la législation ou la réglementation prévoit (5 personnes, 18,5%)**
- **Je ne sais pas (5 personnes, 18,5%)**
- J'ai l'impression que ce sont des mesures qui vont au-delà de la législation ou la réglementation (2 personnes, 16,4%)
- J'ai l'impression que ce sont des démarches qui ne couvrent pas complètement les mesures obligatoires (2 personnes, 16,4%)
- Je constate que ce sont des démarches qui ne couvrent pas complètement les mesures obligatoires prévues par la législation (1 personne, 3,7%)
- L'employeur, la direction, les managers ou représentants du personnel ont indiqué que ce sont des mesures qui vont au-delà de la législation ou la réglementation (1 personne, 3,7%)
- L'employeur, la direction, les managers ou représentants du personnel ont indiqué que ce sont des mesures obligatoires (prévues par la législation ou la réglementation) (1 personne, 3,7%)

19/ Quels sont les freins que vous avez pu constater pour l'égalité professionnelle F/H au sein de votre entreprise ou structure ? (Plusieurs cases peuvent être cochées)

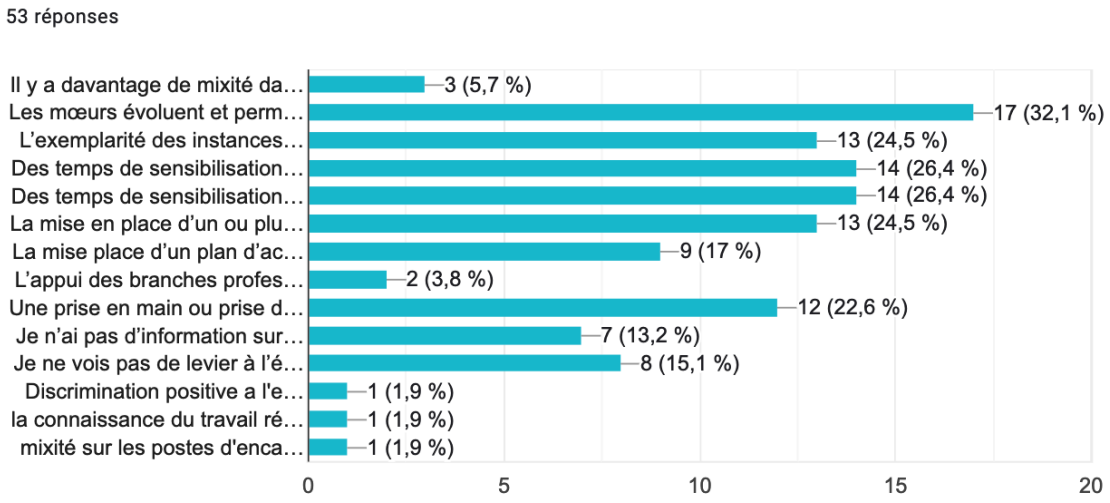


Les freins pour l'égalité professionnelle F/H constatés au sein de votre entreprise ou structure sont les suivants : (plusieurs cases peuvent être cochées)

- **1° L'impact de la culture et de l'éducation sur les choix scolaires et professionnels (20 personnes, 37,7%)**
- **2° L'absence de mixité dans les formations professionnelles empêche de favoriser l'égalité professionnelle lors des recrutements (17 personnes, 32,1%)**

- **3° L'absence « d'ouverture d'esprit » de certaines personnes (13 personnes, 24,5%)**
- **3° Ce n'est pas un sujet prioritaire dans l'entreprise ou la structure (13 personnes, 24,5%)**
- **4° L'absence de volonté de la gouvernance, des dirigeants, de la direction (11 personnes, 20,8%)**
- **4° La difficulté à mettre en œuvre des actions concrètes en faveur de l'égalité en entreprise ou structure (11 personnes, 20,8%)**
- **4° Je ne vois pas de frein à l'égalité dans mon entreprise/structure (11 personnes, 20,8%)**
- 5° Il n'y a pas de budget (8 personnes, 15,1%)
- 6° La difficulté à réaliser « la discrimination positive » en entreprise (7 personnes, 13,2%)
- **7° Certains postes reposent sur des spécificités ou des représentations liées au sexe et ne peuvent pas être ou ne sont ouverts à la fois aux F et aux H (6 personnes, 11,3%)**
- 8° Je n'ai pas d'information sur l'égalité professionnelle au niveau de mon entreprise ou de ma structure et ne peux répondre à cette question (5 personnes, 9,4%)
- **9° La difficulté à réaliser en entreprise les objectifs inscrits dans l'accord égalité ou plan d'action (4 personnes, 7,5%)**
- 10° La recherche absolue de la mixité ou de la parité (4 personnes, 7,5%)
- **11° La non-mixité de l'entreprise (3 personnes, 5,7%)**
- **12° C'est un sujet difficile à traiter (2 personnes, 3,8%).**
- 13° Dans la case « Autre », ont été mentionnés :
    - *« Les préjugés sur les femmes plus sérieuses, moins manuelles, secrétaires » (1 personnes, 1,9%)*
    - *« La connaissance du travail réel, égalité accès environnement capacitant » (1 personnes, 1,9%)*
    - *« Misogynie de quelques managers hommes et âgés » (1 personnes, 1,9%)*
    - *« Mentalités » (1 personnes, 1,9%)*

20/ Quels sont les leviers que vous avez pu constater pour l'égalité professionnelle au sein de votre entreprise ou structure ?
(Plusieurs cases peuvent être cochées)

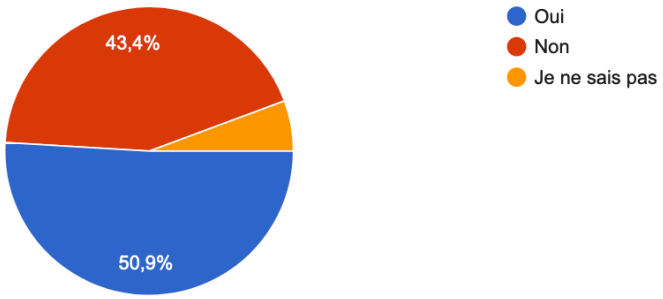


Les leviers pour l'égalité professionnelle constatés au sein de votre entreprise ou structure sont les suivants : (plusieurs cases peuvent être cochées)

- **1° Les mœurs évoluent et permettent l'ouverture des emplois aussi bien aux F qu'aux H** (17 personnes, 32,1%)
- **2° Des temps de sensibilisation sur l'égalité sont proposés aux managers** (14 personnes, 26,4%)
- **2° Des temps de sensibilisation sur l'égalité sont proposés aux salariés** (14 personnes, 26,4%)
- **3° L'exemplarité des instances de la gouvernance, des dirigeants ou de la direction** (13 personnes, 24,5%)
- **3° La mise en place d'un ou plusieurs groupes de travail dans l'entreprise permettant de travailler le sujet** (13 personnes, 24,5%)
- 4° Une prise en main ou prise de conscience du sujet par les personnels RH, managers, représentants du personnel et salariés (12 personnes, 22,6%)
- 5° La mise place d'un plan d'actions avec des indicateurs de suivi (9 personnes, 17%)
- 6° Je ne vois pas de levier à l'égalité professionnel dans mon entreprise/structure (8 personnes, 15,1%)
- 7° Je n'ai pas d'information sur l'égalité professionnelle au niveau de mon entreprise ou de ma structure et ne peux répondre à cette question (7 personnes, 13,2%)
- **8° Il y a davantage de mixité dans les formations professionnelles et cela favorise l'égalité professionnelle dans l'entreprise grâce à des recrutements plus mixtes (3 personnes, 5,7%)**
- **9° L'appui des branches professionnelles au travers d'actions proposées (par ex : vidéo réalisée pour promouvoir un métier, participation à un forum sur l'emploi) (2 personnes, 3,8%)**
- Dans « Autre » a été mentionné :
    - Discrimination positive à l'embauche (1 personne,1,9%)
    - La connaissance du travail réel (1 personne, 1,9%)
    - Mixité sur les postes d'encadrement, de cadres (1 personne, 1,9%)

21/ Au sein de votre entreprise, est-ce qu'une sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles au travail, c'est-à-dire sur les remarques, les agressions ou le harcèlement sexistes ou sexuels au travail, est effectuée ? :

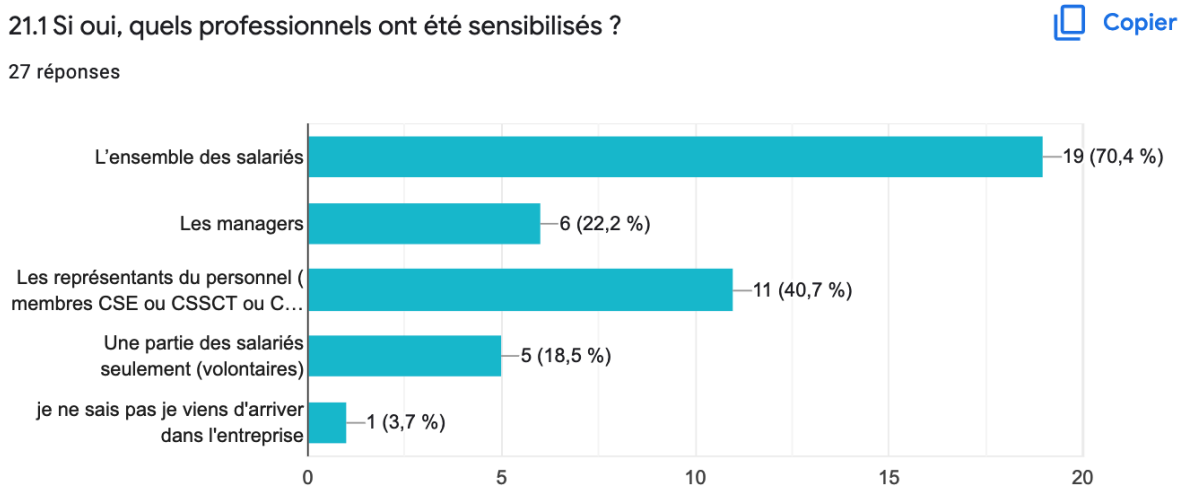
53 réponses



La moitié des participants ont été sensibilisés sur les violences sexistes et sexuelles au travail, c'est-à-dire sur les remarques, les agressions ou le harcèlement sexistes ou sexuels au travail (27 personnes, 50,9%).

Plus du tiers ne l'ont pas été (23 personnes 43,4%).

(Je ne sais pas : 3 personnes 5,7%)



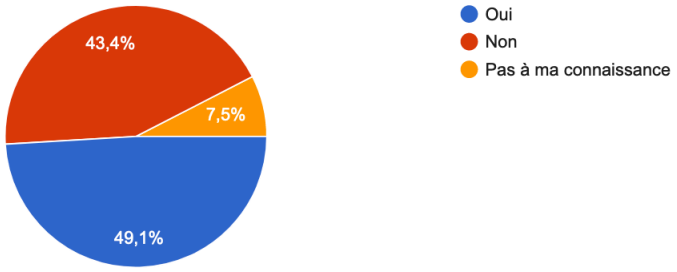
Si oui, quels professionnels ont été sensibilisés ?

Ce sont l'ensemble des salariés (19 personnes, 70,4%) qui ont été sensibilisés aux VSST ainsi que les représentants du personnel (membres CSE ou CSSCT ou CHSCT ou CT, délégués syndicaux) : 11 personnes, 40,7%).
Les managers semblent peu sensibilisés aux VSST (6 personnes, 22,2%).

- Une partie des salariés seulement (volontaires) : 5 personnes
- Autres : 1 personne a mentionné :
  - *« Je ne sais pas je viens d'arriver dans l'entreprise »*

22/ Dans le cadre de votre travail, avez-vous constaté ou avez-vous été confronté(e) à des remarques, à des agressions ou harcèlement sexistes ou sexuels ? (Vous-même ou votre entourage professionnel)

53 réponses



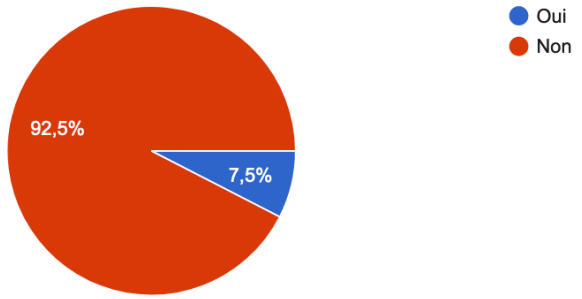
La moitié des participants, eux-mêmes ou leur entourage professionnel, a constaté ou a été confrontée à des remarques, à des agressions ou au harcèlement sexistes ou sexuels (26 personnes, 49,1%).

L'autre moitié des participants indiquent qu'elle n'a pas constaté ou n'a pas été confrontée à cela (23 personnes, 43,4%).

Pas à ma connaissance : 4 personnes, 7,5%

23/ Avez-vous des idées ou des expériences réalisées dans votre structure en matière d'égalité professionnelle F/H que vous souhaiteriez partager avec l'ARACT ?

53 réponses



La très grande majorité des participants indique ne pas avoir d'idée ou d'expérience réalisées dans leur structure en matière d'égalité professionnelle Femmes/Hommes qu'ils souhaiteraient partager avec l'ARACT Normandie (« Non » : 49 personnes 92,5% ; « Oui » : 4 personnes 7,5%).

24/ Si vous aviez une baguette magique et des pouvoirs fantastiques illimités, que feriez-vous en faveur de l'égalité professionnelle F/H dans votre entreprise ou votre structure ? (il n'y a aucune limite dans vos réponses et absolument pas budgétaire)

30 réponses :

- *« Rémunération identique entre les hommes et les femmes ; embauche d'homme pour "casser" l'ambiance féminine et délétère »*
- *« Je ferais faire un "vis ma vie" d'une semaine aux hommes de l'équipe de direction »*
- *« Respectée les connaissances et expériences des femmes avant un quelconque diplôme »*
- *« Toutes les agressions sexuelles et sexistes, physiques ou verbales doivent être suivies d'une réponse de la part de la direction. Elles doivent donc être tracées systématiquement. Tous les salariés doivent prendre conscience que c'est leur rôle d'y être attentif »*
- *« L'essentiel n'est absolument pas la stricte parité, mais l'égalité des chances. Ce n'est pas un souci que telle ou telle profession soit majoritairement occupée par des femmes/ des hommes, dès lors que RIEN ne vient freiner l'accès à ces professions pour des personnes du sexe sous-représenté. C'est sur cette égalité des chances qu'il faut absolument travailler, ainsi que sur la représentation des métiers (l'image que nous en*

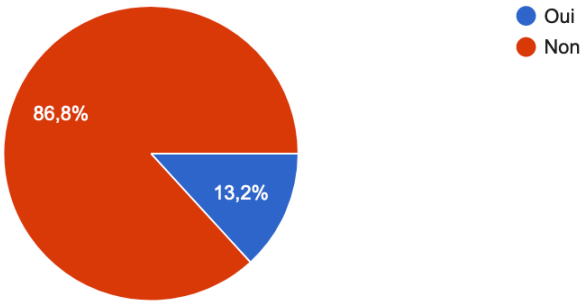
donnons nous-mêmes, notamment auprès des jeunes en passe de choisir leur avenir professionnel) »

- *« Equilibrer le personnel H/F, annuler toute différence de salaire pour les personnes au même poste et avec la même ancienneté »*
- *« Egalité des salaires entre hommes et femmes a fonction, ancienneté équivalente »*
- *« Salaire égal »*
- *« Je m'assurerais qu'à fonction, expérience et qualification égales, les femmes disposeraient de la même rémunération que les hommes (ce qui n'est pas forcément le cas dans mon entreprise) »*
- *« Revaloriser Le niveau de salaire des femmes, à métier égal, salaire égal. Ouvrir enfin les postes techniques aux femmes, on n'est d'ailleurs revenu en arrière. Là où des femmes dirigeaient on a remis des hommes ... »*
- *« Augmenter les salaires des postes techniques qui sont exclusivement occupé par des femmes (et sous payé, avec des contrats précaires) »*
- *« Augmentation des salaires pour attirer des profils différents »*
- *« Transparence salariale et accompagnement des parcours professionnels de toutes et tous »*
- *« Egalité d'accès aux postes d'encadrant, égalité de salaire, non stigmatisation »*
- *« Plus de femmes sur des postes plus élevés avec des salaires équivalents »*
- *« Rendre le congés paternité obligatoire et aussi long que le congés maternité »*
- *« Il faudrait qu'il y ait une réelle politique / aux temps partiels accessibles autant aux hommes qu'aux femmes. Beaucoup d'hommes se voit refuser le temps choisi ce qui renforce les stéréotypes, et les personnes à temps partiel ont souvent les mêmes objectifs qu'à temps plein ce qui engendre des déséquilibres vie prof vie perso. Et les femmes dirigeantes sont sur le même modèles de sur engagements et d'exigences prof que les hommes. Pour avancer sur la question de l'égalité il faut avancer sur les questions d'organisation du travail, de prévention des RPS.... »*
- *« Rien de plus que je ne ferai pour tout autre action en faveur de l'égalité tout simplement »*
- *« Sensibilisation, formation des managers, préventions »*
- *« Travailler en l'an 2222 où les mentalités sur le sujet auront encore évolué et permettront peut-être que ce ne soit jamais un sujet »*
- *« Licenciement du directeur, publication des salaires de chaque salarié pour améliorer la transparence sur les différences de rémunération, sensibilisation/formation des salariés sur violences/harcèlements/inégalités F/H »*
- *« La structure est récente et ne connait pas d'inégalité professionnelle »*
- *« Égalité de traitement, plus de mixité, plus de transparence sur les opportunités professionnelles dans le cadre de transformations organisationnelles à venir et prise de recul sur les pratiques managériales pouvant créer un sentiment de culpabilisation lors de l'exercice de droits liés à la parentalité »*
- *« Un changement de culture et d'éducation patriarcale »*
- *« Il y aurait autant de femmes que d'hommes qui postuleraient sur les emplois techniques et scientifiques et notre conseil scientifique serait paritaire »*
- *« Traitement de carrière identique, salaires identiques, embauche sur les qualités »*
- *« Accompagner les entreprises (de toutes tailles) à faires leur bilans/grilles (H/F - Age - Age dans le poste - formation - poste évolution - salaire - ETP - performance - (...)), à en tirer des conclusions, et à en tirer des conséquences (rattrapage / ...) ; contrôler et sanctionner »*
- *« Ne plus parler de "sexe" mais tout simplement de personne, peu importe le genre, le sexe, la nationalité...Imposer un quota aux plus hauts postes de l'entreprise, au niveau du Comité de direction Faire évoluer les mentalités de tous : enfants/ado/parents pour les formations scolaires, recruteurs pour les préjugés, salariés pour la confiance en eux/elles »*

25/ A votre avis, la notion d'"égalité professionnelle F/H" est-elle dépassée au regard de la non-binarité des sexes de plus en plus médiatisée ?

La non-binarité correspond au fait que des personnes ne s'identifient ni strictement H, ni strictement F, mais entre les deux, un mélange des deux ou aucun des deux.

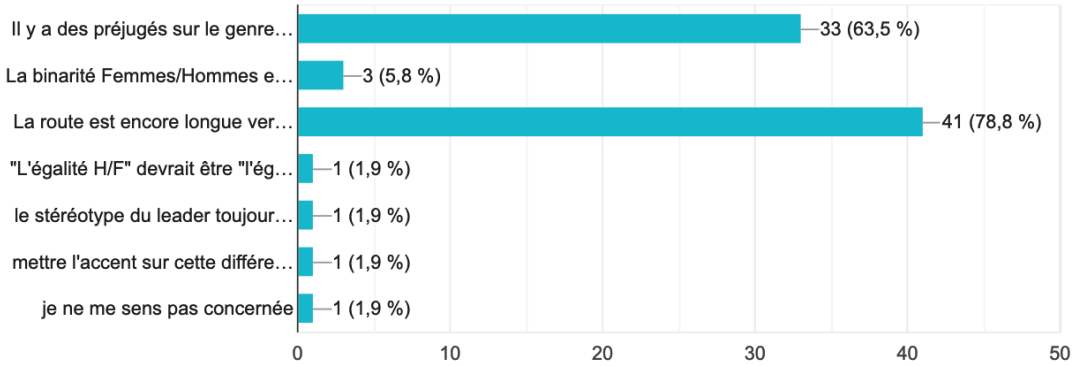
53 réponses



La grande majorité des participants indique que la notion d'"égalité professionnelle F/H" n'est pas dépassée au regard de la non-binarité des sexes de plus en plus médiatisée. La non-binarité correspond au fait que des personnes ne s'identifient ni strictement H, ni strictement F, mais entre les deux, un mélange des deux ou aucun des deux (« Non » pour 46 personnes, 86,8% ; « Oui » pour 7 personnes, 13,2%).

25.1 Pour quelles raisons ?

52 réponses



Pour les raisons suivantes :

- **D'abord parce que la route est encore longue vers l'acceptation de toutes les différences (41 personnes, 78,8%),**
- **Ensuite, il y a des préjugés sur le genre qui nécessitent de poursuivre les efforts en faveur de l'égalité professionnelle F/H (33 personnes, 63,5%)**.

Seulement 3 personnes indiquent que la binarité est dépassée (5,8%).

Des personnes ont indiqué les éléments suivant dans « Autre » :

- *« "L'égalité H/F" devrait être "l'égalité des sexes" »* (1 personne, 1,9%),
- *« Le stéréotype du leader toujours cys-genré »* (1 personne, 1,9%),

- « Mettre l'accent sur cette différence femme/homme ne fait qu'accentuer le fait qu'il y ait une "différence" alors qu'il n'y en a pas (il ne devrait pas y en avoir) » (1 personne, 1,9%),
- « Je ne me sens pas concernée » (1 personne, 1,9%).