

Les cahiers du CREDES

**ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
HOMMES / FEMMES**

*Regards croisés
des dirigeants d'entreprise
et des élus de comités d'entreprise*

Synthèse des débats du colloque du 28/11/2006

Remerciements

C'est avec le soutien de la DRTEFP et du FSE que le CREDES et l'AFPA ont réalisé ce colloque. Nous étions plus de 100, mobilisés à l'Espace Régional - Aire Poitou-Charentes, pour débattre autour du sujet de l'égalité professionnelle hommes/femmes et envisager les actions pouvant réduire et faire disparaître cette discrimination en milieu de travail. A ce titre, nous tenons à remercier tous les participants de ce colloque ainsi que les élus de comités d'entreprise et dirigeants d'entreprise ayant bien voulu répondre préalablement au travail d'études du CREDES et de l'AFPA.

Parce qu'ils ont apporté leur témoignage, un grand merci à Françoise Bureau (Elue de CE de la MACIF), Sophie Domingues (Elue de CE de la STGA), José Moreau (Directeur adjoint de la STGA), Serge Puaud (Elu de CE de la STGA).

Nous pensons également à Dominique Creton (Enseignante-chercheuse en Sciences Sociales et Maître de Conférences à l'Université de Poitiers) et à Rachel Silvera (Economiste et Maître de Conférences à l'Université Paris X) pour leurs apports universitaires sur l'égalité professionnelle ainsi qu'à tous les participants de la table ronde qui ont contribué aux réflexions sur les pistes d'action en faveur d'une égalité professionnelle en entreprise :

- Jean-Luc Arnaud, Ingénieur de formation, AFPA Auvergne
- Catherine Dos Santos, Directrice Technique Régionale, AFPA Poitou-Charentes
- Monique Knapp, Présidente de l'URCIDF
- Marie-Thérèse Pierra, Déléguée Régionale au Droits des Femmes et à l'Égalité
- Patrick Poitiers, Ligue de l'Enseignement-IRFREP, Directeur de l'antenne des Deux-Sèvres
- James Renaud, Président du CREDES
- Dominique Royoux, Directeur de l'Agence des Temps de la CAP

L'organisation de ce colloque résulte du travail de plusieurs personnes qui ont également participé à l'ensemble du projet "égalité professionnelle" :

- Catherine Dos Santos, Directrice Technique Régionale, AFPA Poitou-Charentes
- Isabelle Echouard, Chargée d'études à l'AFPA Poitou-Charentes
- Annie Ferrazza, Chargée d'études au CREDES
- Dominique Guenet, Service "Filières-Aides économiques" à la Région Poitou-Charentes
- Emmanuelle Lemotheux, Chargée d'études au CREDES
- Martine Pham-Quoc, CARIF Poitou-Charentes
- Marie-Thérèse Pierra, Déléguée Régionale au Droits des Femmes et à l'Égalité
- James Renaud, Président du CREDES
- Anne Sailly, Directrice régionale déléguée à la DRTEFP Poitou-Charentes
- Chantal Serre, Chef de projet formation à l'AFPA Poitou-Charentes

Enfin, merci à Marie-Andrée Ruault et Anne Sailly pour la clôture de ce colloque.

Dominique Gouëset
Directeur du CREDES

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

Regards croisés des dirigeants d'entreprise et des élus de comités d'entreprise

Journée animée par Dominique Gouëset, directeur du CREDES

| | |
|--|-----------|
| | |
| OUVERTURE | 4 |
| « Faire avancer ensemble l'égalité professionnelle homme-femme dans les meilleurs délais » | 4 |
| • <i>James Renaud, Président du CREDES</i> | |
| ETAT DES LIEUX | 6 |
| Conférence 1 : | |
| « Quelle prise en charge de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en entreprise ? » | 6 |
| Restitution des études AFPA/CREDES | |
| • <i>Isabelle Echouard, chargée d'études à l'AFPA Poitou-Charentes</i> | |
| • <i>Annie Ferrazza, chargée d'études au CREDES</i> | |
| Conférence 2 : | |
| « Comprendre les réticences pour que l'égalité professionnelle bénéficie à tous » | 12 |
| • <i>Dominique Creton, Enseignante-chercheuse en Sciences Sociales et Maître de Conférences à l'Université de Poitiers</i> | |
| « Egalité des femmes et des hommes en entreprise : des obstacles et des avancées dans la négociation » | 18 |
| • <i>Rachel Silvera, Economiste et Maître de Conférences à l'Université de Paris X</i> | |

| | |
|--------------------|----|
| PERSPECTIVES | 23 |
|--------------------|----|

Témoignages

| | |
|------------------------------------|----|
| Exemples de bonnes pratiques | 23 |
|------------------------------------|----|

- *STGA : Société de Transport du Grand Angoulême*
- *MACIF : Mutuelle et Assurance des Commerçants et Industriels de France*

Table ronde

| | |
|---|----|
| « Les pistes d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle en Poitou-Charentes » | 26 |
|---|----|

- *Jean-Luc Arnaud, Ingénieur de formation à l'AFPA Auvergne*
- *Catherine Dos Santos, Directrice Technique Régionale de l'AFPA Poitou-Charentes*
- *Monique Knapp, Présidente de l'URCIDF*
- *Marie-Thérèse Pierra, Déléguée régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité*
- *Patrick Poitiers, Ligue de l'Enseignement-IRFREP, Directeur de l'antenne des Deux-Sèvres*
- *James Renaud, Président du CREDES*
- *Dominique Royoux, Directeur de l'Agence des Temps de la Communauté d'Agglomération de Poitiers*

| | |
|--------------|----|
| CLÔTURE..... | 32 |
|--------------|----|

- *Marie-Andrée Ruault, Vice-présidente du Conseil régional Poitou-Charentes*
- *Anne Saily, Directrice Régionale déléguée de la DRTEFP Poitou-Charentes*

| | |
|-------------------|----|
| DÉFINITIONS | 36 |
|-------------------|----|

| | |
|-----------------|----|
| GLOSSAIRE | 37 |
|-----------------|----|

| | |
|--|----|
| LISTE DES PARTICIPANTS ET DES INSCRITS | 38 |
|--|----|

Synthèse des débats et rédaction :
Caroline Noiriel
Rédactrice - Ecrivain public

FAIRE AVANCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES PLUS PROCHES DÉLAIS

Par James Renaud, président du CREDES

Pour replacer cette journée dans les enjeux qui la conduisent, il me faut revenir sur trois faits qui ont marqué récemment l'action pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La France au 70e rang mondial !

D'abord, sur l'étude du World Economic Forum rendue publique ces jours derniers qui place la France au 70e rang mondial pour l'égalité homme-femme. Autant dire que la situation, loin d'être glorieuse, nous offre une formidable marge de progrès !

Ensuite, sur l'éclairage que nous apporte les négociations sur l'ARTT en entreprise. En effet, si les femmes ne représentent que 27 % aux élections de délégués du personnels, elles sont 48 % à être mandatées par les organisations syndicales, dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour conduire ces négociations. La situation semble nettement évoluer.

Enfin, le 23 mars 2006 a été publiée la loi sur l'égalité salariale qui fixe la suppression des écarts de rémunération au 31 décembre 2010. Les outils existent, les ambitions se précisent.

Une période propice aux changements de mentalités

Sans compter qu'avec les départs massifs à la retraite qui vont survenir dans les prochaines années, nous entrons dans une ère nouvelle qui, à défaut de changements majeurs, ouvrira sans doute un minimum de mouvements. Une période propice à des évolutions de mentalités et de comportements pour le sujet qui nous anime, à savoir l'égalité au travail entre les hommes et les femmes.

Les éléments existent, les responsables les connaissent

Le 22 novembre 2005, le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et la Formation Professionnelle a traité de la question de l'insertion professionnelle des femmes en Poitou-Charentes. Le CCREFP réunit l'Etat, la Région et les partenaires sociaux, donc tous ceux qui, a priori, peuvent faire évoluer les choses. Cette rencontre a permis la diffusion de nombreux éléments très intéressants non seulement sur le plan statistique pour la situation actuelle mais aussi sur les perspectives d'emploi des femmes, dans chaque branche, à l'horizon 2010 voire 2030 dans le meilleur des cas. Autant dire que

les éléments existent, que les responsables les connaissent.

Le 7 avril 2006, le CISTE, qui réunit l'ensemble des organisations patronales et syndicales de la région a organisé une journée d'étude et de réflexion sur « la mixité et l'égalité professionnelle homme-femme en Poitou-Charentes ». Là encore, de nombreux sujets ont été traités formidablement, enrichis de rapports nourris et éclairants. Or, malheureusement, les choses avancent peu, lentement et même parfois très mal.

C'est pourquoi le CREDES et l'AFPA ont décidé de s'associer une fois encore pour un nouveau « regard croisé ». Un seul objectif : faire avancer l'égalité professionnelle homme-femme dans l'entreprise et dans son environnement immédiat.

Vous l'avez compris, il ne s'agit pas pour l'AFPA et le CREDES de rajouter un colloque à une liste déjà longue mais bel et bien de voir ce qu'il est possible de faire, ensemble, dans les délais les plus proches.



QUELLE PRISE EN CHARGE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN ENTREPRISE ?

*Isabelle Echouard, Chargée d'études à l'AFPA Poitou-Charentes
Annie Ferrazza, Chargée d'études au CREDES*

Restitution de l'étude AFPA/CREDES

Etablir un diagnostic de l'égalité professionnelle dans les entreprises de Poitou-Charentes pour mieux identifier les leviers d'actions pour une bonne pratique en entreprise, tel est bien l'objectif de cette étude réalisée conjointement par l'AFPA Poitou-Charentes et le CREDES.

De mars à septembre 2006, sous l'égide de l'AFPA, Isabelle Echouard a conduit 25 entretiens auprès de dirigeants d'entreprise et de directeurs de ressources humaines, en face à face ou par téléphone. Parallèlement, le CREDES, représenté par Annie Ferrazza et Emmanuelle Lemotheux, a animé plusieurs groupes de travail réunissant 15 comités d'entreprises (soit 24 élus) sur la méthode du « Focus Group » où les participants étaient invités à interagir sur leurs idées et à faire partager leur ressenti, leurs pensées et leurs pratiques. Dans chacune de ces études, 6 grandes questions ont été posées, aux responsables de ressources humaines et aux élus de comités d'entreprise, pour nous offrir ce regard croisé, éclairant tant sur les freins à l'égalité professionnelle que sur les solutions à apporter.

QUELLE VISION AVEZ-VOUS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Du côté des Ressources Humaines

L'égalité professionnelle est essentiellement associée à l'**égalité salariale** puis, dans un deuxième temps, aux **difficultés de recrutement**. Plusieurs DRH font ainsi part de leurs difficultés à mettre en œuvre l'égalité professionnelle dans leur entreprise lorsque la quasi-totalité des candidatures sont féminines ou masculines. C'est le cas notamment dans les secteurs du bâtiment et des services.

Du côté des Comités d'Entreprise

La première vision évoquée, par tous les participants, est l'**égalité salariale**. L'expression « à travail égal, salaire égal » est venue régulièrement ponctuer les échanges. Viennent ensuite la **formation** et la **qualification** et enfin les **situations professionnelles des femmes** au travail. Quelques constats :

- Les femmes sont sectorisées en fonction des métiers. Les élus de comités d'entreprise reconnaissent par exemple que, dans le secteur de l'industrie, la plupart des acteurs sont des hommes.

- Les femmes accèdent plus souvent que les hommes aux CDD et au temps partiel non choisi.

- Il existe à l'embauche des différences de salaire, pour un même poste. Un élu nous a confié que dans son entreprise, les femmes étaient rémunérées 12 % de moins que les hommes à qualification équivalente.

- Il existe un « plafond de verre », au-delà duquel les femmes, à un certain moment, n'évoluent plus.

- Il existe une discrimination à l'embauche. A formation égale, les hommes et les femmes ne sont pas forcément recrutés sur le même poste, les femmes étant souvent affectées à des postes moins qualifiés.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EST-ELLE UN THÈME ABORDÉ ENTRE LES RESSOURCES HUMAINES ET LES COMITÉS D'ENTREPRISE ?

Si le thème est abordé, le bémol est de taille car sur les 25 entreprises interrogées, 10 ont répondu « Jamais », soit tout de même 40 % de l'échantillon ! Les discussions concernent alors :

- La rémunération;
- La formation, notamment lors de la présentation, en fin d'année, du plan de formation au CE qui reprend la répartition homme-femme comme l'y oblige la loi;
- La promotion et la gestion de carrière (axe cité uniquement par les DRH);
- Le recrutement, où tant les RH que les CE reconnaissent le rôle prépondérant de la rémunération;
- L'organisation du travail (réponse donnée par une entreprise du bâtiment qui recrute des femmes et qui de ce fait

doit s'organiser différemment, sur les chantiers notamment).

A noter : lors d'un entretien avec une entreprise de l'échantillon, un DRH a confié que désormais l'égalité professionnelle figurait à l'ordre du jour des réunions car les membres du CE avaient participé au groupe de travail animé par le CREDES. Preuve en est que lorsque l'information passe, une émulation se crée et le sujet entre dans l'entreprise pour nourrir les échanges entre CE et RH.

ÊTES-VOUS ENGAGÉS SUR LE SUJET ?

Ressources Humaines : « La priorité, c'est l'emploi »

Sur l'égalité professionnelle dans les entreprises, la réponse est unanime : « la priorité, c'est l'emploi ». Avant toute chose, les Ressources Humaines s'attachent à conserver les emplois sur leurs sites en Poitou-Charentes. Ils craignent les délocalisations et les licenciements. Mais le plus important à souligner est que pour tous les dirigeants, l'égalité professionnelle c'est surtout l'approche « compétences ». Avant de recruter un homme ou une femme, ils regardent si la personne a les compétences que requiert le poste. Les recrutements se veulent non discriminants, le sexe des candidats n'a pas à entrer en ligne de compte.

Comités d'Entreprise : « Il y a bien une prise de conscience de la part des RH »

Les Comités d'Entreprise reconnaissent de la part des Ressources Humaines une prise de conscience sur le sujet. Mais tous rebutent, lorsque rien n'est fait dans l'entreprise, à prendre en charge les évolutions nécessaires, par manque, confient-ils, d'information et de données.

QUELQUES REPÈRES LÉGISLATIFS

1951 :

- Convention de l'Organisation Internationale du Travail portant sur l'égalité de rémunération

1957 :

- Traité de Rome, Article 119, sur l'égalité de rémunération

1983 : Loi Roudy

- Introduction d'un principe général de non discrimination entre les sexes dans tous les domaines concernant les relations de travail : l'embauche, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la rémunération et la promotion
- Mise en place de garanties reconnues aux salariés pour faire appliquer ce principe
- Obligation pour les entreprises de produire un Rapport annuel sur la Situation Comparée des hommes et des femmes (RSC) transmis au comité d'entreprise
- Création d'une aide financière de l'Etat pour aider les plans d'égalité comportant des actions exemplaires
- Création du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

2001 : Loi Génisson

- Négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les branches et dans les entreprises
- Renforcement du Rapport de Situation Comparée (RSC) en introduisant des indicateurs pour l'entreprise
- Obligation d'affichage de ces indicateurs sur les lieux de travail
- Aménagement des contrats d'égalité
- Incitation à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les élections des instances représentatives du personnel

2006 : Loi Vautrin

- Obligation de supprimer les écarts de rémunération dans un délai de 5 ans (2010)
- Obligation d'introduire, dans le Rapport de Situation Comparée, une analyse de l'articulation entre l'activité professionnelle et la responsabilité familiale

LA LOI GÉNISSON EST-ELLE CONNUE DE TOUS ?

Si les Ressources Humaines et les Comités d'Entreprise savent que cette loi existe, ils en méconnaissent pour autant son contenu et particulièrement le Rapport de

Situation Comparée (RSC) des hommes et des femmes en entreprise (voir notre encadré). En effet, sur les 25 entreprises interrogées, 10 avouent « ne pas connaître la loi Génisson », 3 « très peu » et 12 « dans ses grandes lignes ».

Les raisons invoquées :

- Le manque d'information : si le texte de loi existe, sa mise en oeuvre semble compliquée dans les services de ressources humaines.
- Le manque de temps : les réunions mensuelles de CE sont une course contre la montre où de nombreux sujets doivent être traités en un temps restreint. Quant à l'égalité professionnelle, qui doit être traitée comme le prévoit la législation, une fois par an dans les réunions de CE, force est de constater que si aucune commission « Egalité Professionnelle » n'existe, ce sont à peine 5 minutes (10 tout au plus) qui lui sont consacrées.

AVEZ-VOUS IDENTIFIÉ LES OBSTACLES DANS VOS ENTREPRISES ?

Oui, et aussi surprenant que cela puisse paraître en 2006, **les stéréotypes** arrivent en tête :

« Les femmes ne sont pas faites pour exercer certains métiers d'hommes »

Ou encore « on ne va pas demander à une femme de porter des charges lourdes, autant la protéger, la préserver et lui donner des postes où il y a moins de charges ». Le paradoxe de ce raisonnement est que ces postes sont des postes d'ouvriers et d'ouvrières et par conséquent des postes à non responsabilités. En croyant bien faire, on met de côté les femmes sous un prétexte au demeurant sympathique.

« Les femmes ont moins de disponibilité que les hommes »

Les femmes sont mères et pour certains leur

place est au foyer pour s'occuper des enfants. D'ailleurs, il semble que pour beaucoup, elles soient les seules à pouvoir aller chercher les enfants à l'école (Quid de l'homme en tant que père ?). Pourquoi alors leur proposer des postes à responsabilités quand elles n'ont pas le temps nécessaire à accorder à ce genre de fonctions ?

« Des métiers pour les hommes, des métiers pour les femmes »

Il semblerait que certains métiers soient exclusivement réservés à la gent masculine et d'autres à la gent féminine. On peut effectivement s'interroger sur le système d'orientation professionnelle des jeunes hommes et des jeunes femmes quand 80% des filles se positionnent dans seulement 20 métiers sur les 450 répertoriés ! Ainsi trouve-t-on une majorité de femmes dans l'éducation, les services et l'aide à la personne.

Les principaux obstacles aux yeux des Ressources Humaines :

- **La typologie des postes de travail** : poids des charges, horaires de travail (2x8 pour les femmes; 3x8 pour les hommes), les tâches « masculines » et « féminines »

- **Les candidatures** : dans certains secteurs d'activité, les Ressources Humaines ne reçoivent que des candidatures masculines ou féminines

- **Notamment**, dans le secteur des services ou d'aide à la personne, la convention collective, où la grille salariale de « base » n'est pas attractive et ne permet pas de recruter sur des postes d'encadrement intéressants. Les Ressources Humaines ont cependant la possibilité de rémunérer au dessus de ces grilles, ce

qu'ils font, mais ils tiennent à souligner que la convention collective ne les aide pas et n'encourage pas les recrutements qualifiés, d'autant plus qu'il s'agit souvent de temps partiels ou de mi-temps.

Les principaux obstacles aux yeux des Comités d'Entreprise :

- Sentiment de manque d'information et de documents : les élus déplorent unanimement le manque d'éléments sur les indicateurs pertinents ou spécifiques pour effectuer une bonne évaluation de la situation homme-femme dans l'entreprise.
- Sentiment de ne pas disposer de savoir-faire ou d'outils en matière d'analyse, notamment pour donner un avis motivé sur le Rapport de Situation Comparée. Certains élus se sentent démunis pour comprendre et analyser les chiffres.

Quelles pratiques pour l'égalité homme-femme en entreprise ?

Aussi bien du côté des Ressources Humaines que des comités d'entreprise, peu d'actions nous ont été rapportées. Les raisons : le manque de temps mais aussi, pour les CE des entreprises de moins de 200 salariés, l'absence d'une commission « Egalité Professionnelle » et donc, par conséquent, un manque cruel de ressources pour agir et un isolement néfaste.

Isabelle Echouard confie « Quand j'évoque l'égalité professionnelle auprès des Ressources Humaines, j'ai le sentiment, que malgré les 23 années de législation, nous en sommes encore aux prémices. Il faut d'abord que les entreprises assimilent la loi pour ensuite mettre en œuvre leurs plans d'actions. L'égalité professionnelle prend du temps et tout le monde en manque. Il reste encore beaucoup à faire ! ».

LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE (RSC)

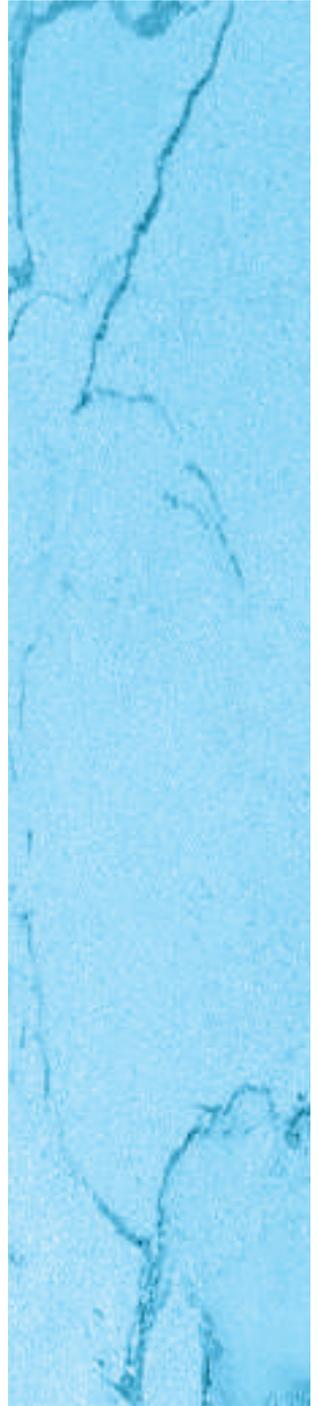
Rédigé par la Direction, il se divise en trois parties :

- **L'analyse** des effectifs par sexe et par catégorie professionnelle en fonction des indicateurs pertinents* et spécifiques**
- **Les mesures** envisagées pour favoriser l'égalité professionnelle et le chiffrage du coût de ces actions
- **Les explications** des inexécutions de ces actions

Depuis le 18 octobre 2006, un nouvel indicateur précise l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

** Les indicateurs pertinents obligatoires sont des données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle, sur les conditions générales de l'emploi, sur la rémunération, la formation, les conditions de travail ou encore sur l'articulation entre vie professionnelle et familiale.*

*** Exemples d'indicateurs spécifiques à l'entreprise : prendre en compte dans le calcul des heures travaillées non seulement les heures supplémentaires et complémentaires mais aussi les motifs de celles-ci dans la répartition homme-femme pour voir à qui l'on demande en priorité de les réaliser, prendre en compte dans les indicateurs d'embauche la nature des contrats de travail et les modalités de recrutement.*



COMPRENDRE LES RÉTICENCES

POUR QUE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE BÉNÉFICIE À TOUS

**Dominique Creton, Enseignante-Chercheuse en Sciences Sociales
et Maître de Conférences à l'Université de Poitiers**

Le point de vue d'une socio-géographe

« Je suis convaincue que l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, et dans tous les secteurs de la société, est fondamentale et qu'elle bénéficie à tous, aux hommes, aux femmes, aux individus, et en l'occurrence, à l'entreprise. »

Chercheuse en Sciences Sociales qui prône le genre (à savoir les rapports sociaux entre les hommes et les femmes) comme dimension fondamentale des sociétés, Dominique Creton nous a fait partager, lors de cette journée, sa réflexion sur les questions d'égalité homme-femme, à travers les expériences et les travaux qu'elle a menés en France et en Europe. En partant du constat de la difficulté de mettre en place une réelle politique publique sur le sujet, elle a pu identifier les réticences, parfois profondes, puis elle a tenté de les comprendre pour proposer des pistes d'action concrètes. Force est de reconnaître que, quels que soient les dispositifs législatifs et réglementaires mis en place depuis des décennies, le système grippe, les pratiques ne suivent pas la loi.

Une démarche pragmatique

Avec pour objectifs principaux l'efficacité et le bien être des individus, la méthode

de Dominique Creton s'appuie sur le questionnement continu. Il est en effet évident, à ses yeux, que l'égalité homme-femme est une question transversale, qui doit pénétrer tous les pans de la société. Pragmatique, elle se méfie de deux doctrines, très présentes outre-manche et outre-atlantique : l'essentialisme et le communautarisme. « L'universalisme français » doit guider le débat, il est dangereux de figer l'homme et la femme dans des catégories sur le simple postulat que dès la naissance, et surtout par « essence », ils seraient deux êtres fondamentalement différents. Tout aussi pervers, le communautarisme tend à considérer les femmes comme membres d'une communauté, avec des intérêts communs et des droits à défendre contre d'éventuels groupes concurrents.

LES FREINS SONT MULTIFORMES ET SE CROISENT

**Les stéréotypes,
« les rôles traditionnels »**

Même s'ils ont évolué, les stéréotypes masculins et féminins restent ancrés dans notre société, basés notamment sur les rôles traditionnels. L'homme travaille à l'extérieur et la femme s'occupe de la famille à la maison ou à proximité. C'est toutefois une représentation très partielle de la réalité historique puisque chez les

indépendants (paysans, artisans, commerçants), les conjointes ont toujours participé à l'activité professionnelle du mari avec une répartition générale des travaux. Le textile a aussi employé de nombreuses femmes mais, exercée à la maison, cette activité au salaire dérisoire, n'en paraissait que plus invisible. Rigidifié au 19^e siècle, ce stéréotype des rôles traditionnels s'est renforcé avec la montée de l'économie dite capitaliste et la formalisation du modèle de la famille bourgeoise.

Néanmoins, il faut reconnaître que le taux d'activité des femmes en France est nettement plus élevé que chez nos voisins européens et qu'il est même soutenu tout au long de la vie. Les taux d'activité des hommes sont plutôt moins élevés qu'ailleurs aux deux extrémités du groupe d'âge chez les plus jeunes et les plus vieux.

Les idées reçues

« Les choses s'améliorent d'elles-mêmes »

Pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il conviendra de revenir sur un certain nombre d'idées reçues et notamment sur cette croyance dans le progrès humain, très répandue dans la société française. Il serait dangereux de croire, même si l'idée est belle, que tout va naturellement se rééquilibrer. Comme dans la mise en place des politiques publiques, il faut accompagner les changements et mesurer leur efficacité. On note d'ailleurs une prise de conscience sur la persistance d'inégalités avec la création d'un certain nombre d'associations ou de groupes de travail (université, recherche...) ou encore avec l'association au nom provocateur « Ni putes, ni soumises ».

« Les femmes sont pour, les hommes sont contre »

Là encore, la situation semble plus complexe. Certaines femmes, sans être contre l'égalité, y restent plutôt indifférentes car elles ne se sentent pas directement concernées, soit parce qu'elles jouissent d'une position privilégiée soit d'un bon environnement de travail ou, plus simplement, parce qu'elles ont des ambitions professionnelles limitées, préférant s'investir dans leur couple et leur rôle de mères.

« Les jeunes sont pour, les vieux sont contre »

Curieusement, l'approche du terrain semble révéler le contraire. En effet, certains hommes jeunes peuvent se sentir mis en rivalité alors que les plus âgés, qui n'ont plus grand-chose à prouver, peuvent donner davantage. Ce sont d'ailleurs très souvent des pères de filles, attentifs à la situation des femmes.

La rivalité au sein d'une génération

Lors des processus de rattrapage des inégalités professionnelles, les hommes jeunes peuvent se sentir pénalisés, fragilisés, mis en rivalité par le recrutement de femmes jeunes, de la même génération. Ce ressenti peut exister aussi en cas d'affichage trop prononcé de l'égalité des femmes, qui sont dans ce cas perçues comme accomplies au détriment des hommes. Cette question reste complexe car elle peut affecter, effectivement, les hommes non recrutés, à compétences égales. Toutefois, en interne comme en externe, il convient d'être clairs : « *une femme est embauchée ou promue parce qu'elle a les capacités requises, ce n'est*

EXISTE-T-IL UNE STRUCTURE INFORMELLE DU POUVOIR ?

C'est en tout cas la question que s'est posée Bengt Westerberg, ancien ministre suédois, Extraits.

« Lorsque j'étais Ministre délégué à l'égalité entre les hommes et les femmes, j'ai demandé une enquête pour tenter de comprendre pourquoi si peu de femmes occupaient des postes de direction dans les entreprises de mon pays. Les chefs d'entreprise interrogés ont donné plusieurs explications, en disant notamment qu'entre 25 et 32 ans, alors que l'on est censé tout donner à l'entreprise si l'on veut faire carrière, les femmes sont à un stade de leur vie où elles veulent fonder un foyer. Les Femmes ? Les hommes sont concernés aussi ! Mais pour Nous, de toute évidence, la famille et les enfants ne sont pas considérés comme des obstacles ».

« On peut voir que les exigences professionnelles auxquelles un cadre supérieur, ou même intermédiaire, doit satisfaire sont beaucoup moins difficiles pour l'homme, qui n'a guère d'autres obligations en dehors de son travail. Pour lui, il est facile d'arriver tôt au bureau, de rester tard, de travailler le week-end, de partir à l'étranger du jour au lendemain, etc. Ce sont surtout des normes masculines, faites par les hommes et pour les hommes, qui régissent les postes de direction. On en est même arrivés à envisager la direction comme une activité strictement masculine. Il s'écrit des centaines de livres sur le leadership et quelques uns sur l'une de ses variantes, le leadership féminin. Mais parmi vous, qui a déjà lu ou vu, un livre sur le leadership masculin ? N'est ce pas une sorte de tautologie que de parler de leadership masculin ? »

« Alors que j'étais Ministre, j'ai aussi proposé en 1994, de fixer un quota minimum d'hommes parmi les bénéficiaires du congé parental d'éducation. Vous ne devinez jamais le nombre d'hommes que j'ai rencontrés qui n'envisageaient pas de s'absenter un mois entier tellement ils s'estimaient indispensables au bureau ! Il est étonnant de constater qu'il n'y ait pour ainsi dire aucune femme irremplaçable sur le marché du travail. Elles semblent n'être qu'irremplaçables qu'à la maison. »

« Et lorsque cette idée de quota fut évoquée dans la presse, elle fut systématiquement assimilée à une sorte de mesure obligatoire ou coercitive. A-t-on jamais entendu parler de congé forcé de maternité ou de la terrible coercition qui oblige les femmes à rester chez elles avec leurs enfants en bas âge ? Bien sûr, le congé parental, d'une manière générale, est volontaire et facultatif, tant pour les hommes que pour les femmes. Mais la manière dont il est qualifié reflète les normes masculines toujours en vigueur dans la société ».

pas du politiquement correct, c'est de la correction », confie Dominique Creton.

Le « cloning »

Le « cloning » est cette tendance naturelle à recruter ou désigner des personnes qui nous ressemblent (sexe, génération, formation, etc.). Phénomène en grande partie inconscient, il n'en reste pas moins dangereux, c'est pourquoi il faut veiller à assurer dans les instances de recrutement, et plus largement professionnelles, une certaine mixité garante de la diversité des points de vue.

Réduire la question de l'égalité homme-femme à un problème pour les femmes

La mise en avant des questions de femmes sous entend que c'est à elles de les prendre en charge, avec la crainte que cela ne se fasse au détriment des hommes. Inévitablement, cet angle renvoie à la « guerre des sexes ». Or, une Conférence du Conseil de l'Europe, en 1997, a démontré que le fait de passer de la question de la condition féminine à celle de l'égalité entre les hommes et les femmes entraînait la participation accrue des hommes.

Confusion entre le droit des femmes et certaines catégories de la population

Dans un contexte chargé de lutte contre les inégalités, quelles qu'elles soient, le droit des femmes se noie dans celui d'autres catégories sociales comme les handicapés, les populations d'origines étrangères, les jeunes de cités, etc. La question des femmes (et des hommes) est transversale, elle transcende toutes ces catégories.

Le renvoi de chacun à sa situation personnelle

Lorsque l'on parle d'égalité professionnelle, très souvent, des points de blocage naissent dans le fait qu'inévitablement les personnes sont renvoyées à leurs situations personnelles (arrangement de couple, répartition des tâches et des horaires, choix professionnels, etc.). Conséquence : certains optent pour l'argument de cloisonnement total.

QUELQUES PISTES DE TRAVAIL POUR FAIRE AVANCER L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME, ET SURTOUT POUR QU'ELLE BÉNÉFICIE À TOUS

Avoir une attitude volontariste

Le principe de l'égalité homme-femme est destiné à durer, il y a un réel intérêt à en faire un atout. Bien qu'encadré par des textes de lois et toutes sortes de recommandations, il doit être confirmé par la pratique et évalué au même titre que chaque politique publique.

Faire le lien avec la sphère privée

Il faut poser la question du temps, non extensible. Il semble également impératif d'élargir et d'améliorer les politiques publiques qui déjà prennent en compte cette question (en Europe mais aussi en France, comme à Poitiers avec l'Agence des Temps de la CAP) pour offrir une meilleure articulation entre les temps familiaux, les temps des services et les temps professionnels. Le rythme d'une entreprise n'est pas régulier, adaptons les horaires pour la journée, la semaine ou l'année.

POURQUOI LES HOMMES ONT-IL TOUT INTÉRÊT À S'IMPLIQUER ?

Alors que l'égalité professionnelle peut être considérée par les hommes comme une perte de pouvoir, une augmentation de la concurrence pour les emplois et les postes ou la remise en cause de leur rôle traditionnel, il apparaît évident que non seulement l'égalité ne pourra se faire sans eux mais surtout qu'ils ont tout à y gagner.

Un texte du Conseil de l'Europe synthétise les principaux motifs des hommes qui s'impliquent dans l'égalité professionnelle.

Tout d'abord, beaucoup d'hommes ont le sentiment que **les groupes mixtes sont plus efficaces**, plus dynamiques et plus agréables que les groupes exclusivement masculins. Trois raisons sont souvent avancées :

- Les hommes et les femmes ont un vécu et des perspectives différents, cela diversifie les compétences.
- La mixité favorise une certaine autodiscipline et une atmosphère d'encouragement (plutôt que de compétition). On peut même parler d'une certaine « tension sexuelle » susceptible d'être productive dans la vie professionnelle.
- Les équipes travaillent sur des marchés composés d'hommes et de femmes, la mixité est donc une question d'efficacité.

Autre motif qui peut conduire les hommes à s'investir : **la lutte contre la violence**, sous toutes ses formes. L'économie est un lieu comme les autres (famille, école, administration...) où s'exercent des formes de violence. Les trois autres motifs sont tirés de travaux de sociologues norvégiens et reposent sur trois archétypes masculins :

« L'homme de justice »

Beaucoup d'hommes sont favorables à la justice mais dans la pratique, il existe de nombreux obstacles qui les empêchent de vivre en accord avec leurs principes. L'homme de justice met sa pratique en accord avec ses principes, parce qu'il estime **juste** de le faire.

« Le carriériste »

Il fait de son travail le point de départ de son analyse de la famille. Dans l'évolution du monde du travail, il a perçu des mutations et pense qu'il peut gagner à investir dans la famille. Les chercheurs soulignent qu'il est plus proche de ses enfants que d'autres; c'est grâce à ces contacts qu'il espère en apprendre davantage sur les **relations humaines**.

« L'homme soucieux »

Sa participation à la vie familiale n'est pas limitée à son rôle de père. Il estime que la vie familiale fait partie de la vraie vie. En s'investissant activement, non pas simplement en assurant son soutien matériel, il ajoute une dimension à ce qu'il estime relever de la **qualité de vie**.

Réfléchir aux conditions de travail

Le fait d'y porter attention est facteur d'amélioration potentielle. Tout poste doit pouvoir être occupé par un homme ou une femme. L'interchangeabilité des postes donne de la souplesse à l'entreprise et aux individus. Cela doit être rendu possible grâce à l'échange d'expérience et la technologie. Il faut également questionner la neutralité des qualifications de postes et identifier des discriminations liées à certaines tâches (on sait le travail répétitif souvent dévolu aux femmes).

Proner et mettre en place la mixité

Il faut encourager la présence des femmes dans les postes de décision, de recrutement, et dans les instances représentatives. A l'inverse, il faut favoriser celle des

hommes dans les secteurs « féminins » et dans les groupes d'égalité.

Diversifier les parcours de carrière

A la fois pour favoriser la cohérence entre activité professionnelle et vie personnelle mais aussi pour diversifier les modèles. Cela ne peut que profiter à tous !

Se donner des outils appropriés

Ils sont aussi nombreux que variés : guide de présentation des données statistiques, fiches techniques pour mettre en place des actions, appel à des experts et des spécialistes pour l'analyse des données, mise en place des commissions et des médiateurs pour favoriser la remontée de l'information et optimiser sa diffusion, échanges d'expériences...



DES OBSTACLES ET DES AVANCÉES DANS LA NÉGOCIATION

**Rachel Silvera, Economiste
et Maître de Conférence à l'Université de Paris X**

« L'égalité entre les hommes et les femmes est un enjeu primordial pour l'évolution des organisations et le développement de leurs performances. Elle oblige à se questionner sur les valeurs, les principes et le fonctionnement de l'entreprise et à analyser leur pertinence. Elle suppose, et permet également, un dialogue social efficace. »

Economiste renommée, Rachel Silvera travaille depuis plusieurs années sur les questions de l'égalité professionnelle et s'est intéressée de près aux effets de la loi de 2001. Elle a notamment publié, avec Jacqueline Laufer, un ouvrage sur les accords qui ont résulté de cette loi du 9 mai aux Editions Emergences. Pour notre journée consacrée à l'égalité professionnelle en Poitou-Charentes, Rachel Silvera est revenue sur les obstacles et les avancées qu'elle constate au quotidien dans la négociation.

QUELS SONT LES EFFETS DES STÉRÉOTYPES ?

Sans être définis comme des mesures ouvertement discriminantes, construits socialement et acceptés inconsciemment, les stéréotypes ont un rôle non négligeable sur l'emploi des femmes. La question de la « neutralité » des pratiques en matière d'emploi (ou plus exactement de leur non neutralité) conduit souvent à la notion de « discrimination indirecte », que reprennent la Directive

Européenne 2002/73 et la loi française du 16 novembre 2001 : « une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion plus élevée de personnes d'un sexe à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié et nécessaire et puisse être justifié indépendamment du sexe des intéressés ».

Pour s'attaquer à cette invisibilité du genre, cette omission délibérée des risques de discrimination indirecte et le « laisser faire » ambiant, il faut davantage valoriser la diversité et l'égalité de fait et pas seulement établir la neutralité. C'est ainsi que se gommeront, peu à peu, les effets néfastes sur l'emploi des femmes, à savoir : des emplois d'assistance et de service plutôt que de « cœur de métier », la dévalorisation de l'aspect technique de leur travail, une articulation famille-travail où seules les femmes sont concernées par le temps partiel et la disponibilité et enfin les stéréotypes sur les compétences « naturellement » attribuées aux femmes telles la minutie, la patience ou le dévouement.

QUELS SONT LES ENJEUX ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX ?

Depuis plusieurs années, on constate une plus grande mobilisation des acteurs étatiques et sociaux sur la question de l'égalité professionnelle. Dans la période récente, en plus de la dimension « sym-

bolique », diverses initiatives gouvernementales ont affiché une volonté de soutien et d'incitation à la mise en œuvre de démarches d'égalité. Tandis que la Charte pour l'Égalité rappelle les objectifs à poursuivre dans le cadre d'une politique intégrée de l'égalité, la création du label Égalité récompense les organismes publics et privés qui intègrent un objectif d'égalité dans leurs politiques de gestion des ressources humaines. Depuis sa création, 18 labels ont été décernés.

Dans les entreprises, une prise de conscience de la contribution de l'emploi féminin à la croissance économique s'opère, l'égalité homme-femme est vue comme un « investissement social » et un « stimulateur de performance ». Les Responsables de Ressources Humaines perçoivent également dans l'égalité professionnelle une réponse aux enjeux posés par la démographie, et notamment par les nombreux départs à la retraite des baby boomers, et à la pénurie de certaines qualifications. De nombreuses entreprises voient aussi l'égalité professionnelle comme une opportunité pour le développement de nouveaux marchés et de produits pour les consommatrices. Enfin, l'égalité professionnelle apporte une visibilité d'engagement dans les politiques de communication internes et externes de l'entreprise.

LA NÉGOCIATION : QUEL BILAN EN 2006 ?

Une enquête IFOP, de novembre 2004, réalisée pour la Délégation aux droits des femmes du Sénat, révèle que 72 % des entreprises n'ont pas ouvert de négociations relatives à l'égalité professionnelle. Elle montre également que seulement 57% des grandes entreprises sont dans ce cas.

Autrement dit, dans les grands groupes, là où la moitié des accords ont été signés, la mesure des enjeux semble en état de marche.

Les motivations sont multiples

La première motivation, inscrite dans la plupart des préambules d'accords, concerne la volonté de **respecter** et même de « garantir » l'application d'un principe d'égalité des droits, d'égalité de traitement et de non discrimination dans tous les domaines de l'emploi. En second lieu, les accords affirment la volonté des partenaires sociaux de faire de l'égalité professionnelle un point fondamental du **dialogue social**. Une troisième motivation concerne la **responsabilité sociale de l'entreprise**, l'égalité professionnelle s'inscrivant ici dans la dimension citoyenne du rôle de l'entreprise. Quatrième motivation : la **performance économique** globale et la capacité d'innovation. Les accords d'entreprise soulignent la contribution indéniable de l'emploi des femmes sur ces facteurs. Enfin, la mise en œuvre d'une démarche d'égalité professionnelle témoigne d'une **préoccupation en termes d'image et de communication** de l'entreprise, tant en externe auprès des candidats potentiels, des clients et des actionnaires, qu'en interne auprès des collaborateurs et de l'encadrement.

Les thèmes abordés dans les Accords d'entreprise

Les accords négociés portent sur l'ensemble des domaines de la relation d'emploi. Cinq thèmes majeurs peuvent être cités :

- **Le recrutement**, pour notamment favoriser les femmes dans les filières « masculines » ;

- **La formation** ;
- **La promotion et les parcours professionnels**, pour assurer de réels déroulements de carrière pour les femmes et lutter contre les plafonds de verre ;
- **La rémunération**, qui reste le thème le plus délicat car la plupart des entreprises affirment « qu'il n'y a pas d'écarts injustifiés en dehors de l'ancienneté ». De plus, dans la pratique, le principe de « salaire égal pour des emplois de valeur comparable » est difficile à appliquer, sans critères d'évaluation précis sur les définitions de postes, ce qui n'est pratiqué dans aucune entreprise ou branche française à l'heure actuelle ;
- **L'articulation vie professionnelle-vie familiale**, pour notamment neutraliser l'impact du congé de maternité et/ou du congé parental. L'objectif est de les intégrer dans le parcours de carrière, en accompagnant le départ et le retour par des entretiens et, éventuellement, par des formations de remise à niveau. L'exigence porte aussi sur la rémunération, en considérant le congé maternité comme du travail effectif et en l'intégrant, de fait, dans le calcul de l'ancienneté. Certains accords traitent également de la question de la « parentalité » et rappellent que les droits à congés attachés aux enfants doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes.

Les degrés d'engagement

Outre le respect du principe de non discrimination, les accords font une large place à la mise en place et au suivi d'indicateurs chiffrés et précis pour évaluer les inégalités et, le cas échéant, les mesures prises pour y remédier. Certains accords prévoient également la mise en

LES « ACTIONS POSITIVES »

Quelques exemples d'actions positives engagées dans des entreprises françaises pour rétablir l'égalité professionnelle :

- Porter à au moins 20 % du recrutement les embauches de femmes pour toutes les catégories professionnelles (EADS)
- Atteindre 30 % de femmes stagiaires (PSA)
- A qualification, expérience, aptitudes requises équivalentes, la priorité sera donnée à une femme, sauf si un critère est plus favorable à un homme, et pour une période temporaire (ADP)
- Prévoir une enveloppe spécifique de rattrapage des écarts (Crédit Mutuel, Snecma, AXA, EDF...)
- Compte tenu d'un écart de 4,9 % entre la rémunération principale des hommes et des femmes, 1,5 % de hausse de salaire annuel sera attribué aux femmes, pendant la durée de l'accord (EDF-GDF)
- Un écart de salaire étant constaté, surtout après 10 ans d'ancienneté, l'entreprise s'engage à ce que cet écart soit inférieur à 1 % d'ici à cinq ans, et ce sur tous les éléments de la rémunération (salaire fixe, bonus, part variable) (Schneider Electric)

œuvre d'un principe de proportionnalité pour respecter la proportion des femmes présentes aux différents niveaux. Ainsi, en matière de recrutement, certains accords s'engagent à recruter une proportion de femmes dans telle ou telle catégorie. En matière de carrière, cet engagement de proportionnalité s'exerce également. Quelques exemples : « le pourcentage de femmes promues ne pourra être inférieur au pourcentage d'hommes promus » ; « le pourcentage d'augmentations individuelles et de promotion par rapport au nombre d'hommes et de femmes doit être similaire » ; « le pourcentage de femmes et d'hommes en formations diplômantes doit être équivalent à celui de leur répartition dans l'entreprise ». En cas d'écarts constatés, certaines actions correctives, encore appelées « actions positives », sont envisagées (voir notre encadré).

QUELS RÉSULTATS ATTENDRE D'UNE « CULTURE DU GENRE » NÉGOCIÉE ?

Des effets positifs sur la gestion des ressources humaines ?

Sur le plan des ressources humaines, les accords s'inscrivent dans plusieurs types de perspectives. Les points d'entrée sont très diversifiés : nécessaire évolution des qualifications ouvrières impliquant des formations qualifiantes pour maintenir des ouvrières dans l'emploi, volonté de faire évoluer les politiques de gestion de carrière face aux obstacles que rencontrent des femmes cadres de plus en plus nombreuses dans leur propre développement de carrière, nécessité de développer la mixité parmi les emplois ouvriers face aux pénuries de main d'œuvre, volonté

d'apporter des réponses aux aspirations des hommes et des femmes en matière d'articulation des temps dans une perspective de meilleure implication des salariés, meilleure utilisation des potentiels, rupture avec des pratiques assignant les femmes à des emplois peu qualifiés et les excluant des processus de formation professionnelle et de promotion, évolution des modèles d'autorité et de pouvoir dans l'entreprise, amélioration des processus de recrutement, visibilité nette de la fonction formation... Autant de démarches et d'objectifs qui s'intègrent dans une perspective pragmatique et s'avèrent utiles pour accompagner et soutenir les processus de changement des entreprises.

Un impact limité en matière d'égalité professionnelle ?

Sur le plan du traitement des inégalités plus structurelles, on peut s'interroger sur l'apport effectif des accords. En effet, la plupart d'entre eux restent silencieux sur certains domaines comme la précarité, les contraintes et les conditions de travail ou encore la question du temps partiel, des horaires atypiques et de ses conséquences en matière de salaire et de risque de pauvreté. De même, les impacts en matière d'inégalités salariales demeurent ténus. Il s'agit au mieux d'un effort ponctuel de rattrapage salarial, rarement d'une analyse critique de la politique de rémunération globale de l'entreprise. Enfin, la mise en œuvre d'« actions positives » à destination de faibles effectifs de femmes, même si l'on peut reconnaître leur indiscutable valeur d'exemplarité, n'est pas de nature à modifier durablement ces inégalités sauf à être considérées comme des « actions pilotes » destinées à être relayées par des politiques plus globales intégrant l'objectif d'égalité.

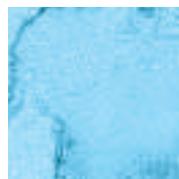
QUEL EST LE RÔLE DES SYNDICATS DANS LA NÉGOCIATION ?

Sans l'implication des organisations syndicales, le suivi, le devenir et les résultats concrets des accords ne seront pas assurés. D'où la problématique des effectifs syndicaux dans les PME. Les Commissions de suivi ont un rôle central. D'autre part, il faut noter la nécessité d'une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les délégations. Il faut se garder d'envoyer des « femmes alibis » juste pour ces négociations jugées secondaires. Le principe de « gender mainstreaming », qui vise à intégrer un objectif d'égalité à toutes les actions, à toutes les politiques, à toutes les négociations, doit faire foi dans tous les thèmes de négociations

obligatoires. Enfin, il faut former les hommes syndiqués, les Directeurs de Ressources Humaines et l'encadrement intermédiaire à négocier l'égalité.

POUR EN SAVOIR PLUS...

- Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse. Programme Equal-Timetis. Emergences.
- www.conciliationdestemps.fr
- www.egaliteprofessionnelle.fr



DES ENTREPRISES S'ENGAGENT : EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

La STGA (Société de Transport du Grand Angoulême) :
José Moreau, Directeur adjoint
Sophie Domingues et Serge Puaud, Elus du Comité d'Entreprise

Récemment lauréate du Trophée des Comités d'Entreprise, la Société de Transport du Grand Angoulême met à l'honneur le principe d'égalité entre ses salariés. Avec 40 % d'effectifs féminins (alors que la moyenne du secteur se situe aux alentours de 15 %), les femmes sont partout, dans les bureaux et dans les bus (30 % d'agents de maîtrise) mais aussi dans l'encadrement (55 %) et à la direction. Seul point noir, les ateliers de maintenance qui peinent (encore) à recruter des femmes.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, PLUS QU'UNE OBLIGATION, UN ÉTAT D'ESPRIT !

Véritable culture d'entreprise, l'égalité professionnelle à la STGA est mise en œuvre de façon tout à fait naturelle depuis la création de l'entreprise. Le Comité d'Entreprise exerce à cet effet une vigilance aigüe sur les embauches, tant pour les jeunes en contrat d'apprentissage que pour les CDI, mais aussi sur les rémunérations et les promotions. Autre mission du CE, qui peut en grande partie expliquer la réussite de l'égalité professionnelle dans l'entreprise : il gère, en accord avec la direction, les emplois du temps et les permutations horaires. Une souplesse bien-

venue et reconnue par les salariés qui peuvent ainsi bénéficier de leurs mercredis. Les élus du comité d'entreprise le reconnaissent eux-mêmes : « il y a un réel esprit d'ouverture avec les services de ressources humaines. Face à nos revendications, des solutions sont proposées, certes pas toujours acceptées mais la démarche est constructive ».

SE MÉFIER DE « L'EFFET INVERSE »

Mais que l'on n'y trompe pas, à la STGA ce sont d'abord les compétences qui priment. Le sexe des candidats n'entre, éventuellement, en ligne de compte, qu'après une série de tests sélectifs. Monsieur Moreau, directeur adjoint, le rappelle : « même si nous mesurons l'importance de l'égalité professionnelle, la priorité reste pour nous l'emploi. Il faut avant tout satisfaire les clients pour garantir les postes de travail ».

Si l'on se félicite des changements de mentalités dans l'entreprise, où chacun semble véritablement prendre bénéfice de la situation, la méfiance reste de mise. Mais pas forcément du côté habituel... « L'égalité professionnelle concerne aussi bien les hommes que les femmes, confie Monsieur Moreau. Dans certaines profes-

sions, il n'y a que des femmes et l'on peine à recruter des hommes. Si l'on veut gagner le combat de l'égalité profession-

nelle, cessons de le poser du côté exclusivement féminin ».

La MACIF

(Mutuelle et Assurance des Commerçants et Industriels de France) : Françoise Bureau, Elue du Comité d'Entreprise

« Au regard des chiffres, les femmes n'occupent visiblement pas les places qui leur reviennent alors qu'elles représentent un vivier important. J'ai voulu en comprendre les raisons objectives puisqu'aucune forme de discrimination volontaire n'est pratiquée dans notre entreprise. »

Contrairement à certaines entreprises, la Macif n'a jamais hésité à recruter des femmes. Mais alors qu'elles sont 63 % parmi les salariés, elles ne sont plus que 34 % dans l'encadrement et 5 % aux postes de direction ! C'est de ce constat qu'est né le projet Mutu'Elles, initié par la direction générale et conduit par Anne Le Saux.

LE PROJET « MUTU'ELLES »

Lancé en 2002 et porté par l'ensemble des régions et le siège social pour favoriser l'égalité professionnelle, le projet Mutu'Elles s'est intéressé, par des méthodes parfois originales et innovantes, aux freins à la progression des femmes dans la hiérarchie. Le projet s'est basé sur deux questions :

*Les femmes **peuvent-elles** faire carrière à la Macif, ou en d'autres termes, quels sont les freins sur lesquels l'entreprise peut agir ?*

Neuf séminaires, pour s'exprimer sans tabou, ont été organisés à l'extérieur de l'entreprise par sessions de trois jours. 123 femmes et 43 hommes ont ainsi pu dresser un vaste état des lieux. Des actions concrètes (+ de 50) lui ont fait suite, parmi lesquelles :

- des moyens accrus pour recruter plus de femmes aux postes de haute décision
- des formations pour les recruteurs et les gestionnaires de carrière sur les stéréotypes
- des formations à l'affirmation de soi et au coaching
- le maintien du lien avec l'entreprise pendant les longues absences
- des préparations aux entretiens et à la postulation
- la rédaction d'une Charte d'Égalité et la création d'une Commission sur le sujet
- la candidature au Label Égalité

*Les femmes **veulent-elles** faire carrière à la Macif, ou en d'autres termes, quels sont les freins sur lesquels les femmes doivent agir ?*

Si les femmes développent plus particulièrement des qualités reconnues par tous (intuition, art de la négociation, résolution de conflit...), elles s'interdisent encore d'accéder à certains rôles traditionnellement dévolus aux hommes. Question de confiance en soi. Souvent, elles « n'osent

pas » franchir le pas. A cela s'ajoutent la crainte de ne pas avoir la maîtrise de son temps (image du cadre totalement disponible pour l'entreprise) et, pour les mères de famille, un fort sentiment de culpabilité. Se consacrer au bien être de ses proches est encore culturellement vécu comme une mission exclusivement féminine. Tirillées entre réussir leur vie professionnelle et leur vie privée, elles choisissent souvent, pour point d'équilibre, le compromis.

IL N'Y A PAS DE PENTE NATURELLE VERS L'ÉGALITÉ

Si le bilan final de l'opération « Mutu'Elles » ne sera connu qu'en 2007, un bilan provi-

soire fait état d'éléments primordiaux à prendre en compte pour l'accès des femmes dans l'encadrement de la Mutuelle. Il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité. La volonté d'égalité doit être communiquée et portée clairement par les dirigeantes et dirigeants à leur comité de direction, à leurs cadres de terrain et à leurs salariés, hommes et femmes. Des mesures égalitaires ne peuvent pas résorber une situation inégalitaire. La préoccupation d'égalité doit être intégrée dans chaque décision, chaque écrit, chaque procédure, chaque choix d'organisation. Aucune action, aussi petite soit-elle, n'est à négliger. Le chemin vers l'égalité est encore en partie à défricher.



TABLE RONDE

LES PISTES D' ACTIONS POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN POITOU-CHARENTES

**Table ronde animée par Chantal Serre,
Chef de projet formation à l'AFPA Poitou-Charentes**

AVEC :

- **Jean-Luc Arnaud**, Ingénieur de formation à l'AFPA Auvergne
- **Catherine Dos Santos**, Directrice Technique de l'AFPA Poitou-Charentes
- **Monique Knapp**, Présidente de l'URCIDF
- **Marie-Thérèse Pierra**, Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
- **Patrick Poitiers**, Ligue de l'Enseignement-IRFREP, Directeur de l'antenne des Deux-Sèvres
- **James Renaud**, Président du CREDES
- **Dominique Royoux**, Directeur de l'Agence des Temps de la CAP

SELON VOUS, COMMENT PEUT-ON RÉELLEMENT IMPULSER UNE DYNAMIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Monique Knapp : « Il faut aider les femmes dans tous les domaines, favoriser l'activité économique, l'articulation des temps de vie et promouvoir l'égalité de traitement. Cela passe par l'information mais aussi par des actions collectives de reprise de confiance en soi et par un large réseau de professionnels et d'acteurs (ANPE, PLIE, services de conseil et de diagnostic sur la VAE, etc). Il reste encore beaucoup à faire, surtout sur les stéréo-

types. Nous devons engager une approche par le genre, une approche intégrée et permettre ainsi l'élargissement et la diversification des choix professionnels des femmes. Nous travaillons actuellement à la création d'un site internet dont l'ouverture est prévue en janvier 2007. »

NB : un incident technique survenu lors de l'enregistrement des débats ne nous permet pas de vous restituer une synthèse fidèle des échanges. Merci d'avance de bien vouloir nous en excuser.

Marie-Thérèse Pierra : « Il faut élargir le champ d'action au-delà des Directions de Ressources Humaines et des Comités d'Entreprise par l'aide à la mobilité des femmes et les contrats pour la mixité des emplois. Quatre points sont essentiels à mes yeux : appliquer la loi avec des diagnostics affinés et des appuis-conseils, cultiver le volontariat des branches, des entreprises, des Chambres de Métiers (etc.), mener la négociation et outiller convenablement les Comités d'entreprise, les délégués du personnel et les entreprises. »

Patrick Poitiers : « Quand on sait que plus de la moitié des demandeurs d'emploi en Poitou-Charentes sont des femmes et que les trois quart d'entre elles recherchent un travail dans des secteurs dits « féminins », il convient de véritablement rendre visible

à tous, le fait que les femmes peuvent occuper des postes dits « masculins ». Ces secteurs où les femmes sont encore peu présentes, leur offrent souvent un métier qu'elles aiment et une situation stable (horaires fixes, CDI). C'est pourquoi aussi, notamment au travers du Contrat de Plan Etat Région, je préconise la mise en place de véritables parcours individualisés pour les femmes. Enfin, l'accent doit être mis sur l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale. »

LE LABEL ÉGALITÉ SEMBLE UNE PISTE INTÉRESSANTE, SOUVENT CITÉE. A QUOI SERT-IL ET COMMENT L'OBTENIR ?

Jean-Luc Arnaud : « L'égalité entre les hommes et les femmes est devenue un **argument économique** car les femmes sont source de progrès pour l'entreprise, un **argument social** dans le cadre, nous l'avons vu aujourd'hui, du dialogue social et du développement durable, un **argument RH** pour fidéliser et attirer les talents et un **argument marketing** car le consommateur achète plus volontiers des produits labellisés égalité.

Le label Egalité est délivré par AFAQ AFNOR Certification après l'avis de la commission nationale de « Label Egalité ». Il faut en premier lieu retirer un formulaire de demande de candidature sur internet (www.afaq.org/label/egalite) puis préparer une auto-évaluation de trois champs et 18 critères. Le Champ 1 porte sur les actions menées dans l'entreprise, le champ 2 est centré sur la gestion des ressources humaines et du management. Le 3^e et dernier champ correspond à la prise en compte de la parentalité dans le cadre

professionnel. Cette auto-évaluation réalisée, le dossier de candidature peut être déposé auprès de l'AFAQ. Il comprend : une lettre d'engagement, un formulaire de demande de labellisation, le rapport d'auto-évaluation, le Rapport de Situation Comparée (RSC) et le contrat avec AFAQ AFNOR Certification. »

L'AFPA MÈNE DEPUIS L'AN 2000 UN « PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ». QUELLE EN EST SA PORTÉE AUJOURD'HUI ?

Catherine dos Santos : « Effectivement, en 1997, nous avons fait le constat que les formations ne comptaient que 27 % de femmes, dont 4,7 % sur les formations dédiées aux métiers non traditionnels. C'est ainsi qu'est né, grâce au cofinancement du Fonds Social Européen, ce « Plan Egalité Formation entre les hommes et les femmes » pour favoriser l'accès des femmes aux formations qualifiantes, qui, on le sait tous, est un facteur d'insertion durable. Le Plan s'articule autour de quatre axes :

- **Un travail sur l'élargissement des choix professionnels des femmes** : journées portes ouvertes dans les centres de l'AFPA, partenariats renforcés avec les branches professionnelles, les prescripteurs, les organismes de formation, les Parcours Femmes, les CIDF. Objectif : « s'envisager sur des métiers sans perdre son identité », sans se transformer en homme.
- **Une réservation de places** au sein des formations AFPA avec information des prescripteurs.
- **Un plan de sensibilisation** proposé aux prescripteurs, élus, organismes parte-

naires, acteurs des CBE, organismes consulaires, OPCA.

- **Un accompagnement renforcé au sein des Centres**, avec une personne référente qui joue le rôle d'interface avec l'extérieur, qui écoute, qui recherche des entreprises. Grâce au FSE, nous avons également pu travailler sur l'optimisation de l'insertion professionnelle.

QUELS RÉSULTATS EN POITOU-CHARENTES ?

« Les résultats sont très encourageants, les actions volontaristes ont porté leurs fruits. Par rapport à 1999, l'AFPA Poitou-Charentes enregistre une hausse de 12 % des femmes dans les formations traditionnelles et la hausse est encore plus importante, 19 %, pour les formations non traditionnelles. Il faut accompagner ces changements. Il ne faut pas laisser le souffle retomber. »

COMMENT ALLER PLUS LOIN ?

« Ce colloque permet déjà d'envisager des solutions et des pistes. Le travail avec le CREDES, dans le cadre du Contrat de Plan Etat Région, doit se poursuivre et s'enrichir. Nous manquons d'informations et d'outils. Il faut rendre la loi plus innovante. Je pense également que nous devons poursuivre nos actions de sensibilisation à destination des prescripteurs mais aussi des TPE et PME. Très concrètement, nous préconisons :

- **Des modules de formation**, d'une demi-journée chacun, sur le cadre législatif de la loi et ses obligations, sur la loi de l'égalité salariale, sur les évolutions possibles, sur les ressources et documents disponibles, sur le label Egalité.

- **Des modules plus spécifiques** : un module sur l'élaboration du Rapport de Situation Comparée ainsi qu'à son analyse, un module sur l'élaboration des tableaux d'indicateurs pertinents et spécifiques, un module sur la mise en œuvre d'un plan d'action pour diminuer les écarts constatés, un module sur « Comment négocier l'égalité salariale avec le Comité d'Entreprise ? », un travail de fond sur les stéréotypes et l'identification des obstacles à la mise en œuvre de la loi et les leviers d'action possibles.

- **La rédaction d'un guide pratique** sur la mise en œuvre de la loi d'Egalité Professionnelle au sein des entreprises. Un guide qui viendrait compléter, avec des cas pratiques, celui déjà proposé par le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle.

- **Des groupes d'échanges de pratiques**, lors de petits-déjeuners (gain de temps et climat convivial) pour favoriser les échanges entre DRH de secteurs d'activités identiques ou pas.

- **Le Label Egalité** : accompagner les entreprises pour obtenir le Label Egalité avec deux modules de formation : « Approche préalable au Label » (présentation du cahier des charges et des critères d'éligibilité, exemples d'actions à réaliser pour obtenir la certification) et « Approche obtention du Label » : (élaboration du cahier des charges avec une approche plus spécifique des critères d'éligibilité et des documents contractuels). »

COMMENT CONCILIER LES TEMPS PROFESSIONNELS ET FAMILIAUX ?

Dominique Royoux, Directeur de l'Agence des Temps de la Communauté d'Agglomération de Poitiers, revient sur ce qui, selon lui, serait une avancée pour tous et sur les actions mises en œuvre par la CAP.

« Je vois au moins trois bonnes raisons de favoriser la conciliation sur les temps de travail et de vie personnelle, confie-t-il. Tout d'abord, les entreprises et les salariés seront plus performants, la qualité de vie s'améliorera pour tous et enfin, les territoires gagneront en attractivité ». Une dynamique d'autant plus urgente à lancer qu'un récent baromètre du stress réalisé en mars 2006 par la CFE CGC révèle que 59 % des salariés déclarent avoir des difficultés pour concilier vie privée et vie professionnelle. Dans l'Union Européenne, le coût du stress est évalué à 20 milliards d'euros par an et cause 30 % des arrêts de travail.

Une approche où chacun est gagnant

Les entreprises qui :

- réduisent le turn-over en fidélisant la main d'œuvre
- préviennent l'absentéisme en rendant les salariés plus impliqués et attentifs
- favorisent leur attractivité dans un contexte de recrutement où la prise en compte de la conciliation des temps devient un levier de gestion des ressources humaines
- renforcent l'engagement du personnel et accroissent leur compétitivité
- permettent de mutualiser des moyens, des locaux et des services avec d'autres entreprises, la collectivité et l'ensemble des acteurs du territoire
- améliorent leur image par une meilleure prise en compte de l'égalité homme-femme

Les salariés qui aspirent à :

- une meilleure gestion de leurs temps de vie
- moins de stress et de fatigue
- une plus grande tranquillité d'esprit
- un véritable parcours professionnel
- une reconnaissance de leurs difficultés personnelles
- un gain financier
- une mobilisation autour d'une démarche citoyenne de développement durable

Le territoire qui accroît son attractivité :

- prise en compte simultanée des questions de mobilité et de localisation résidentielle, de garde d'enfants et accès aux services de qualité
- en étant à l'écoute des entreprises et en instaurant la concertation et le dialogue avec elles
- en agissant pour une meilleure prise en compte de l'environnement et du développement durable
- en favorisant la mutualisation des services sur le territoire

Quelles actions concrètes sur la CAP ?

La garde d'enfants : l'association Temps-DEM (Temps des Enfants à la Maison) propose une garde d'enfants sur des horaires décalés, le samedi et le dimanche, effectuée par des professionnels au domicile des parents. Autre initiative : la crèche inter-entreprises « Les Polissons » qui accueille les enfants des salariés des entreprises et collectivités adhérentes, du lundi au vendredi, de 6h30 à 21h30. La priorité est donnée aux parents qui ont des horaires atypiques. Le coût pour les entreprises est réduit car elles peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt familles de 25 % auquel s'ajoute la déductibilité de 35 %.

La mobilité : les Plans de Déplacements des Entreprises (PDE) qui permettent aux entreprises, collectivités et administrations de proposer à leurs salariés des solutions alternatives à la voiture particulière. Les bénéfices sont triples : pour l'environnement, pour l'entreprise qui réduit ainsi ses charges de déplacements et de stationnement, ses coûts liés aux accidents de trajets professionnels, qui améliore l'accessibilité à son site et valorise son image. Pour le salarié enfin, qui réduit ses coûts de transport, qui gagne du temps et qui reste en bonne santé physique. A noter : la CAP a élaboré un outil d'autodiagnostic à l'attention des PME désireuses de se lancer dans cette démarche. Parallèlement aux PDE, la CAP, en partenariat avec les acteurs concernés et VITALIS, négocie pour régler les problèmes ponctuels de mobilité des salariés. Une plate d'information dédiée à été créée à l'intention des personnes en insertion professionnelle.

Les Services publics : pendant une semaine, fin août début septembre, en soirée, le mercredi après-midi et le samedi matin, les habitants de Poitiers peuvent effectuer en un seul lieu, le plus souvent la Maison de Quartier, un grand nombre de démarches liées à la rentrée (inscriptions aux activités de loisirs, achat des cartes de cantine et de bus...). Dans le même esprit, une enquête réalisée auprès des usagers a permis à la Mairie et à ses Annexes de faire évoluer ses horaires d'ouverture pour mieux s'adapter aux besoins exprimés.

Quelles pistes d'action ?

- **La promotion du CESU**
- **Un partenariat avec l'Université :** des étudiants de l'IAE se verront proposer dans le cadre de leurs stages un accompagnement des entreprises dans la mise en place de mesures favorisant l'égalité homme-femme
- **La mobilité des personnes âgées :** l'accompagnement de parents âgés peut peser sur le temps de travail, aussi la CAP mène-t-elle un groupe de réflexion pour trouver des solutions innovantes
- **Les services à la personne :** une réflexion avec le Conseil de Développement Durable est en cours pour fédérer les acteurs du secteur et optimiser ces services, particulièrement intéressants pour les salariés de notre territoire.

POUR LE CREDES, QUELLES SONT LES PRIORITÉS ?

James Renaud : « trois pistes me semblent essentielles : sensibiliser les représentants du personnel, élever le niveau de compétences des élus et, enfin, les accompagner dans leurs démarches en faveur de l'égalité professionnelle. »

SENSIBILISER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

« Parce que mal informés sur le sujet, ils sont peu enclins à engager des réflexions et des actions. Pour cela, les différents outils de communication du CREDES peuvent être utilisés afin d'atteindre le plus de personnes possible sur ce thème. Le CREDES **diffusera de nombreuses informations** sur le sujet (notamment sur le nouveau décret n°2006-1270 du 18 octobre sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale) **en intégrant un module de sensibilisation** sur l'égalité professionnelle hommes/femmes en entreprise lors de formations telles que celle du « Fonctionnement du CE » ou celle d'« Exercer les attributions de secrétaire du comité d'entreprise. »

OUTILLER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

« Au-delà de la sensibilisation, il est nécessaire de donner aux représentants du personnel des outils pour leur permettre d'agir, notamment avec :

- **La création d'un guide méthodologique** qui leur permettra de maîtriser le vocabulaire autour de l'égalité professionnelle, de connaître précisément les lois et les

règlements, de savoir comment évaluer la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise, de travailler sur les représentations de chacun pour découvrir s'il existe ou non des freins culturels, d'engager des actions pour favoriser l'égalité professionnelle, d'inciter et de valoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Instances Représentatives du Personnel ;

- **La création d'un répertoire** récapitulant toutes les institutions qui traitent de la question de l'égalité professionnelle et de la situation des femmes en Poitou-Charentes afin de leur permettre de se diriger vers les structures appropriées lorsqu'ils rencontrent des difficultés. »

ACCOMPAGNER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

« Il nous semble également nécessaire d'accompagner les élus dans leurs démarches en faveur de l'égalité professionnelle, et notamment de :

- **Élever le niveau de compétences** avec trois actions clés. Tout d'abord, en créant des **groupes de travail** pour les aider dans l'analyse de la situation hommes/femmes de leur entreprise. Ensuite, en poursuivant **la formation** mais aussi en sensibilisant, lors d'une autre formation, les représentants du personnel du CHSCT sur leur rôle à jouer. Enfin, en mettant à leur disposition des ressources bibliographiques sur le sujet.

- **Conseiller les élus** dans leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle en entreprise. Le CREDES préconise ainsi la mise en place d'un réseau d'experts, véritable point d'appui pour les élus.

- **Organiser des séminaires**, en collaboration avec d'autres structures, pour favoriser le dialogue social et travailler ensemble pour une meilleure égalité dans l'entreprise. »

Marie-Andrée Ruault,

Vice-présidente du Conseil régional Poitou-Charentes

Au Conseil Régional, l'égalité professionnelle est une priorité. Il s'agit d'un impératif démocratique. La Région, au travers de ses différents dispositifs, s'y engage chaque jour. Ainsi participons-nous au **financement de plans de formation** des salariés d'entreprises lorsque celles-ci vont au-delà de leurs obligations légales. Objectif : augmenter les compétences des personnes et améliorer leur compétitivité. Nous soutenons également les **actions collectives**, dans le cadre d'un territoire ou d'une filière, pour contribuer à la formation d'un ensemble de salariés de différentes entreprises regroupées autour d'objectifs communs nécessaires à leur développement, à leur mutation ou à leur reconversion.

Je voudrais dire aux Comités d'Entreprise, qui vont se prononcer sur le plan de formation, en fin d'année, combien leur rôle est important. Ils pourront compter sur l'entier soutien de la Région Poitou-Charentes. Il en va de l'avenir de nos entreprises, par rapport aux évolutions des métiers et des besoins. Par rapport à la mobilité interne et externe des personnes car les chiffres le montrent, celles et ceux qui ont pu suivre des formations accèdent plus facilement à un autre emploi. **A partir de 2007**, nous allons accentuer nos actions en direction des salariés pour leur permettre de bénéficier très largement **des**

bilans de compétences, en partenariat avec les différentes structures, les Comités d'Entreprise, le CREDES, mais aussi avec les chefs d'entreprises et leurs directions des ressources humaines.

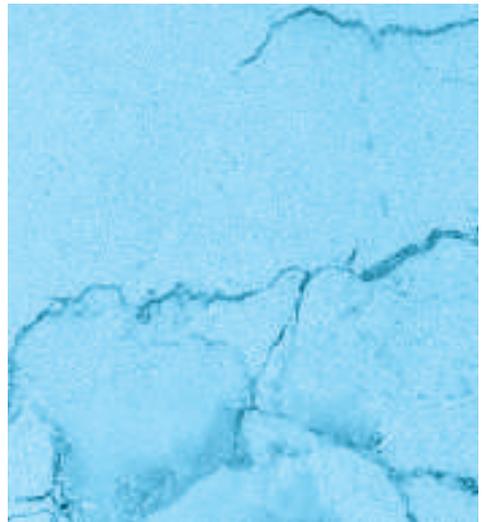
Notre ambition est de **construire un véritable droit à la formation tout au long de la vie**, quelque soit le statut de l'individu, dans ou hors de l'entreprise. Notre principal enjeu est la **sécurisation des parcours professionnels**. Plusieurs chantiers expérimentaux ont déjà été identifiés : les processus d'information des jeunes sans qualification, la formation des salariés des TPE et leur remplacement, le portage des salariés en situation de reconversion... Pour nous, il s'agit de privilégier un lien direct avec le monde de l'entreprise, pour accompagner les personnes dans la construction de leur projet professionnel.

Je tiens à vous parler de notre nouveau dispositif, le « **Chèque Femmes** » qui donne un coup de pouce aux femmes qui souhaitent accéder à des métiers traditionnellement masculins. Chaque mois, tout au long d'une formation, ce chéquier finance des services à domicile, de la garde d'enfants, du soutien scolaire et bien d'autres prestations.

La Région Poitou-Charentes sera aux côtés de toutes celles et ceux qui veulent mettre

en application les dispositifs existants et ils ne manquent pas ! Notre rôle n'est-il pas, ensemble, de faire évoluer les mentalités des chefs d'entreprise, des salariés, en commençant par les élus, hommes et femmes ? Le fait d'être présents aujourd'hui montre bien que vous êtes déjà sensibles à ce sujet. Nous devons, ensemble, aller plus loin. En tant que coordinateur de

l'action économique sur les territoires, la Région impulsera ces actions afin de permettre une prise de conscience et permettre l'accès des femmes aux différents métiers. Ce n'est qu'un début, nous nous retrouverons pour poursuivre nos travaux et faire ensemble du Poitou-Charentes, une région dynamique pour les entreprises et les individus qui la composent.



Anne Saily,

Directrice Régionale déléguée du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle Poitou-Charentes

Le rôle de l'Europe pour une meilleure prise en compte des questions d'égalité professionnelle a été évoqué à plusieurs reprises, lors des tables rondes. Rappelons que l'Europe nous invite à vérifier l'intégration de l'égalité homme-femme dans chaque projet co-financé par le Fonds Social Européen. C'est lors d'une Commission du FSE, alors que nous constatons que les projets de formation des entreprises accordaient relativement peu de place à la qualification des salariées femmes, que nous avons évoqué, avec James Renaud, la nécessité d'explorer ce qui se passait dans les entreprises de cette région en matière d'égalité professionnelle.

Comme l'a dit Madame Creton, « **se poser la question est facteur d'amélioration** ». Il s'agissait en effet de trouver, grâce à cette étude, des leviers d'action, avec les entreprises, les responsables des ressources humaines, les élus et les représentants du personnel. Force est de constater que malgré les lois, les directives, les traités, les partenaires sociaux ne se sont pas encore mobilisés sur cette question. Dans l'échantillon enquêté, 40 % des entreprises qui devraient le faire n'abordent pas le sujet et deux élus seulement sur 19 ont évoqué le Rapport de Situation Comparée. A ce stade, on peut dire que « les torts sont bien partagés ».

L'intervention de Dominique Creton et celle de Rachel Silvera, qui nous ont parlé de phénomène de neutralité, d'invisibilité du genre, nous ont permis de comprendre les

freins à cette mobilisation. Dans la réalité, au-delà des formes d'inégalités persistantes qui sont connues : chômage, salaire, profil de carrière, niveau de formation, s'ajoutent désormais **de nouvelles formes d'inégalités** : temps de travail, précarité et pauvreté. L'essor de l'emploi féminin s'appuie en effet beaucoup sur l'intérim, les contrats à durée déterminée, les contrats aidés, les temps partiels. Cela doit nous conduire à être plus vigilants que nous avons pu l'être sur les mesures de ces inégalités, dans le cadre du dialogue social. Formation, gestion prévisionnelle des compétences, VAE et meilleure articulation des conditions des temps de vie, sont autant de moyens de remédier aux inégalités professionnelles.

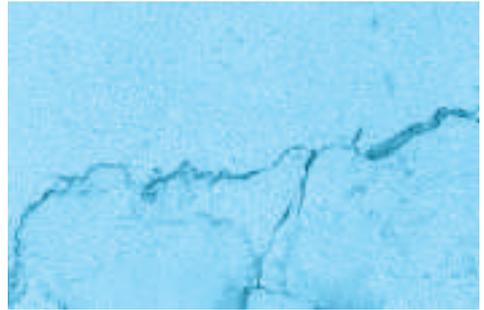
L'intégration des préoccupations d'égalité professionnelle, à chaque moment du dialogue social dans l'entreprise, doit être l'objectif. Cela permettra **d'impliquer l'ensemble de l'entreprise** à réduire les déséquilibres qui affectent le plus souvent les femmes. Pour cela, l'engagement des partenaires sociaux est indispensable. Les services de l'Etat, quant à eux, se mobiliseront tant sur l'observation du respect des règles, que sur ce qui peut faciliter le dialogue social. Il a été dit, à juste titre, que le sujet de l'égalité professionnelle est très technique : il faut donc continuer à sensibiliser, à former sur le sujet.

Enfin, et cela a été dit ce matin, il convient **d'avoir une attitude volontariste**, sur la durée, en faisant de l'égalité professionnelle un atout pour les entreprises et les

individus. Je forme le vœu que chacun d'entre nous aujourd'hui en soit persuadé et se transforme en « relais » de ce message dans son organisation, son milieu professionnel.

L'égalité des hommes et des femmes est **un droit fondamental** pour toutes et tous. Il

constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement : il doit être effectivement exercé.



Définitions

QU'ENTEND-ON PAR PARITÉ, ÉQUITÉ, MIXITÉ, DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ ?¹

Parité : Répartition égale en nombre de femmes et d'hommes dans un niveau hiérarchique ou dans une instance consultative ou de décision. La parité induit donc une volonté tendant à des quotas ou effets de seuils.

Équité : Moyens d'introduire des mesures de discrimination positive ou d'actions positives pour corriger une discrimination existante ou possible dans le but d'aboutir au respect des droits de chacun.

Mixité : Caractère d'un groupe comprenant des personnes des deux sexes. Dans le domaine professionnel, la mixité consiste à féminiser une profession traditionnellement masculine, ou inversement à faire entrer des hommes dans des professions traditionnellement féminines.

Diversité : Ce terme exprime un désir de « stopper » une discrimination vis à vis d'une minorité telle que les handicapés ou certaines minorités ethniques. La diversité est souvent mesurée à l'aide de quotas.

Égalité : Terme qui est plus difficile à comprendre et à mettre en œuvre car il renvoie à un concept plus qu'à une réalité. En effet, si l'égalité constitue un des principes fondateurs de la République et est inscrite sur les frontons des bâtiments publics nationaux, cette notion ne recouvre pas une réalité dans les faits. L'égalité induit, selon l'auteur, également un autre principe, l'universalisme, actuellement battu en brèche par le recours à la notion de diversité et de la catégorisation sociale qui en découle. C'est bien parce que l'égalité n'existe pas que les entreprises doivent mettre en œuvre des politiques de prévention contre les discriminations notamment fondées sur l'apparence physique, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'origine. **Concernant les discriminations relatives au sexe, elles sont transversales aux autres et nécessitent une attention particulière car elles trouvent leur source dans des comportements ou pensées souvent inconscientes.**

L'égalité suppose donc une transformation en profondeur de la culture de l'entreprise qui va devoir appréhender les causes conscientes et inconscientes des inégalités dans les parcours professionnels des femmes et des hommes à formation égale.

Néanmoins, les notions d'égalité et de parité sont complémentaires car elles induisent toutes les deux une place et un rôle équilibré entre les hommes et les femmes. De plus, la parité peut servir d'outil à l'égalité professionnelle car elle a la possibilité de lui offrir « une série de dispositifs législatifs et normatifs qui constituent de véritables guides méthodologiques ». Enfin, les autres notions, mixité, diversité et équité peuvent s'éloigner des deux autres car elles sont plus enclines à combattre d'autres formes de discriminations.

1 C. LUNGHU : Fondatrice de ARBORUS : association qui en lien avec les entreprises dans le but d'intégrer l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Glossaire

| | |
|---------------|---|
| AFPA |Association pour la Formation Professionnelle des Adultes |
| ANPE |Agence Nationale Pour l'Emploi |
| ARTT |Aménagement de la Réduction du Temps de Travail |
| CAP |Communauté d'Agglomération de Poitiers |
| CBE |Comité de Bassin d'Emploi |
| CCREFP |Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle |
| CDD |Contrat à Durée Déterminée |
| CDI |Contrat à Durée Indéterminée |
| CE |Comité d'Entreprise |
| CIDF |Centre d'Information aux Droits des Femmes |
| CISTE |Carrefour de l'Innovation Sociale du Travail et de l'Emploi |
| CREDES |Centre Régional d'Etudes et de Documentations Economiques et Sociales |
| DRDFE |Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité |
| DRH |Direction des Ressources Humaines |
| DRTEFP |Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. |
| FSE |Fond Social Européen |
| MACIF |Mutuelle Assurances des commerçants et Industriels de France |
| OPCA |Organisme Paritaire Collecteur Agréé |
| PME |Petite et Moyenne Entreprise |
| PLIE |Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi |
| STGA |Société de Transport du Grand Angoulême |
| TPE |Très Petite Entreprise |
| RH |Ressources Humaines |
| URCIDF |Union Régionale des Centres d'Information aux Droits des Femmes |
| VAE |Validation des Acquis de l'Expérience |

Liste des participants

et des inscrits

Anne-Laure Abrossimoff-Marbach, Etudiante en Master GRH
Jean-Luc Arnaud, AFPA Auvergne
Pierre Aubin, AFPA
Brigitte Augis, CIDF 79
Brigitte Baptiste, CFDT 17
Dominique Barbet Mansion, AFPA Nantes
Eric Beauche, Heuliez SA
Annie Bernier, CREDES
Mathilde Beulin, Etudiante en Master GRH
Gilles Bineau, Heuliez SA
Dominique Bire, AFPA Angers
Philippe Bodet, URI CFDT
Jean-Claude Bodier, Eliances Autoroutes
Linda Bouhier, SIMAIR
Emmanuel Briantin, Assedic
Agnès Briaud, CREDES
Nicole Brion, CRRF Les Glamots
Françoise Bureau, MACIF
François Burgaud, CFDT
Janick Caillon, Pierre Guérin
Catherine Caouissin, Assedic
Isabelle Carmouze-Michel, URSSAF Poitou-Charentes
Laurence Cartier, SDFE
Andrée Chareyre, Mairie de Niort
Brigitte Chilla, ADAPEI 16
Anouchka Ciemny, Etudiante en Master GRH
Nathalie Colin, UNSA
Virginie Collette, Service des Droits à la Femme et de l'Égalité
Catherine Courde, Responsable formation continue et insertion professionnelle
Jean-Marc Cornuau, DDTEFP
Karen Courilleau, CBE du Bressuirais
Dominique Creton, Géographe
Françoise Danton, AFPA Nord Vienne
Colette Davaze, Coordination Femme 17
Sylvie Daviaud, AFPI Poitou
Madame David, MSA 16
Annie Deborde, CGT
Myriam Didier, CRES

Vanessa Doiret, Etudiante en Master GRH
Sophie Dominguez, STGA
Ginette dos Reis, Heuliez SA
Catherine dos Santos, AFPA DR
Mathilde Dousset, Etudiante en Master GRH
Patrice Douteau, Heuliez Bus
Dominique Dran, ADAPEI 16
Sylvie Drapeau, Etudiante en Master GRH
Michel Drevet, Conseil Régional
Jacques Dubost, OPCAREG
Martine Dudit, Bourguignon
Valérie Dumas, CBE
Marie Dupont, DDDFE
Véronique Dupuy, CHM - St Trojan Les Bains
Isabelle Echouard, AFPA DR
Dominique Favreau, SIMAIR
Annie Ferrazza, CREDES
Nathalie Floiray, EIGSI 17
Jean-Pierre Fourneau, UNSA
Stéphane Gascoin, DDTEFP
Monique Gautreau, CMA 79
Mélanie Gauvin, Etudiante en Master GRH
Dominique Gouëset, CREDES
Jean-Marie Gratteau, OPAC 86
Françoise Gros, Françoise Gros Consultant
Dominique Guenet, Conseil Régional
Flavie Guillorit, Etudiante en Master GRH
Béatrice Guilloteau, UNSA
Céline Guinard, CREDES
Violaine Guitton, Heuliez SA
Nathalie Hug, CRRF Les Glamots
Olga Iazykoff, AGEFOS PME
Anne Joubert, Chargée d'études
Michèle Joulain, Maître de Conférences
Sabine Jullian-Maille, URCIDF
Monique Knapp, URCIDF
Valérie Lamarche, DRDFE
Michèle Le Caillon, AFPA PC
Nadine Leguy, AFPA Angers
Emmanuelle Lemotheux, CREDES
Annie Lentier, AFPA d'Angers
Christian Lonjout, DARVA
Claudine Maes, AFPA PC

Brigitte Mansois-Chable, AFPA de Nantes
Jean-Paul Marques, Éliances Autoroutes
Pierre Marx, UR CFE CGC
Sylvie Mekhouke
Claude Meunier, URI CFDT
Didier Meurice, INTERCO 16 / CFDT Charente
Françoise Micault, DRTEFP
Isabelle Michelet, CREDES
José Moreau, STGA
Annie Naelten, INTERCO 16 / CFDT Charente
Brigitte Naudin, CCI 79
Geneviève Neveux, CMA 17
Jean-Marie Nocquet, UR CFE-CGC
Monsieur Normand, MSA 16
Jean-Pierre Parisot, AFPA Futuroscope
Patrick Perrinaud, AFPA
Marie-Thérèse Pierra, DRDFE
Laurence Poitevin, FAFSAB
Patrick Poitiers, Parcours Femmes
Christophe Poupard, AFPA
Patrice Pouzet, DRTEFP
Josianne Pradeau, Syndicat Mixte du Pays Val de Sèvre
Valérie Presti, Chargée d'études
Serge Puaud, STGA
Elisabeth Recoupe, AFPA PC CGT
James Renaud, CREDES
Christine Robinet, CIDF 86
Christine Roux, CNASEA
Dominique Royoux, CAP
Marie-Andrée Ruault, Conseil Régional
Noël Ruault, CE SAMAS
Anne Saille, DRTEFP
Marie-Christine Schmit, PAIO - Maison de l'Emploi du Thouarsais
Chantal Serre, AFPA
Rachel Silvera, Economiste Université Paris X
Françoise Silvestre, AFPA PC
Claude Simmonet, MACIF Siège Social
Marie-Pascale Soulard, BDR-SA
Joël Suberats, CFE CGC
Jean-Luc Verger, SAMAS
Claude Vincent, Crédit Mutuel Océan
Christophe Viollet, SIMAIR
Louis-Marie Vitet, AFPA Nord Vienne



CREDES

Centre Régional d'Études et de Documentations
Économiques et Sociales
Boulevard François Arago - Les Colonnes Vertes
79180 CHAURAY
Tél : 05 49 76 80 90 - Fax : 05 49 73 40 08
Courriel : info@credes.asso.fr



Ce fascicule est édité par l'Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie
15, rue Alsace-Lorraine - 17044 La Rochelle Cedex 1
© 05 46 00 32 32 - N° ISSN : 1262-0408

Avril 2007