

IMPACT

Périodique d'information trimestriel - ARACT Nord-Pas de Calais



Egalité professionnelle : Et si ce n'était pas si compliqué !

Pour nombre d'entreprises, mettre en œuvre une démarche d'égalité professionnelle relève d'une gageure. Pourtant des solutions et des outils existent pour accompagner les PME.

Cas d'entreprise

Et si l'égalité professionnelle améliorait les conditions de travail pour tous ? L'exemple d'une PME du bâtiment

Le bâtiment est un secteur d'activité traditionnellement masculin où les femmes ne représentent que 11% des effectifs. Pourtant, des entreprises s'engagent vers la mixité.

Depuis la loi de 2010 toute entreprise de plus de 50 salariés doit réaliser un accord ou plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle. Si les entreprises de plus de 300 salariés sont bien couvertes par cette obligation il n'en est pas de même pour les petites entreprises qui se trouvent souvent démunies pour mettre en œuvre la démarche.

L'entreprise Cabre, PME régionale de second oeuvre était spécialisée en peinture à sa création en 1956. Peu à peu elle s'est diversifiée dans d'autres activités rattachées au bardage des façades. Ses compétences portent également aujourd'hui sur la peinture et le revêtement des surfaces intérieures et extérieures et le désamiantage.

Elle emploie 153 salariés. Les hommes sont répartis sur 9 types de métiers en production quand aux 5 femmes présentes, elles sont toutes sur le pôle administratif.

Travailler sur les représentations : et si la mixité n'était pas impossible !

«L'égalité professionnelle c'est compliqué», tels étaient les propos du personnel de l'entreprise au démarrage de l'accompagnement. Le travail en extérieur, en hauteur, le port de charges lourdes, mais aussi l'habitude de ne travailler qu'entre hommes, autant de représentations qui semblaient rendre impossible l'arrivée de femmes sur les chantiers.

Un groupe de travail composé de membres du CE, du CHSCT et représentatif des différents métiers de l'entreprise a été constitué. L'intervention de l'ARACT a débuté sur les représentations en matière d'égalité professionnelle pour discuter des a priori et des difficultés du métier. Des témoignages d'entreprises du bâtiment ayant embauchées des femmes ont été visionnés et discutés pour montrer que la mixité est possible malgré les difficultés évoquées.

L'impact des différences entre les hommes et les femmes dans le monde du travail en terme de diversité des emplois, de parcours, de salaires et donc de retraites mais aussi de conditions de travail a été éclairé avec les chiffres de l'INSEE, de la CNAM TS et de différentes enquêtes sur la santé au travail.

Réaliser un état des lieux partagé

Pour démarrer un plan d'action **il faut partir d'un état des lieux de la situation. Un outil Excel a été mis à disposition de l'entreprise pour y entrer l'ensemble de ses données RH.** Chacun des indicateurs demandé par la loi sur la situation comparée des hommes et des femmes de l'entreprise (répartition par CSP, par métiers, par tranches d'âges, d'ancienneté, de salaire, accidents du travail, arrêts maladie ...) a ensuite été analysé en groupe de travail. Pour chaque critère **des constats ont été faits à partir des tableaux chiffrés et de leur représentation graphique.** Des hypothèses ont été discutées pour expliquer cet état des lieux (histoire de l'entreprise, pratiques de recrutement, évolution du marché...).

Ces séquences d'échanges ont permis d'aborder de nombreux points marquants et **notamment ceux ayant trait aux conditions de travail considérées comme bloquantes pour l'intégration de femmes sur les chantiers.**

Construire des liens avec la démarche pénibilité

Le lien avec la démarche pénibilité engagée dans l'entreprise et pilotée par le responsable sécurité a été fait. Les difficultés particulières sur chacun des métiers ont été évoqués en groupe de travail. Les différents dispositifs mis en place pour améliorer les conditions de travail (aides à la manutention, chariots et plans de travail à hauteur pour les outils sur les échafaudages, plateformes de travail plus larges ...) permettent aujourd'hui d'envisager l'arrivée de femmes sur ces postes. D'autres actions ont été décidées telles que la limitation des ports de charges à 25 kgs pour tous. Certaines mesures plus spécifiques à l'arrivée de femmes ont été prises telle qu'une vigilance sur le choix des chantiers où elles seront affectées (notamment les quartiers « sensibles »), ou des binômes mis en place avec un homme expérimenté et reconnu par ses pairs pour favoriser l'intégration...

Susciter les candidatures féminines

Pour embaucher des femmes encore faut-il avoir des candidatures. Des actions en ce sens ont été décidées à destination des écoles professionnelles de la région pour faire découvrir les métiers de l'entreprise aux filles, et auprès des agences d'intérim ou d'insertion par lesquelles passe habituellement l'entreprise pour ses recrutements. **En effet les stéréotypes sur la répartition des métiers ne sont pas le seul fait de l'entreprise.** Elle prend sa source dans la société avec des rôles pré supposés pour les filles et les garçons et c'est l'ensemble les acteurs du monde scolaire et professionnel qu'il faut faire évoluer.

Fiche d'identité

CABRE
Entreprise de second oeuvre
du bâtiment
153 salariés
Courrières (62)

En savoir plus



Un « Diagnostic Égalité », élaboré par le réseau Anact-Aract, est proposé sur le site www.ega-pro.fr pour construire de manière automatisée un certain nombre d'indicateurs exigés par la loi dans 9 domaines (embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective, articulation des temps) à partir des données relatives aux salariés issues du fichier du personnel.

Saisir l'opportunité d'un nouveau chantier

Le coût du doublement des bases vie pour avoir des vestiaires séparés hommes/femmes sur les chantiers est une des difficultés pour la mixité dans ce secteur. L'entreprise profite du démarrage d'un chantier peinture important avec des bases vie mutualisées pour embaucher deux femmes.

Les partenaires sociaux et la direction en sont convaincus : une fois ces premières intégrations réalisées, rien n'empêchera à terme d'embaucher d'autres femmes sur les différents chantiers de l'entreprise.

Chaque année la situation comparée des femmes et des hommes sera ré-évaluée et le plan d'actions sera réaménagé si nécessaire en fonction des indicateurs de suivi définis de façon concertée pour chacune des actions engagées.

L'accompagnement a permis à l'entreprise d'aborder la question de l'égalité professionnelle dans une démarche progressive et outillée. La démarche participative et pluridisciplinaire apporte des éléments précieux sur les conditions de réalisation du travail et permet une prise de conscience des évolutions à mettre en œuvre.

En favorisant l'égalité professionnelle et l'accessibilité des femmes aux différents métiers, c'est la diminution de la pénibilité qui est visée avec au final une meilleure qualité de vie au travail pour tous !

Partenariat



La région Nord Pas de Calais s'inscrit depuis 2012 dans le dispositif Territoire d'Excellence en faveur de l'égalité professionnelle.



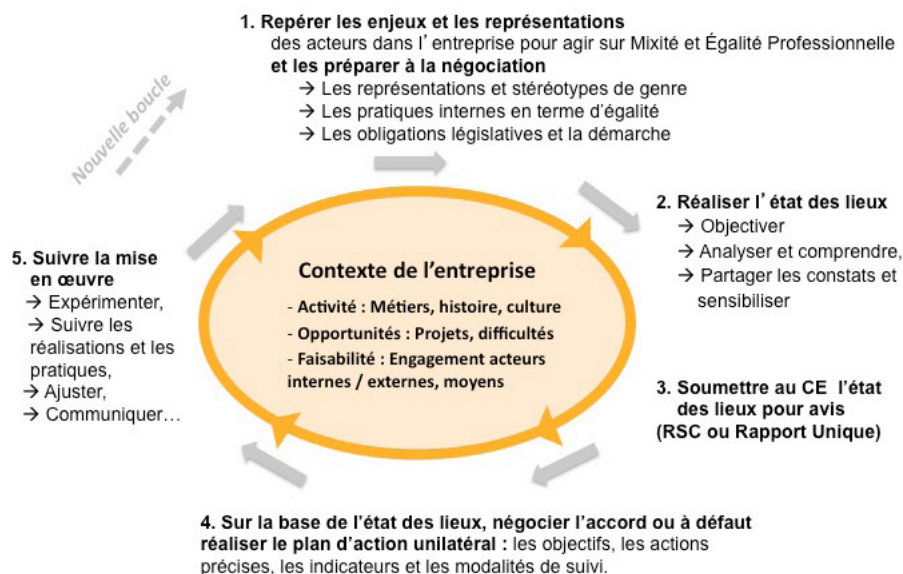
Les partenaires régionaux institutionnels (Directe, Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, Conseil Régional et Rectorat) et sociaux (syndicats patronaux et salariés) se sont engagés dans la démarche. L'ARACT s'est associée au dispositif en proposant différents types d'action de sensibilisation ou d'accompagnement en la matière. C'est dans ce cadre que l'ARACT a accompagné l'entreprise CABRE en 2014.

A retenir

Points incontournables :

- Communiquer sur les enjeux de l'égalité professionnelle
- Mettre en place une démarche participative et pluridisciplinaire
- Agir sur les stéréotypes et les représentations
- Construire un état des lieux partagé
- Partir des hypothèses sur la situation actuelle pour trouver des pistes d'actions
- Suivre les évolutions avec des indicateurs chiffrés
- Faire de l'égalité professionnelle une question transversale au service de la qualité de vie au travail pour tous

Étapes recommandées pour mettre en œuvre la démarche



à lire



«Les conditions de travail ont-elles un sexe ?»

Travail et Changement Septembre/Octobre 2009 - En téléchargement sur le site www.anact.fr

A-t-on vraiment progressé sur le thème de l'égalité professionnelle dans les entreprises? Pour dépasser les seules notions d'égalité salariale et de parcours, une autre approche existe : celle qui permet d'établir un lien entre les conditions de travail et le genre. Nouveau et instructif pour tous les salariés.



« Les conditions de travail ont-elles un sexe ? (n°2) »

Travail et Changement Mars/Avril 2013 - En téléchargement sur le site www.anact.fr

En 2009, nous explorions déjà l'inégalité professionnelle sous l'angle des conditions de travail. Ce deuxième volet confirme notre premier constat : les femmes sont bien moins loties.

Aujourd'hui, l'analyse comparée des conditions de travail permet d'évaluer finement les situations, sans oublier d'impliquer les hommes.

à suivre

Dans le cadre de la **Semaine pour la qualité de vie au travail** (voir ci-dessous), l'Aract organise le **jeudi 18 juin 2015 de 8h30 à 10h30 dans ses locaux, une Rencontre Experte « Pour une démarche pérenne en faveur de l'Égalité Professionnelle ».**

Inscription : www.aract.npdc.fr

à l'étude

Vidéos sur l'Égalité Professionnelle

En partenariat avec la Direccte, l'Aract Nord-Pas de Calais a réalisé 3 films d'une durée de 5 à 10 minutes. Ce sont des vidéos de témoignages d'entreprises (représentants de la direction, des salariés, IRP) de différents secteurs d'activité qui se sont engagées dans la démarche d'égalité professionnelle : Pasino (jeux), Mondial Relais (logistique), Cabre (bâtiment). Ces 3 films présentent les enjeux, la démarche et les exemples de pistes d'action mis en oeuvre.

Visionner sur www.npdc.aract.fr

repères

L'égalité professionnelle : où en est-on ? - Insee Dossier Nord-Pas de Calais - Février 2015

Les jeunes générations de femmes sont désormais plus diplômées et effectuent des études plus longues que les hommes. Elles semblent donc mieux armées que leurs homologues masculins pour aborder le marché de l'emploi et lutter contre un chômage plus important dans notre région qu'ailleurs. Pourtant, le taux d'activité des femmes nordistes reste l'un des plus faibles de France métropolitaine, celui des hommes s'écartant peu de la moyenne. Dans le Nord-Pas-de-Calais, le taux de chômage des femmes est plus important que celui des hommes (2 points).

Téléchargez le dossier complet sur le site de l'Insee : www.insee.fr

Auto diagnostic «Egalité professionnelle : j'ai fait une analyse chiffrée, et après ?»

Pas toujours simple de passer des chiffres à l'action, lorsque l'on souhaite engager une démarche d'égalité professionnelle dans son entreprise. Pour vous y aider, l'Aract Nord-Pas de Calais propose un module d'auto-diagnostic en ligne. Son objectif est de mieux repérer les mesures à mettre en place dans votre entreprise pour favoriser l'égalité professionnelle.

L'autodiagnostic en ligne, site de l'Aract www.npdc.aract.fr, rubrique « Notre offre de service »

Livret Aract Nord Pas de Calais Egalité professionnelle : j'ai fait une analyse chiffrée, et après ?» Tout comme le module en ligne, il fournit des conseils sur différents thèmes de l'égalité professionnelle

Téléchargez le livret sur le site de l'Aract : www.npdc.aract.fr

La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance- Guide pratique édité par l'ANACT

Ce guide est le fruit d'actions menées par le réseau Anact dans des entreprises de différents secteurs et différentes tailles. Son ambition est d'apporter des clés de compréhension, des arguments, des outils, des indicateurs et des cas d'entreprise permettant d'initier ou de renforcer la mixité en entreprise.

Téléchargez le guide sur le site de l'Anact : www.anact.fr

Du côté de l'ARACT...

Le Réseau ANACT organise la 12ème édition de la « Semaine pour la qualité de vie au travail » du 15 au 18 juin 2015.

L'objectif est de diffuser le plus largement possible les initiatives et les bonnes pratiques sur les conditions de travail à travers des manifestations partout en France. Elle s'adresse aux DRH, consultants, responsables sécurité, médecins du travail, managers, partenaires sociaux, institutionnels et à tout salarié désireux de s'informer, témoigner et agir pour améliorer les conditions de travail. Cette année le thème national portera sur les espaces de discussion. Comme chaque année, de nombreux événements auront lieu en Nord-Pas de Calais.

Programme disponible à partir du 15 avril 2015 sur le site www.npdc.aract.fr

Directeur de publication : Christian ALLIES

Réalisation : Delphine DURIEUX

Rédaction de ce numéro :

D. DURIEUX - B. VAN ECHOUTTE

ARACT - 197, rue Nationale - 59000 Lille

www.npdc.aract.fr - tél. : 03.28.38.03.50

n°ISSN : 1621 - 0069

Crédit Photo: mahe_johanne

Conception: Caillé associés

tél. : 03.28.36.23.23