

## **Egalité professionnelle : retour sur des approches innovantes**

### **Description**

Le projet visant à promouvoir l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes en Région Centre a permis d'initier une expérimentation sur plusieurs bassins d'emploi : le Montargois, Bourges, Tours (hors Chinon et Loches) et Châteauroux / Le Blanc. Dans ce contexte, l'Aract a étudié et analysé 186 accords et plans d'actions de PME/PMI implantées dans ces territoires expérimentaux. Outre les enseignements globaux qu'elle a permis de dégager, cette analyse visait également à pré-identifier des approches innovantes d'entreprises qu'il serait utile d'approfondir.

### **Demande**

L'analyse sur site a permis de confirmer les pratiques originales de 4 PME/PMI, qui méritent d'être portées à la connaissance des entreprises régionales.

Ces entreprises ont pris le temps de travailler sur leur rapport de situation comparée. En effet, cette phase de diagnostic est essentielle car il ne s'agit pas de remplir un document pour être en conformité avec la législation mais bien de se poser les questions utiles pour transformer l'obligation en levier et ainsi réduire les inégalités constatées. Le point commun de ces 4 sociétés ? La volonté d'agir et de s'orienter vers une véritable qualité de vie au travail.

### **Synthèse**

#### **4 contextes, 4 secteurs d'activité, 4 actions**

La première entreprise rencontrée emploie 70 salariés dont 10 femmes réparties dans les services administratifs et commerciaux. Son activité est de concevoir et d'aménager des camions destinés à divers usages (culture, médecine, militaire...). Située en milieu rural, il est nécessaire d'attirer et fidéliser la main d'œuvre, c'est pourquoi la direction et les représentants du personnel ont opté pour l'articulation vie professionnelle et vie personnelle. Il y a la plus grande souplesse possible dans les horaires que l'on soit un homme ou une femme, l'activité permet l'autonomie et la polyvalence est organisée pour assurer la continuité du travail. Le point de vue partagé est que cette orientation constitue un atout pour fidéliser et recruter.

L'Aract retient en second lieu un établissement (120 personnes dont 24 femmes) qui commercialise des canalisations pour les travaux publics. Il ressort que les vendeurs et les clients sont des hommes alors que dans le service administratif les femmes sont majoritaires. Le DRH souhaite introduire une double mixité au sein de l'entreprise : plus d'hommes dans les services administratifs et 10% de femmes sur les points de vente. Un travail est réalisé auprès des responsables afin de les sensibiliser à la mixité et à l'égalité professionnelle. Le partenariat avec les cabinets de recrutement intègre cette exigence de féminiser ou de masculiniser selon les services. L'idée est d'ouvrir les métiers quels que soient l'âge et le sexe afin de réduire les inégalités repérées lors de la mise en œuvre de l'accord égalité.

Ce cabinet d'expertise comptable de 120 salariés, dont 70% de femmes, souhaite mettre en place diverses actions dont le télétravail. Ce qui donne lieu à une analyse approfondie de la part des 4 membres du groupe de travail paritaire en charge de l'accord égalité. Le point de départ est une enquête du CHSCT portant sur les conditions de travail, un sondage réalisé par le groupe de travail vient en complément afin d'identifier les attentes et les souhaits des salariés sur le télétravail. Les points de vue sont contrastés sur ce sujet : d'une part la direction estime qu'il s'agit de réduire le stress lié aux horaires, de faciliter l'articulation vie professionnelle et familiale et de limiter les déplacements donc les risques routiers. D'autre part la déléguée syndicale, qui n'est pas hostile à la mesure, identifie des points de vigilance : tous les métiers ne sont pas concernés, de plus beaucoup de femmes sont à temps partiel (80%); n'y a-t-il pas un risque de les faire travailler à 100% avec ce dispositif ?

Malgré ces divergences, le télétravail fait l'objet d'une expérimentation au sein de l'entreprise et sera réévalué à six mois.

La quatrième société fabrique des objets culinaires. Son effectif de 220 salariés est composé de 60% de femmes. Si jusqu'alors les métiers se conjugaient au féminin ou au masculin, le constat est que l'amélioration des conditions de travail permet d'avoir une véritable mixité dans toute l'entreprise. En effet, il s'agit pour cette industrie implantée sur un territoire isolé de relever plusieurs défis : vieillissement de sa population d'où la nécessité de préserver les savoir-faire spécifiques et de proposer des parcours à des personnes qui démarrent et finissent leur carrière dans la structure. La mixité peut être une réponse appropriée : mobilité interne, développement de nouvelles compétences, tout du moins ouvrir des possibilités de renouveler l'intérêt et l'engagement au travail.

### **Bilan**

On comprend à travers ces quatre expériences que s'engager dans le développement de l'égalité professionnelle permet de répondre à plusieurs enjeux. L'analyse menée à cette occasion est l'opportunité de faire un arrêt sur image et d'identifier là où sont affectés les hommes et les femmes de tout âge, les contraintes liées à leur activité, les parcours professionnels possibles... Autant d'informations réutilisables dans le cadre des autres thématiques réglementaires auxquelles les entreprises doivent répondre.