

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DÈS LE PREMIER EMPLOI EN ALSACE

Rapport d'enquêtes

2

CI=FF

Centre d'information
sur les droits des femmes
et des familles

Bas-Rhin





Sommaire

INTRODUCTION

Préface	p.4
Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Bas-Rhin	p.5
Point de départ et méthodologie	p.7
Entreprises partenaires	p.9

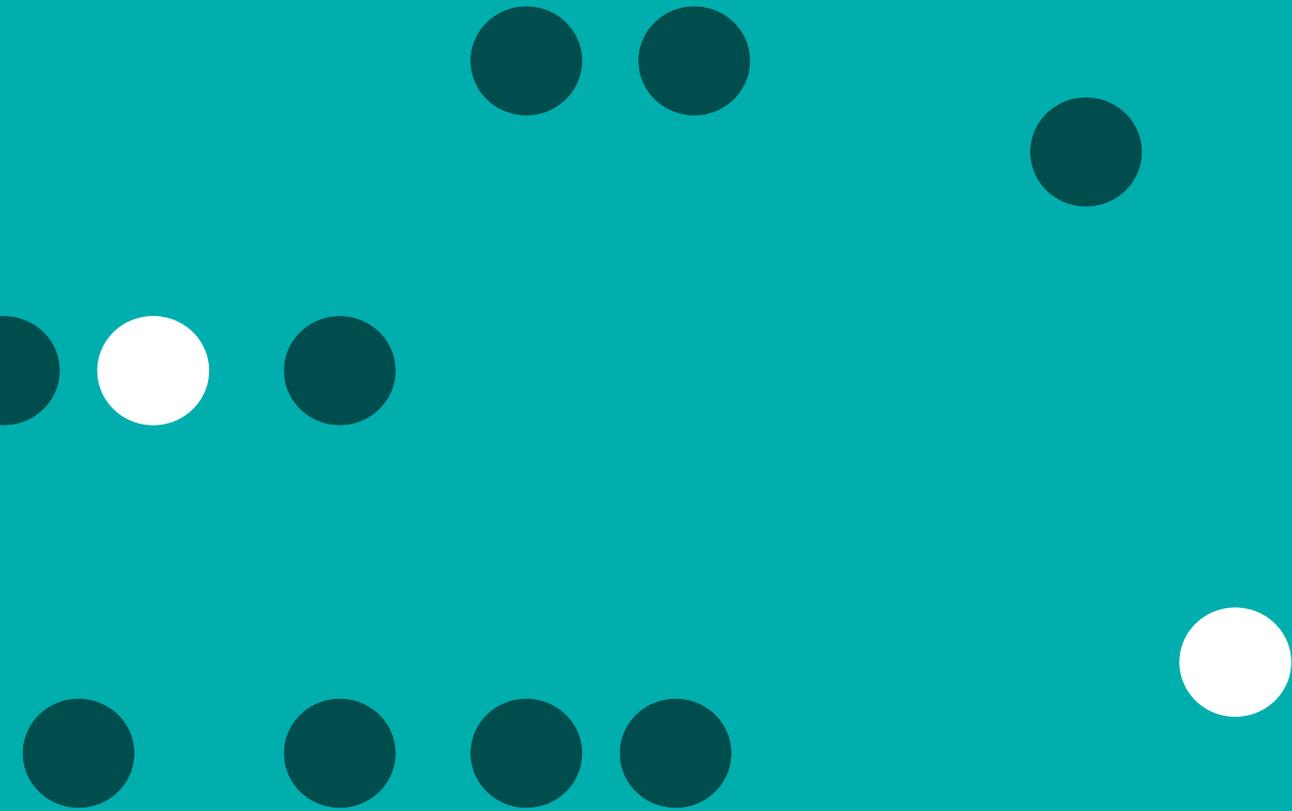
LES RÉSULTATS

Cadre légal de l'égalité professionnelle	p.16
Stéréotypes et emploi	p.21
Mixité professionnelle	p.27
Conciliation vie professionnelle – vie personnelle	p.33
Évolution professionnelle	p.39

ET APRÈS ?

Conclusion et suite de l'action	p.43
Ressources utiles	p.49

INTRODUCTION



Préface

À quand une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? Selon le rapport du Forum économique mondial publié en 2016, il faudra attendre 2186¹ pour que les rôles et les activités professionnelles soient investis également par les femmes et les hommes !

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu national et européen. Depuis sa création, l'Union Européenne affiche une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le Fonds social européen appuie cette mission en accordant des aides pour la mise en œuvre de projets européens.

Dans ce contexte, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Bas-Rhin a développé une action expérimentale intitulée « *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès le premier emploi en Alsace* ». Soutenue financièrement par la **Direction régionale Grand-Est aux Droits des Femmes et à l'Égalité, la Région Grand-Est et par le Fonds social européen**, cette initiative s'est déroulée du 1^{er} mai 2015 au 31 décembre 2017. Elle a fait suite à un appel à projets du FSE-Etat visant à « *promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes* ».

Le projet du CIDFF a mobilisé un panel d'entreprises de différents secteurs d'activité en Alsace. L'objectif était de les sensibiliser et de valoriser leur engagement à progresser vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de réduire les inégalités existantes. Suite aux enquêtes préliminaires concernant l'insertion professionnelle des jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur, ce rapport présente de manière non-exhaustive les problématiques, les attentes et les besoins des entreprises. Il met également en avant les bonnes pratiques susceptibles d'être reproduites et ajustées aux différents domaines d'activités.

Nous remercions chaleureusement les 12 entreprises partenaires qui ont contribué à la réussite de cette action. Nous espérons que vous trouverez dans ce rapport des pistes de réflexion afin de favoriser l'avancée collective vers l'égalité entre les femmes et les hommes, valeur fondatrice du CIDFF.

Josiane PETER
Directrice du CIDFF du Bas-Rhin

Léa TOLEDANO
Présidente du CIDFF du Bas-Rhin

1 - <https://www.weforum.org/>

Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Bas-Rhin

Le CIDFF du Bas-Rhin exerce une mission d'intérêt général confiée par l'État dont l'objectif est :

- d'informer et accompagner le public et plus particulièrement les femmes et les familles, dans les domaines juridique, professionnel, économique, social et familial ;
- de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes ;
- de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ses engagements

- Une prise en compte globale des situations
- Une information confidentielle et gratuite
- Un accueil personnalisé
- Une neutralité politique et confessionnelle
- Une alerte des pouvoirs publics sur les difficultés rencontrées par les femmes pour faire évoluer le droit

Des domaines d'intervention pluriels

Accès aux droits

Droit de la personne, droit de la famille, procédure civile, droit pénal et procédure pénale, droit de la consommation, droit locatif, droit du travail, droit des étrangers, droit des contrats.

Lutte contre les violences sexistes

Violences au sein du couple, violences au travail, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines. Informations, sensibilisations et formations des professionnel.le.s.

Emploi

Accompagnement individualisé vers l'emploi et élaboration de projet professionnel, ateliers collectifs thématiques (parentalité et emploi, conciliation des temps de vie, techniques de recherche d'emploi).

Vie familiale, soutien à la parentalité et santé

Sensibilisation à l'égalité des rôles parentaux au sein des familles, médiation familiale vers des solutions adaptées aux familles en cas de conflit.

Education à l'égalité et citoyenneté

Déconstruction des stéréotypes sexués en lien avec les établissements scolaires et les centres sociaux, (relations filles-garçons, prévention des violences sexistes, égalité professionnelle et mixité des formations et des emplois).

Egalité et mixité professionnelle

Actions développées en lien avec l'égalité et la mixité professionnelle qui constituent un véritable dispositif construit autour d'une cohérence et d'un objectif commun : faire progresser l'égalité et la mixité professionnelle au niveau de la région Grand-Est.

Un organisme de formation

Le CIDFF du Bas-Rhin, organisme de formation habilité sous le n° 42670090067, propose des formations pluridisciplinaires sur : l'éducation à l'égalité, la mixité et l'égalité professionnelle ainsi que sur le droit, la lutte contre les violences et l'accompagnement des enfants exposés aux violences au sein du couple et des enfants endeuillés.

Un centre de bilan de compétences

Le CIDFF est habilité par le Fongecif Grand-Est à réaliser des bilans de compétences.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CIDFF est référencé par Unifformation pour proposer une prestation de conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Une Fédération régionale et nationale des CIDFF

Le CIDFF fait partie de la Fédération régionale des CIDFF Grand-Est qui regroupe 13 CIDFF, pilotée par la Fédération nationale des CIDFF.

Son équipe

Une équipe pluridisciplinaire de 21 salarié.e.s est en charge d'assurer ces missions. Un conseil d'administration composé de 24 membres et un bureau de 9 membres contribuent au bon déroulement des activités du CIDFF.

Ses chiffres

- + de 11 000 personnes (75 % de femmes et 25 % d'hommes) informées et accompagnées individuellement ou sensibilisées et formées collectivement chaque année.



Ses partenaires

Le CIDFF du Bas-Rhin conduit ses activités avec un large partenariat associatif et institutionnel local. Il travaille en étroite collaboration avec les services déconcentrés de l'Etat dont ceux du Service aux Droits des Femmes et à l'Égalité, les collectivités territoriales et les partenaires européens.

- Agence Régionale de Santé Grand Est,
- Caisse d'Allocations familiales du Bas-Rhin,
- Commissariat Général à l'Égalité des Territoires,
- Commission Européenne – Fonds Social Européen (FSE),
- Communauté de communes de la Vallée de la Bruche,
- Conférence des Financeurs du Bas-Rhin,
- Conseil Départemental de l'Accès au Droit du Bas-Rhin,
- Conseil Départemental du Bas-Rhin,
- Délégation Départementale de l'Action Sociale du Bas-Rhin,
- Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand Est,
- Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale Grand Est,
- Direction Régionale Grand Est aux droits des femmes et à l'égalité,
- Fondation de France,
- Fondation d'entreprise OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance),
- Fondation SNCF,
- Fonds ACEF solidarité,
- Fonds interministériel de prévention de la délinquance,
- Groupement d'Intérêt Public (GIP) / Formation Continue Insertion Professionnelle (FCIP) Alsace,
- Mutualité Sociale Agricole d'Alsace,
- Pôle Emploi région Grand Est,
- Région Grand Est,
- Service de l'Accès au Droit et à la Justice et de l'Aide aux Victimes (SADJAV),
- Villes de Strasbourg, Haguenau, Bischwiller, Saverne, Sélestat et Wissembourg.



Site : basrhin.cidff.info



[Facebook/cidff67.fr](https://www.facebook.com/cidff67.fr)



[Twitter@CIDFF_67](https://twitter.com/CIDFF_67)



Soutenez le projet :
Le CIDFF et les enfants avec LILO,
moteur de recherche utile !



Soutenez le CIDFF avec HelloAsso

Point de départ et méthodologie

Le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est ancré dans l'histoire de la construction européenne et au cœur des politiques publiques nationales.

En France, la mise en œuvre de ces politiques s'appuie sur différentes lois avec l'obligation de négocier un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action en matière d'égalité professionnelle pour les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s et cela, sous peine de sanctions financières. Si 85 % des grandes entreprises¹ ont déposé un plan en faveur de l'égalité professionnelle pour respecter les exigences légales, les petites et moyennes entreprises manquent souvent de ressources humaines et d'outils pour concrétiser des accords ou plans.

Pourtant, investir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une opportunité pour les entreprises pouvant représenter un bénéfice économique, une contribution au dialogue social, un impératif démocratique, une exigence sociétale et une image d'entreprise valorisée. Au niveau du territoire alsacien, malgré des accords et des plans d'action, les indicateurs des inégalités (niveaux de rémunération, accès aux promotions et à la formation, discrimination à l'embauche, division socio-sexuée des métiers) évoluent très lentement.

À partir de ces constats, le CIDFF du Bas-Rhin a développé l'action « **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès le premier emploi en Alsace** », action expérimentale de sensibilisation des entreprises à l'égalité salariale du 1^{er} mai 2015 au 31 décembre 2017.

Enquête sur le premier emploi des jeunes diplômé.e.s

Dans le cadre de cette action, le CIDFF du Bas-Rhin a réalisé un rapport d'enquête portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès le premier emploi en Alsace, afin de connaître la situation en matière d'égalité professionnelle.

Il a permis de réaliser un diagnostic régional sur le premier emploi des jeunes diplômé.e.s en Alsace. (*Type de poste occupé, conditions d'embauche, rémunération, formation, perspectives d'évolution*). Deux études ont été réalisées en 2016².

La première étude portant sur les écarts salariaux en début de carrière entre les femmes et les hommes diplômé.e.s a été effectuée en partenariat avec l'Institut National des Sciences Appliquées de Strasbourg (INSA). Cette analyse de données est issue du dispositif de suivi d'insertion professionnelle de l'INSA de Strasbourg.

Les données récoltées de cette analyse auprès d'un panel important, à savoir 848 ancien.ne.s étudiant.e.s, nous ont permis d'apporter les conclusions suivantes :

- Le traitement des données n'a pas fait apparaître de différence massive de rémunération entre les femmes et les hommes. Cependant, deux éléments ont été de nature à retenir notre atten-

tion. D'une part, les hommes affichent déjà une dispersion des salaires vers le haut plus importante que les femmes. D'autre part, la prise en compte des primes est de nature à révéler une rémunération légèrement plus importante pour les hommes.

- Il apparaît également que certaines caractéristiques de poste dont l'exercice d'une activité internationale, sont de nature à augmenter significativement la rémunération. Or, les femmes sont manifestement moins concernées par ces caractéristiques.

La seconde étude portant sur le devenir des étudiant.e.s diplômé.e.s a été réalisée en partenariat avec la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de l'Université de Strasbourg. L'enquête a été menée à partir de la base Alumni de la Faculté qui regroupe 1169 personnes.

Les données récoltées par cette analyse ont permis d'apporter les conclusions suivantes :

- 80 % des personnes parmi les répondant.e.s qui ont déclaré être à temps partiel sont des femmes.
- Une forte sur-représentation des femmes a été constatée dans les secteurs de l'enseignement, de la santé, de l'administration d'état et des activités immobilières, secteurs qui sont reconnus comme étant moins rémunérateurs.
- La fonction de responsabilité d'une équipe est plus souvent confiée à des hommes. Les femmes en poste à l'étranger ou dont la fonction est liée à l'international sont nettement sous-représentées.
- Au sujet des salaires, les résultats indiquent qu'une part plus importante d'hommes obtient des salaires plus élevés que les femmes. En ce qui concerne les primes, les montants obtenus par les femmes sont plus faibles que ceux obtenus par les hommes.
- En ce qui concerne la satisfaction au travail, les femmes sont moins satisfaites que les hommes. Paradoxalement, elles le sont plus que les hommes au sujet de leur rémunération, autonomie et responsabilités. Elles sont, en revanche, moins satisfaites de la localisation géographique de leur emploi que les hommes.

Ces études statistiques ont laissé apparaître la nécessité de mener un travail d'enquête sur le terrain auprès d'entreprises. En effet, les résultats obtenus dans le cadre de ces deux enquêtes ont légitimé la poursuite de l'analyse des différents mécanismes conduisant aux inégalités professionnelles.

Enquête qualitative auprès des entreprises

Ce travail a consisté à réaliser une enquête qualitative permettant d'apprécier la perception des acteur.rice.s de l'entreprise à l'égard de ces dispositifs. L'enquête a été réalisée auprès de 12 entreprises de tailles différentes TPE, PME, GE (voir encadré ci-contre) et issues de différents secteurs professionnels.

1 - Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes 2016 - Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes.

2 - « Ecart salariaux en début de carrières entre femmes et hommes diplômé.e.s de l'Institut National des Sciences Appliquées de Strasbourg » et « Devenir des étudiant.e.s diplômé.e.s de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion - Réseau ALUMNI, Université de Strasbourg » - rapport d'enquêtes volume 1 - CIDFF du Bas-Rhin, 2016

La loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie prévoit une classification des entreprises en quatre catégories :

- une microentreprise ou très petite entreprise (TPE) est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 10 personnes et dont le chiffre d'affaires ou le total du bilan annuel n'excède pas 2 millions d'euros.
- une petite et moyenne entreprise (PME) est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou le total de bilan n'excède pas 43 millions d'euros.
- une entreprise de taille intermédiaire (ETI) est une entreprise qui n'appartient pas à la catégorie des PME, dont l'effectif est inférieur à 5 000 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 1 500 millions d'euros ou le total de bilan n'excède pas 2 000 millions d'euros.
- une grande entreprise (GE) est constituée des entreprises qui ne sont pas classées dans les catégories précédentes.

Méthodologie

Entretiens à partir de questionnaires

La méthode choisie consiste en l'analyse de données qualitatives issues des entretiens semi-directifs menés à partir de deux questionnaires réalisés par le CIDFF du Bas-Rhin comprenant des questions fermées et ouvertes. Les entretiens ont été réalisés auprès d'un binôme de salarié.e.s ainsi que des ressources humaines de l'entreprise, selon les critères ci-dessous :

- un salarié et une salariée exerçant des fonctions de cadres ou de non cadres sur un poste équivalent. La moyenne d'ancienneté dans l'entreprise est de 5 ans (1 an pour la plus courte à 40 ans pour la plus longue ancienneté)
- et une personne représentant le service des ressources humaines (responsable ou directeur.trice).

Les questionnaires ont été construits de façon distincte afin de personnaliser les questions pour les salarié.e.s et les ressources humaines.

Pour les salarié.e.s, 7 thématiques ont été traitées lors des entretiens :

- Données personnelles
- Parcours et cursus
- Accès à l'emploi et recrutement
- Activité professionnelle
- Rémunération et perspectives professionnelles
- Perception de l'égalité professionnelle
- Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Pour les ressources humaines, 5 thématiques ont été traitées lors des entretiens :

- Données personnelles
- Données générales et spécifiques de l'entreprise
- Recrutement, formation et perspectives de carrière des salarié.e.s
- Conditions de travail, articulation des temps de vie et rémunération
- Égalité professionnelle

Les entretiens ont été, pour la majorité, enregistrés vocalement afin de retranscrire au mieux les données récoltées et d'éviter une interprétation des propos. Cet enregistrement audio complétait la technique de retranscription choisie avec la prise de note écrite. À la suite des entretiens physiques, un compte-rendu a été réalisé pour chaque personne rencontrée.

Par le biais de ces entretiens, l'objectif était d'apporter une nouvelle analyse qualitative dans les entreprises sur l'insertion et l'évolution de carrière des salarié.e.s. Les questionnaires ont permis également de prendre en compte des données économiques indispensables à la contextualisation de l'entreprise.

Construction du panel d'entreprises

La recherche a été centrée sur les entreprises situées en Alsace avec + de 50 salarié.e.s. Pour certaines entreprises, l'approche a pu être permise par la participation de ces entreprises à d'autres actions menées au sein du CIDFF. Pour d'autres, le partenariat construit avec la Fédération des Industries d'Alsace a permis d'organiser des rendez-vous de présentation de l'action. Ce premier contact s'est, pour la majorité des entreprises rencontrées (12 entreprises sur 16), soldé par un accord de participation à l'action et l'établissement d'une convention de partenariat.

16 RDV de
présentation

12 conventions
de partenariat

40 Entretiens¹

1 - Dans trois entreprises, un.e ou deux salarié.e.s de plus ont été interrogé.e.s à titre exceptionnel au vu de la pertinence des profils proposés. Au total, quatre entretiens supplémentaires ont été réalisés dans le cadre de l'enquête.

Entreprises partenaires



Alsacienne de restauration

L'entreprise

Créée en 1978, l'Alsacienne de restauration concilie aujourd'hui restauration collective et cuisine traditionnelle. L'Alsacienne de restauration est depuis 2007 l'une des filiales du groupe Elior. Son domaine de compétence sur le bassin alsacien lui a valu d'être reconnue comme un acteur majeur de la restauration collective en Alsace.

L'égalité professionnelle

L'Alsacienne de restauration compte un effectif majoritairement composé de femmes dans la filière dite « cuisine ». Ce constat a incité l'entreprise à agir pour des effectifs plus mixtes. Signer un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a notamment permis à l'entreprise de poursuivre ses efforts visant à la mixité des recrutements et des emplois dans la filière « cuisine » et le « management opérationnel ».

L'Alsacienne de restauration agit pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en opérant pour la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et en accompagnant les femmes dans leur parcours professionnel lorsqu'elles souhaitent évoluer dans l'entreprise.

Motivations pour le partenariat avec le CIDFF du Bas-Rhin

« Sans nous détourner de nos racines et de nos valeurs qui ont fait notre succès, nous nous inscrivons aujourd'hui fortement dans le présent grâce à nos engagements sociaux et sociétaux. En effet, en tant que première entreprise de restauration en Alsace et en tant que premier employeur, nous nous devons d'être exemplaires. C'est pourquoi l'entreprise s'inscrit tout naturellement dans une stratégie de responsabilité sociale des entreprises (RSE) notamment en promouvant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Notre partenariat avec le CIDFF nous a semblé tout simplement évident et nous permet de partager nos propres expériences en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de notre entreprise, en tant qu'acteur régional engagé en Alsace.»

Chiffres clés 2016

- Effectif total : 785 salarié.e.s
- 150 restaurants - 45 000 repas servis par jour
- 400 produits locaux à la carte



Brasserie Heineken

L'entreprise

La Brasserie Heineken basée à Schiltigheim est spécialisée dans le brassage et le conditionnement de grandes marques de bières comme Heineken et Fisher. Ancrée en Alsace depuis 1862, la brasserie produit près de 16 % de la production brassicole régionale et génère 200 emplois directs, soit 30 % de l'emploi régional dans l'industrie brassicole.

L'égalité professionnelle

Les équipes de la brasserie présentent la particularité d'être majoritairement composées d'hommes du fait d'une activité historiquement « masculine » : la fabrication de bière. La direction de la Brasserie Heineken, en conduisant une nouvelle négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, confirme son attachement au respect du principe d'égalité de traitement entre tous et toutes.

L'entreprise a donc choisi de négocier et d'agir dans son accord d'entreprise sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la promotion, le déroulement de carrière, la rémunération, les conditions d'emploi et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Motivations pour le partenariat avec le CIDFF du Bas-Rhin

« La Brasserie considère que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes constituent des facteurs d'enrichissement humain et de cohésion sociale pour les salarié.e.s et des sources de progrès (économique et social) pour l'entreprise. Ainsi, la Brasserie Heineken, en développant un partenariat avec le CIDFF, contribue à respecter ces objectifs.»

Chiffres clés 2017 - Heineken France

- Présente en France depuis plus de 45 ans
- 3 brasseries (Mons-en-Barœul, Marseille et Schiltigheim) et 75 sites de distribution 4000 collaborateurs
- 92 % des bières commercialisées par l'entreprise HEINEKEN sont brassées en France

Chiffres clés 2017 - Brasserie Heineken Schiltigheim

- Capacité de production supérieure à 450 000 hectolitres par an
- 200 Emplois - Répartition 22 % d'hommes et 78 % de femmes



Brasserie Licorne

L'entreprise

Née au XVIII^e siècle, la Brasserie Licorne se situe à Saverne. En 1989 la Brasserie de Saverne est reprise par le groupe allemand KARLSBERG. Cela entraîne une croissance très rapide de la Brasserie.

La Brasserie commercialise ses produits en dehors des frontières régionales et nationales et brasse toujours des bières alsaciennes. La Brasserie de Saverne devient Brasserie Licorne en 2007. Ce changement s'accompagne de la vente des bières Licorne à l'échelle nationale et internationale.

L'égalité professionnelle

Les métiers techniques sont encore principalement occupés par des hommes. L'entreprise crée des opportunités pour que des candidates se positionnent sur des postes traditionnellement occupés par des hommes : cadres techniques mais aussi cadres commerciaux.

Ses axes forts en matière d'égalité professionnelle : la lutte contre les stéréotypes lors des recrutements et/ou des promotions, l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et l'égalité en matière de rémunération.

Motivations pour le partenariat avec le CIDFF du Bas-Rhin

Ce partenariat a pour vocation de contribuer à améliorer l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. « Plus généralement et au-delà de la sphère professionnelle, l'égalité femmes-hommes doit devenir une évidence dans notre société ! A nous de rester vigilant.e.s pour ne pas permettre la remise en cause de ce que nous pensions acquis ! »

Chiffres clés 2016

- Effectif total : 156 salarié.e.s
- 102 hommes et 54 femmes (65,4 % - 34,6 %)
- Chez les cadres : 56,25 % d'hommes - 43,75 % de femmes



Brasserie Meteor

L'entreprise

Le groupe Meteor est situé à Hochfelden. Il est constitué de la Brasserie Meteor créée en 1640, détenue par la famille Haag depuis 8 générations. Par ailleurs, Meteor Distribution Boissons commercialise les produits de la Brasserie Meteor ainsi que d'autres boissons.

L'égalité professionnelle

Les secteurs d'activités dans lesquels évoluent la Brasserie et Meteor Distribution Boissons emploient historiquement et traditionnellement une population davantage « masculine » que « féminine ».

En 2016, le taux de féminisation du groupe Meteor est de 23 %. Plusieurs actions inscrites dans l'accord d'entreprise négocié le 1^{er} juillet 2017, visent différents domaines d'action notamment l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

L'embauche est le premier levier d'action afin d'aboutir à davantage de mixité, source d'équilibre social, de performance économique, de motivation et d'attractivité au sein du groupe. L'embauche est également un moteur d'évolution des mentalités.

Motivations pour le partenariat avec le CIDFF du Bas-Rhin

La Brasserie est consciente que la persistance de certaines inégalités résulte de phénomènes culturels, tels que la répartition dans les formations initiales, les stéréotypes attachés à certains métiers et des comportements qui dépassent le cadre du travail. La mobilisation et l'action de l'ensemble des acteurs est indispensable, de même que la conduite d'actions sur le long terme, afin d'aboutir à une plus grande mixité. Ainsi, la Brasserie Meteor a dans son accord inscrit parmi ses actions le partenariat avec le CIDFF 67 en tant qu'action destinée à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chiffres clés 2016

- Effectif total pour le groupe : 145 hommes et 44 femmes (dont 4 sur des postes ouvriers)
- Ancienneté moyenne au niveau du groupe : 17 ans pour les femmes et 16 ans pour les hommes
- 98 % des femmes et 95 % des hommes en CDI



CAISSE D'ÉPARGNE
ALSACE

Caisse d'Épargne Alsace (CEA)

L'entreprise

La Caisse d'Épargne d'Alsace est un établissement bancaire régional de proximité avec 129 agences et 4 centres d'affaires. Elle continue de développer sa présence sur le marché des entreprises et compte aujourd'hui 1 PME alsacienne sur 4 parmi ses client.e.s. Les financements d'investissements auprès des entreprises locales ont progressé de 22 % en 2016.

L'égalité professionnelle

La Caisse d'Épargne d'Alsace mène une politique de ressources humaines engagée envers tous ses collaborateurs.rice.s. Mobilisée en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la mixité, la banque coopérative mène une politique de formation et de recrutement responsable.

La banque régionale compte parmi les principaux employeurs sur le territoire et souhaite se donner les moyens d'attirer les jeunes diplômé.e.s tout en favorisant la diversité des profils.

Motivations pour le partenariat avec le CIDFF du Bas-Rhin

« Le partenariat avec le CIDFF du Bas-Rhin dans le cadre de l'action "Égalité professionnelle F-H en Alsace" s'inscrit dans la continuité de notre politique. En effet, mobilisée en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la mixité, la Caisse d'Épargne d'Alsace a obtenu en 2016 le Label Egalité Professionnelle (Certification AFNOR) qui reconnaît les actions développées et les résultats obtenus en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. »

La certification prend en compte l'égalité professionnelle dans 3 champs :

- les relations sociales, l'information et la culture d'entreprise
- la gestion des ressources humaines et le management
- l'articulation de la parentalité avec le cadre professionnel.

Chiffres clés 2016

- 515 000 client.e.s
- 129 agences - 1143 collaborateur.rice.s dont 94 % en CDI
- 105 recrutements en CDI et 48 alternant.e.s
- 126 036 sociétaires acteur.rice.s de l'économie régionale



Electricité de Strasbourg (ÉS)

L'entreprise

Énergéticien alsacien depuis plus de 100 ans et filiale d'EDF à plus de 88 %, ÉS fait partie des acteurs du marché énergétique français. Grâce à la complémentarité de ses activités, ÉS est un acteur de la performance énergétique et économique de son territoire et s'inscrit de façon volontariste dans la transition énergétique.

L'égalité professionnelle

ÉS s'engage à travers la signature d'un accord en faveur de l'égalité professionnelle. Traditionnellement signé par Électricité de Strasbourg et ÉS Énergies Strasbourg, l'accord triennal en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes a été, pour la première fois, élargi au groupe ÉS. Cette décision résulte d'une volonté commune de l'ensemble des sociétés d'ÉS d'assurer l'égalité de traitement entre tou.te.s les salarié.e.s.

L'accord porte sur l'articulation vie personnelle / vie professionnelle, la carrière et la promotion, la mixité professionnelle et l'égalité de rémunération.

Motivations pour le partenariat avec le CIDFF du Bas-Rhin

ÉS a souhaité intégrer le dispositif car cette action s'inscrit « dans un engagement de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, qui sont des thématiques charnières de l'entreprise ».

Chiffres clés 2016

- Plus de 1250 salarié.e.s
- 30 % de femmes
- 27 % des managers sont des femmes



Fédération de Charité – Caritas Alsace

L'entreprise

La Fédération de Charité Caritas Alsace est une association à but non lucratif, reconnue de mission d'utilité publique. Elle a pour missions de fédérer et coordonner les actions caritatives, sociales, médico-sociales et sanitaires du diocèse de Strasbourg, de gérer et promouvoir les établissements fédérés et d'interpeller et formuler des propositions pour une plus grande justice sociale.

Les établissements et services regroupent plus de 500 salarié.e.s répartis au sein de 4 pôles : un pôle santé, un pôle enfance inadaptée, un pôle insertion logement et un pôle caritatif.

L'égalité professionnelle

Les femmes représentent 73,74 % des salarié.e.s. Elles sont surreprésentées dans le paramédical (91.14 %). Ce déséquilibre puise sa source dès les filières de formation du secteur sanitaire et social dans lesquelles les femmes sont largement majoritaires. Sur la population à temps partiel, on observe également une majorité écrasante de femmes. C'est pourquoi **la Fédération cherche à œuvrer pour une meilleure articulation entre vie familiale et professionnelle, pour la formation et la promotion. La Fédération lutte contre les stéréotypes et agit pour la valorisation de la mixité professionnelle.**

Motivations pour le partenariat avec le CIDFF du Bas-Rhin

Il s'agit d'une « opportunité de travail avec un tiers bienveillant pour avoir un regard objectif sur nos propres pratiques et de nouvelles pistes de travail sur l'égalité professionnelle. Nous souhaitons aussi une étude plus qualitative que quantitative avec un coup de projecteur sur un établissement pilote. Notre volonté est de faire avancer l'égalité professionnelle à l'échelle du territoire ».

Chiffres clés 2017

- 110 ans d'activités
- Effectif total : 514 salarié.e.s dont 73.74 % de femmes
- 2015 bénévoles interviennent au sein de l'activité caritative



Groupe PSA

L'entreprise

Présent dans 107 pays, le Groupe PSA est le deuxième constructeur automobile européen et le premier producteur en France, avec près d'un million de véhicules produits en 2016 et 13 véhicules labellisés « Origine France Garantie ». Le site PSA Mulhouse a été créé en 1962 par la marque Peugeot pour fabriquer des boîtes de vitesse. L'usine est aujourd'hui le seul site du Groupe PSA dans le monde à regrouper une unité de fabrication de véhicules, une unité de fabrication d'organes mécaniques de liaisons au sol, une fonderie aluminium sous pression et l'une des plus grandes forges d'Europe.

L'égalité professionnelle

L'automobile reste encore associée à des stéréotypes masculins et ses métiers sont encore traditionnellement masculins. C'est pourquoi le Groupe PSA a adopté depuis plus de 10 ans une politique volontariste en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour en faire une source de valeur ajoutée et de performance économique.

Le Groupe PSA est notamment la première entreprise à détenir le label « Égalité professionnelle » depuis 2005 en France. Le renouvellement de ce label depuis cette date marque l'engagement du Groupe dans la durée et sa démarche de progrès continue, attestée par des audits de l'Association Française de Normalisation (AFNOR) et reconnue par une commission paritaire nationale.

Motivations pour le partenariat avec le CIDFF du Bas-Rhin

« Le Groupe PSA mène de multiples actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que ce soit par l'engagement "sexisme pas notre genre" ou encore par la signature de la Charte de la parentalité en entreprise en mars 2008. Le Groupe souhaite continuer cet engagement en s'inscrivant dans l'action menée par le CIDFF 67 afin de développer de nouvelles actions ou mettre en avant les actions mises en place au sein du Groupe qui donnent des résultats très positifs ».

Chiffres clés 2016

- + de 3 millions de véhicules vendus dans le monde
- 170 000 collaborateur.rice.s dans le monde
- 15 % de féminisation des postes de production



Les pâtes Grand-Mère

L'entreprise

La société Heimburger, dont le siège se trouve à Marlenheim, a été créée par Robert Heimburger, boulanger de métier. Aujourd'hui la société est l'une des dernières entreprises 100 % familiale d'Alsace. Elle produit des pâtes d'Alsace aux 7 œufs frais certifiée Indication géographique protégée (IGP), développe une gamme bien-être avec des pâtes bio et intégrales en étant partenaire d'entreprises engagées dans la vie économique et le tissu social régional.

L'entreprise a obtenu en 2015 la certification Entreprise d'Excellence d'Alsace, basée sur un audit des critères économiques, sociétaux et environnementaux.

L'égalité professionnelle

Les actions de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle se traduisent par : lutter contre les stéréotypes sexistes, favoriser la mixité professionnelle, améliorer l'insertion professionnelle des femmes et promouvoir l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes par l'écoute des salarié.e.s, la formation, des études d'ergonomie et d'aménagement du poste de travail, gestes et postures ainsi que l'évaluation régulière et transversale des avancées en matière d'égalité professionnelle.

Motivations pour le partenariat avec le CIDFF du Bas-Rhin

« L'égalité professionnelle est l'essence même de notre philosophie au quotidien. Elle est une préoccupation sociale au cœur de notre politique managériale de promotion, responsabilisation et rémunération et de notre démarche de responsabilité sociale des entreprises (RSE) ».

Chiffres clés 2017

- Effectif de 87 personnes (46 femmes - 41 hommes)
- Environ 13 000 tonnes de pâtes vendues par an
- Export dans plus de 20 pays dans le monde



RF Conception

L'entreprise

RF Conception est une Startup alsacienne fondée en 2011 et spécialisée dans le développement de solutions d'identification par radio fréquence – Ultra Haute Fréquence (RFID UHF). RF Conception, par son domaine d'expertise spécifique, développe des solutions complètes sur-mesure, depuis les puces pour les courses à pied jusqu'au suivi logistique pour l'usine du futur.

L'égalité professionnelle

« Au sein de RF Conception, l'égalité et la mixité professionnelle ne sont pas des engagements mais plutôt une évidence ». En effet, au sein de cette PME de 7 employé.e.s, la diversité des profils est une force, que ce soit en termes d'âge, de sexe, ou de formation. Depuis 2012, l'équipe compte une femme. L'entreprise essaye à chaque nouvelle embauche d'enrichir l'équipe de nouvelles compétences, ce qui passe très souvent par des profils variés. Cette démarche fonctionne aussi bien pour les embauches permanentes que pour le recrutement de stagiaires qui viennent renforcer l'équipe.

« Dans le cadre d'une Startup comme RF Conception, ce ne sont pas seulement des profils et compétences, qui importent, mais surtout chaque individu qui apporte sa pierre à l'édifice ».

Motivations pour le partenariat avec le CIDFF du Bas-Rhin

« Chez RF Conception, l'égalité professionnelle n'est pas perçue comme un sujet critique ou important, mais plutôt comme la façon naturelle de gérer l'équipe. C'est dans cet état d'esprit que nous travaillons au quotidien et c'est donc tout naturellement que nous avons participé à l'action " L'égalité professionnelle entre les femmes et hommes en Alsace " ».

Chiffres clés 2017

- Croissance : +20 % de CA par rapport à 2016
- 30 % d'export
- 7 employés dont 1 femme



Securis

L'entreprise

Créée en janvier 2008, la société SECURIS est une entreprise indépendante locale. Elle intervient dans le domaine de la sécurité et de la surveillance humaine et propose son partenariat à des entreprises, administrations et institutions. SECURIS met notamment en place des prestations de gardiennage au travers de différents profils : agent.e.s de Prévention et de Sécurité, agent.e.s de Sécurité Cynophiles, agent.e.s de Prévention et de Sécurité Incendie etc.

L'égalité professionnelle

Les métiers exercés dans l'entreprise sont encore principalement occupés par des hommes tant en contrats à durée déterminée qu'en contrat à durée indéterminée. L'effectif global de l'entreprise est 117 salarié.e.s avec 92 hommes et 25 femmes. L'entreprise, dans son accord d'entreprise négocié et mis en œuvre à compter du 28 mars 2017, a choisi d'agir sur le recrutement avec une volonté d'augmentation du nombre de femmes dans les effectifs.

L'entreprise affiche une volonté d'équité entre les femmes et les hommes qui y travaillent, tant en matière de recrutement, de formation, de promotion et de mobilité et de rémunération.

Motivations pour le partenariat avec le CIDFF du Bas-Rhin

« La difficulté réside dans le recrutement d'agentes de sécurité. Ces dernières années, malgré l'augmentation progressive du recrutement de femmes, des freins demeurent en raison de certains clients qui hésitent encore à accepter des agentes de sécurité sur leur site. Des actions de communication demeurent nécessaires pour travailler et réduire ces freins liés aux préjugés. C'est pourquoi, l'entreprise SECURIS s'est engagée sur l'action du CIDFF afin de contribuer à faire évoluer les mentalités et reconnaître les compétences des femmes au même titre que celles des hommes ».

Chiffres clés 2017

- Agent.e.s de sécurité : 66 hommes et 9 femmes
- Agent.e.s de maîtrise : 7 hommes et 2 femmes
- Agent.e.s d'exploitation : 19 hommes et 14 femmes



Stef Transport

L'entreprise

STEF offre des solutions de transport, logistique et systèmes d'information dédiées aux produits alimentaires. Il s'appuie sur un réseau de 16 000 collaborateurs et 225 sites dans 7 pays : Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Portugal, Suisse.

STEF Transport Strasbourg est le 2^e site du groupe en France et le 1^{er} en Alsace à être certifié NF Bâtiments Tertiaires démarche HQE™ – plates-formes logistiques / entrepôts frigorifiques.

L'égalité professionnelle

La société STEF Transport dans sa volonté de négocier un accord a alors décidé de former un partenariat avec le CIDFF 67 qui s'inscrit dans le contexte des négociations et de la mise en place de l'accord Egalité Femmes-Hommes de l'entreprise à son siège à Paris.

Le déploiement se fera ensuite à échelle locale et la filiale strasbourgeoise devra négocier ses propres termes, étayés par son travail avec le CIDFF.

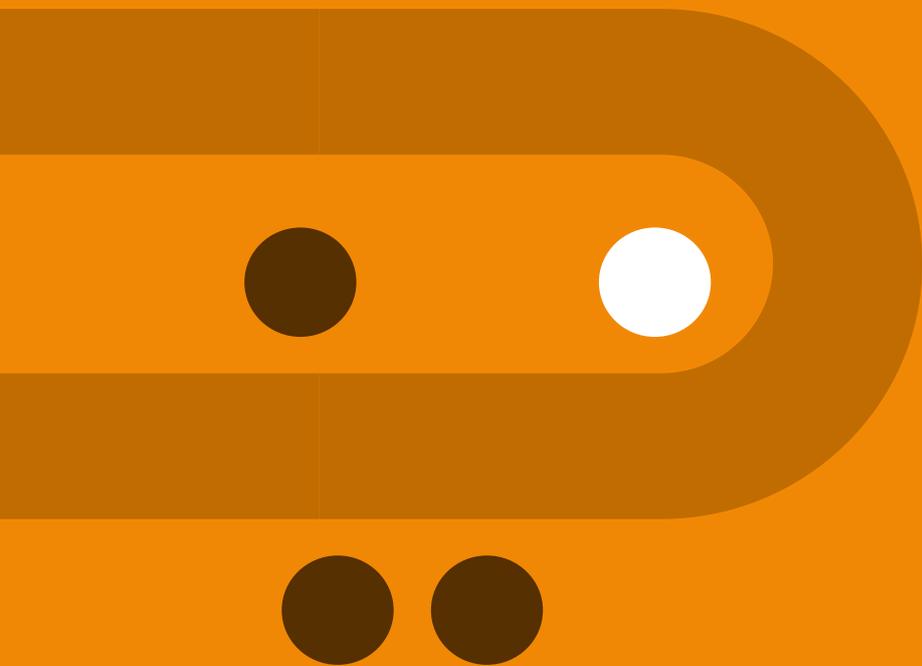
Motivations pour le partenariat avec le CIDFF du Bas-Rhin

Les effectifs de STEF Transport Strasbourg sont majoritairement masculins, la mixité professionnelle est donc très faible. Mais au-delà de son propre cas, l'entreprise STEF espère que cette démarche permettra de faire évoluer les mentalités notamment dans les secteurs d'activités ayant une faible mixité professionnelle.

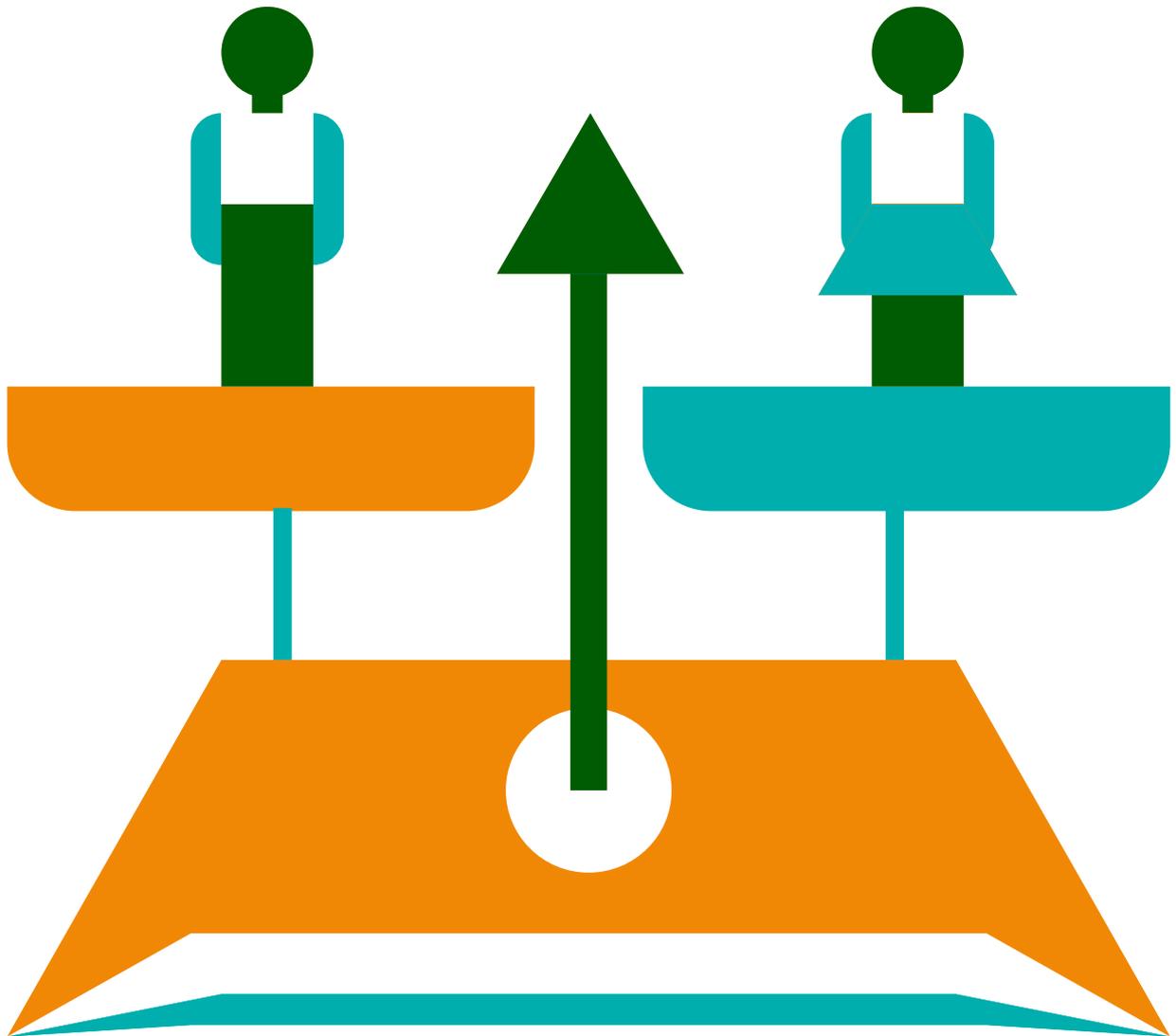
Chiffres clés 2017

- Effectifs : 145 hommes (84 %) et 27 femmes (16 %)
- 170 CDI et 2 contrats aidés
- Age moyen dans l'entreprise : 46 ans et 17 ans d'ancienneté moyenne

LES RÉSULTATS

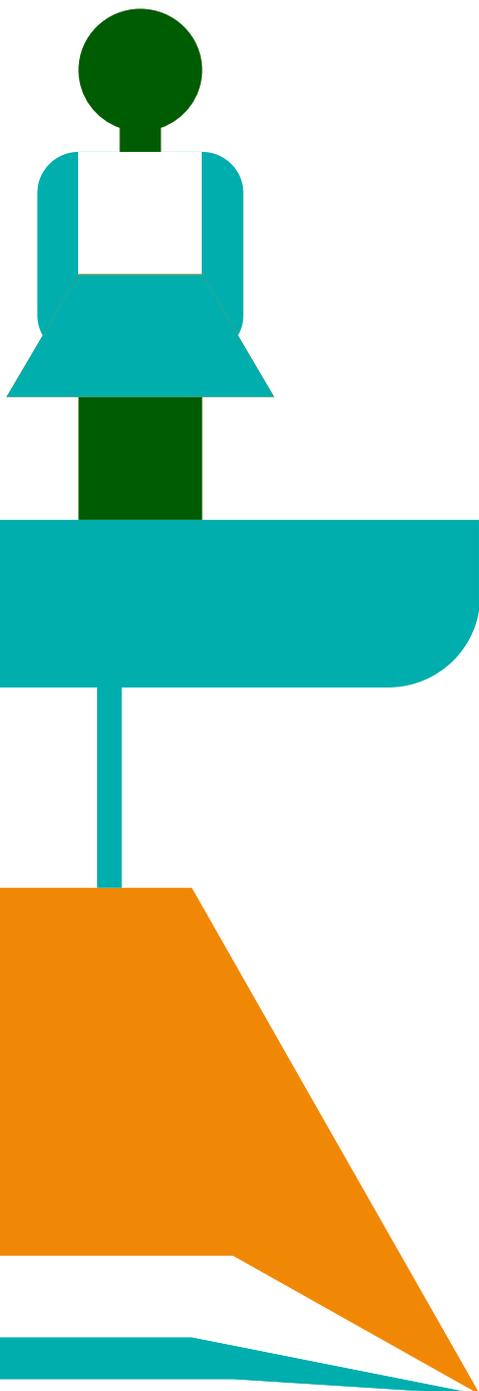


Cadre légal de l'égalité professionnelle



Définition

L'égalité professionnelle, c'est « l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, la réorientation professionnelle, l'articulation des temps de vie et la rémunération ».¹



Toutes les entreprises doivent respecter les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination en raison du sexe. Selon l'article L 1142-5 du Code du travail, l'ensemble des entreprises doit formuler des objectifs visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cependant, selon la taille des entreprises, les obligations n'auront pas la même intensité.

Pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s : jusqu'à 49 salarié.e.s, les entreprises n'ont pas l'obligation de formaliser leurs objectifs en matière d'égalité professionnelle. Elles ne sont notamment pas obligées d'être couvertes par un accord collectif ou par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s : il y a obligation d'établir un accord relatif à l'égalité professionnelle ou à défaut un plan d'action unilatéral. Pour y parvenir, les entreprises doivent mener 4 actions : établir un diagnostic, élaborer une stratégie d'action, négocier un accord, suivre et promouvoir les actions.

Selon l'article L 2242- 8 du Code du travail, les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s qui ne respectent pas leur obligation légale sont passibles d'une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale.

Comment ce cadre légal est-il appréhendé par les entreprises ? Retours sur les expériences des 12 entreprises rencontrées dans le cadre de l'enquête.

1 - <http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/egalite-professionnelle-et-salariale-femmes-hommes>

Les résultats de l'enquête

1 - Les obligations juridiques vues comme une contrainte

Les entreprises sont désormais soumises à un certain nombre d'obligations juridiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Lorsqu'a été posée la question : « *Quelle a été la motivation de mise en place d'un accord ou à défaut d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle ?* », la réponse a été pour 80 % des entreprises « *le respect de l'obligation juridique* » et cela quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise ou sa taille.

Ainsi, l'obligation légale de négocier est un élément essentiel de la motivation des entreprises à formaliser leur approche de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour les entreprises, cette obligation est d'ailleurs reconnue comme contraignante : « *Nous avons mis en place un accord car nous n'avons pas eu le choix !* », reconnaît une directrice des ressources humaines. Cette contrainte légale est très souvent reconnue comme levier de la mise en place d'accords sur cette thématique : « *Un accord a été signé depuis l'obligation* », « *une négociation est en cours, ce sera le premier accord que nous allons mettre en place* », « *on va être clair, sans l'obligation juridique, je ne l'aurais peut-être pas fait de cette manière* », rapportent les personnes chargées des ressources humaines dans des entreprises du secteur énergétique et du secteur industriel.

Une cadre des ressources humaines précise : « *Ce qui me dérange, c'est que je suis obligée de mettre des choses en place juste pour répondre à une obligation légale alors que l'obligation est déjà couverte. Je suis d'accord pour pousser les entreprises à mettre en place des actions quand les choses ne sont pas faites correctement. Mais quand il n'y a pas de différences et d'inégalités dans l'entreprise, je ne comprends pas. On oblige les entreprises à mettre en place des actions sans mettre des ressources à disposition, alors que les entreprises, surtout les petites, sont déjà ric-rac* ».

La crainte de la sanction financière a également une forte incidence sur la mise en place d'actions : « *Nous avons été obligé.e.s de mettre en place un accord après avoir été mis.e.s en demeure de le faire* », témoigne la directrice des ressources humaines d'une entreprise du secteur tertiaire. La mise en demeure² correspond à une demande faite à l'entreprise de se mettre en conformité avec la loi, avant que la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand-Est (DIRECCTE) ne fixe le montant de la pénalité financière.

Selon les derniers chiffres de la direction générale du travail (DGT) présentés aux syndicats en octobre 2016, 61,4 % des entreprises ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En octobre 2016, seulement 106 entreprises de 50 salarié.e.s ou plus ont été pénalisées depuis la création du dispositif de sanctions.³

Si le nombre d'accords et de plans d'action déposés progresse de façon régulière, à la date du 15 août 2016, seulement 39,5 % des entreprises assujetties à la loi sont couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette moyenne couvre des réalités très différentes en fonction de la taille des entreprises. En effet, sont couvertes par un accord ou un plan d'action :

- 85 % des entreprises de + de 1 000 salarié.e.s
- 67 % des entreprises de 299 à 999 salarié.e.s
- 34 % des entreprises de 50 à 299 salarié.e.s⁴

Face à ces constats, il est important de comprendre quels peuvent être les freins et les obstacles à l'action des entreprises en faveur de l'égalité professionnelle.

Lors de notre enquête, nous avons observé que ce sont notamment les PME qui rencontrent des difficultés à appréhender et à s'approprier ces obligations juridiques car ce sont-elles qui ressentent le plus le manque de moyens humains et d'outils en interne.

Une directrice des ressources humaines d'une entreprise du secteur tertiaire en témoigne : « *On oblige les entreprises à mettre en place des dispositifs sans mettre à disposition les ressources nécessaires à l'application de la réglementation. On nous balance des règles et c'est "débrouillez-vous" ».*

D'ailleurs, une des entreprises partenaires a pris la décision de faire sous-traiter la réalisation de son accord par un cabinet d'avocats afin de se mettre en conformité avec la loi. Cette sous-traitance a été considérée comme représentant un lourd impact financier pour cette entreprise.

2 - Selon un bilan dressé le 26 octobre 2016 par l'ancienne ministre des Droits des femmes Laurence Rossignol, lors de son audition devant la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, 2147 entreprises ont été mises en demeure de 2014 à 2016. https://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/egalite-homme-femme-97-entreprises-sanctionnees-car-hors-la-loi_1845079.html

3 - http://www.liberation.fr/france/2017/08/29/egalite-salariale-pourquoi-les-entreprises-sont-elles-encore-largement-recalcitrantes_1592751

4 - Extrait du 1^{er} Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle. Ce plan a pour ambition de s'attaquer aux inégalités structurelles qui perdurent entre les femmes et les hommes en matière d'emploi. <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/le-1er-plan-interministeriel-en-faveur-de-legalite-professionnelle/>

2 - Des difficultés à percevoir l'intérêt des accords

En ce qui concerne les relations avec les partenaires de négociation, l'égalité professionnelle ne semble pas être un sujet prioritaire. Cependant, il faut noter que dans le cadre de l'enquête nous n'avons pas eu la possibilité de nous entretenir avec des responsables syndicaux et ne disposons donc que de certains témoignages des responsables de ressources humaines.

Une cadre dans les ressources humaines témoigne : « *Ce ne sont pas des sujets qui intéressent les partenaires sociaux, surtout que je ne me trouve souvent que face à des hommes. Ils me laissent faire, mais ce n'est pas la priorité.* »

Une responsable des ressources humaines d'une entreprise dans le secteur industriel explique que lors des négociations annuelles obligatoires, les syndicats lui avaient demandé de mettre le sujet à l'ordre du jour, mais qu'aucune revendication particulière n'avait été formulée. Quand la question a été abordée et plus particulièrement sur les possibles inégalités, ils ont répondu que « *tout allait bien et qu'il fallait juste parler de la thématique* ». Pour d'autres, le travail entre la direction et les représentants syndicaux s'avère compliqué et certains responsables des ressources humaines disent : « *Il est difficile de les mobiliser sur cette thématique, car ce n'est pas une priorité.* »

Les responsables de ressources humaines ont le sentiment pour la plupart que les représentant.e.s du personnel et les syndicats ne s'impliquent pas suffisamment dans la mise en œuvre des accords ou à défaut des plans d'action. Cette perception peut être le résultat d'une approche critique à l'égard des dispositifs à mettre en place sur la thématique.

En ce qui concerne les salarié.e.s ils ont fait part de leur interrogation concernant les actions mises en place au sein de l'entreprise sur cette thématique. Une cadre du secteur industriel témoigne à ce sujet : « *je ne suis pas au courant d'un plan d'action mis en œuvre dans mon entreprise, ça ressemble à quoi un plan d'action, ce plan est-il accessible ? J'aimerais le lire car j'aurais plein de suggestions.* »

Il a été souvent mis en avant qu'aucune information sur la mise en place d'un accord, ni de son contenu n'avait été faite. Dans quelques entreprises, l'accord n'était pas présent sur les panneaux d'affichage interne.

Enfin, si toutes les personnes interrogées indiquent leur intérêt pour la thématique, celles-ci sont assez « négatives » sur de possibles évolutions. En effet, la question de l'égalité professionnelle peut être vue parfois comme une source de changements trop importants et irréalisables dans l'entreprise. Il arrive aussi qu'elle soit également perçue comme étant un sujet réservé aux femmes.

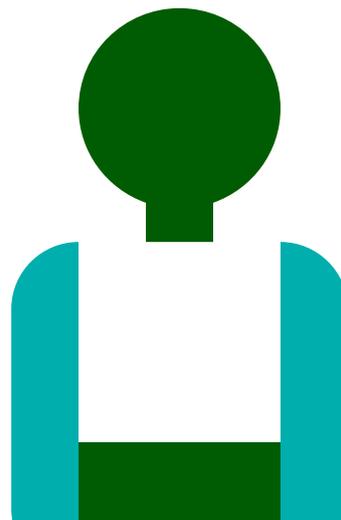
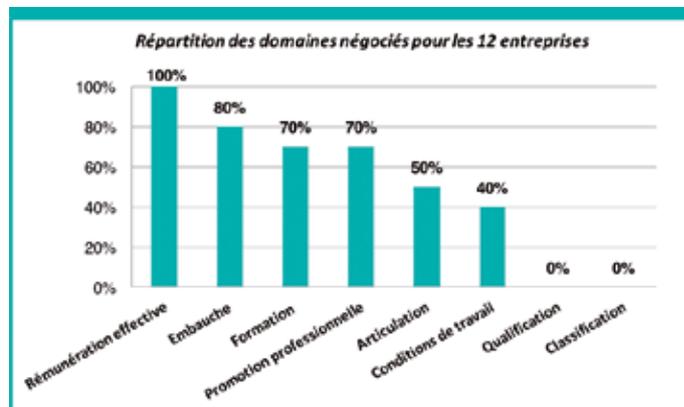
3 - La présence d'accords/plans d'action et de mesures

Sur les 12 entreprises partenaires de l'action (dont une TPE qui n'a pas d'obligation de négocier car son effectif comporte moins de 50 salarié.e.s), 8 accords et 3 plans d'action sur l'égalité professionnelle ont été mis en place.

La loi prévoit que pour chaque accord ou plan d'action la négociation portera sur huit domaines : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

La rémunération effective est un thème obligatoire que les entreprises sont dans l'obligation de traiter.

Comme le montre le graphique ci-dessous, 100 % des entreprises du panel ont négocié sur la rémunération effective, majoritairement sur l'embauche, ensuite vient la formation et la promotion professionnelle. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale a été négociée pour la moitié des entreprises. Les conditions de travail viennent en dernier et pour finir, aucune des 12 entreprises n'a négocié sur la qualification et la classification.



Conclusion

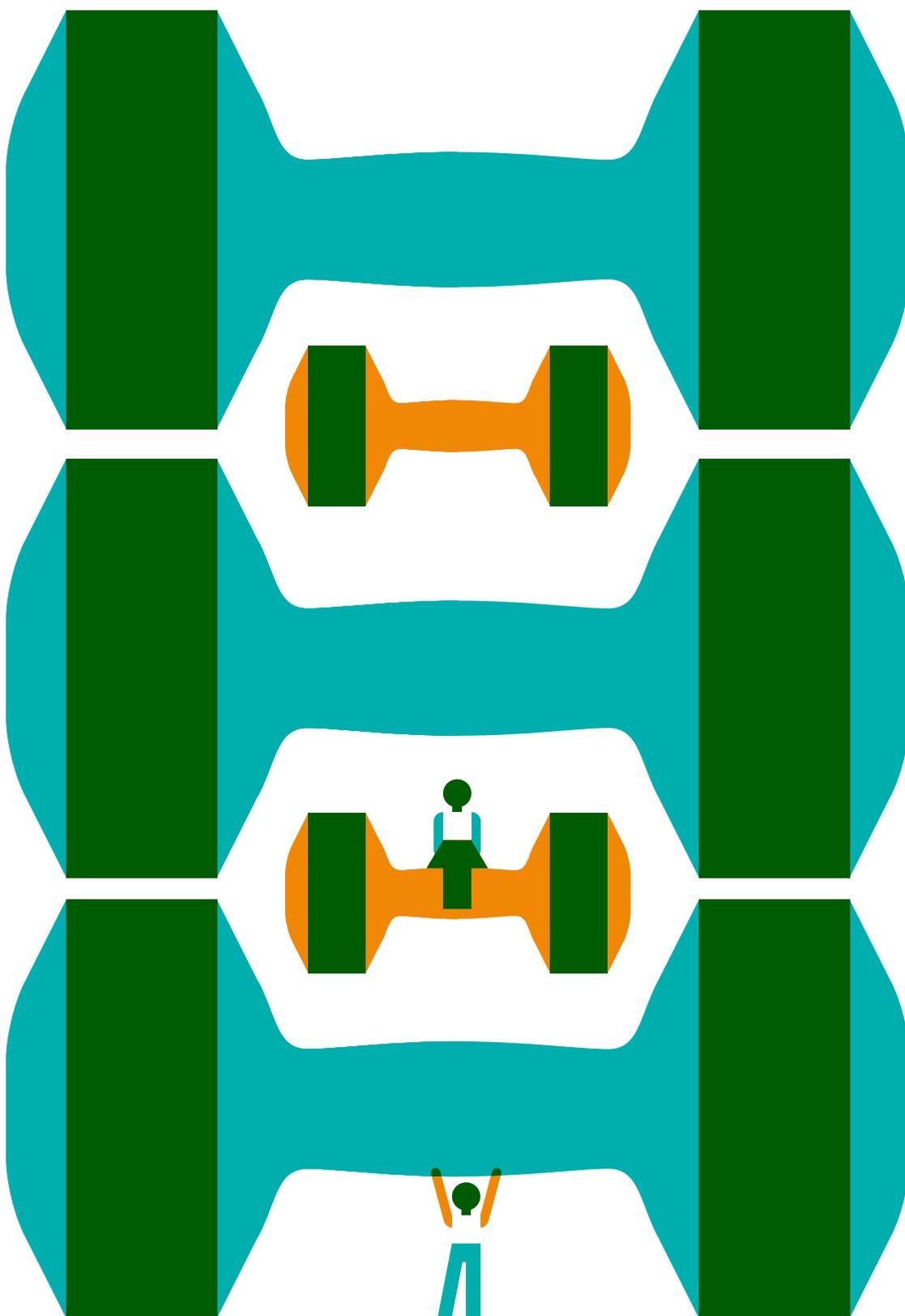
L'obligation de négocier paraît être la principale motivation des entreprises à agir sur l'égalité professionnelle et peut de ce fait sembler déconnectée du reste du dialogue social.

Cela a un impact réel dans le développement d'actions dans le cadre des accords. En effet, les actions sont pour la plupart peu novatrices car elles existaient auparavant dans les entreprises et il s'agit donc d'actions reconduites.

Ce sont surtout les PME qui rencontrent des difficultés dans la mise en place concrète d'un dispositif. La mise en place d'une politique d'égalité professionnelle n'est pas toujours prioritaire et le manque de ressources humaines et financières sont très souvent mentionnés.



Stéréotypes et emploi



Définition

Un stéréotype est l'image négative ou positive d'un sujet dans un cadre de référence donné, telle qu'elle y est habituellement admise et véhiculée. Toutes sortes de représentations sociales concernant les femmes et les hommes sont bien ancrées dans la société et aussi dans le monde du travail. 84 % des personnes admettent l'existence d'une influence des stéréotypes sur les choix de carrière des jeunes, qui les cantonnent dans des rôles stéréotypés.

Mais à qui incombe la tâche de déconstruire ces stéréotypes ? 70 % répondent que c'est « tout à fait le rôle des parents », 43 % celui de l'Education nationale et 39 % disent même que c'est « tout à fait le rôle des entreprises ». Chacun.e de ces protagonistes a donc son rôle à jouer.¹

Comment les stéréotypes sont-ils perçus par les entreprises et les salarié.e.s ? Retours sur les expériences des 12 entreprises rencontrées.

Les résultats de l'enquête

Stéréotypes : les stéréotypes sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais souvent aussi des comportements d'un groupe de personnes.

Préjugés : les préjugés sont des attitudes comportant une dimension évaluative à l'égard d'un groupe social donné.

Discrimination : il s'agit d'un comportement négatif non justifiable émis à l'encontre des membres d'un groupe social donné.

Les stéréotypes et les préjugés font partie de notre héritage culturel, ils sont transmis par notre culture au même titre que les normes, les habitudes et façons de faire que l'on partage avec les autres. Tout au long de sa vie, l'individu fait l'apprentissage de normes et de valeurs qui caractérisent le groupe auquel il appartient. En retour, celles-ci influencent ses attitudes et comportements.

La socialisation va transmettre aux filles et aux garçons des normes et des valeurs différenciées : les jouets, les livres, les films, les médias en général vont associer des normes et des valeurs différentes en fonction des sexes : cela va se traduire par des attentes différentes selon le sexe de l'enfant et cela va assigner des rôles différents à l'homme et à la femme. On parle alors du rôle social qui fait référence au comportement attendu.

Il existe de nombreuses sources de socialisation : la famille, les amis, l'école et le milieu du travail.

1 - Les stéréotypes dans l'orientation

Pour Claudine Hermann, physicienne française et professeure de l'École polytechnique, « *c'est la discipline qui détermine le pourcentage de filles et de garçons et non la manière de se former : école ou université* ». ²

Est en jeu alors la force des représentations. Aux garçons : la force, le sens pratique et l'aptitude en sciences. Aux filles : la préoccupation des autres et les qualités littéraires. « *L'autosélection des jeunes se fait sur des représentations assez ancestrales* », constate Christiane Fontanini, professeure à l'Université de Lorraine et maîtresse de conférences en sciences de l'Education. Certaines idées continuent à perdurer, par exemple, il y a moins de 10 % de filles qui se forment à devenir pilotes d'avion. Pourtant, ce métier ne demande plus une force physique particulière. Le poids des représentations se répercute dans les choix de formations et dans les compétences attribuées aux femmes et aux hommes. ³

« *À l'Institut National des Sciences Appliquées de Strasbourg (INSA), on n'était que cinq filles sur cinquante étudiant.e.s.* » explique une ingénieure de 27 ans dans le secteur informatique.

Une cadre de 30 ans dans le secteur industriel témoigne à ce sujet : « *Le rôle essentiel des établissements scolaires dans la rupture des stéréotypes est l'encouragement vers certaines filières plus marquées en termes de genre. Outre les mesures à prendre au sein de chaque entreprise, c'est donc bien en amont, et en l'occurrence à l'école, que les clichés sexués de certains secteurs devraient être rompus* ».

Une ingénieure de 42 ans dans le secteur industriel nous explique : « *Mon père et ma mère n'ont jamais eu aucun a priori sur mon orientation. Enfant unique, j'ai toujours fait des activités avec mes deux parents. Mon père m'a poussée dans les études, en me démontrant "ma légitimité". Pour lui, le sexe ne devait pas être un frein dans le choix de mon orientation professionnelle ou ma carrière. À contrario, ma mère m'encourageait à poursuivre vers une voie "plus fille" comme le CAP coiffure* ».

1 - Enquête « L'influence des stéréotypes sur les choix de carrière » réalisée par le cabinet Just Different, menée en mars 2014 - <http://www.justdifferent.eu/?tag=egalite-professionnelle>

2 - Enquête « Parité dans les études : les bastions des garçons ne cèdent toujours pas » - 2011 - <http://www.letudiant.fr/etudes/egalite-homme-femme-19113.html>

« Les choix d'orientation interviennent entre 15 et 18 ans, à un moment de construction de l'identité où s'affirmer comme homme ou femme est primordial », souligne Claudine Hermann. Aller au-delà des idées reçues demande alors un effort beaucoup trop grand pour un grand nombre d'adolescent.e.s.

Malgré tout, des évolutions sont à noter depuis une trentaine d'années. Certaines filières dites traditionnellement masculines (médecine, écoles vétérinaires ou de la magistrature) ont été investies par les filles, au point qu'elles y sont devenues majoritaires. En revanche, aucune des filières dites traditionnellement féminines ne sont devenues des filières dites « masculines ». On trouve très peu de garçons dans les écoles d'infirmières, de sages-femmes ou du secteur social.

La place des stéréotypes dans l'orientation, avec l'importance des idées reçues et représentations, « freinent » les filles à se projeter dans des métiers occupés traditionnellement par des hommes et il en est de même pour les garçons. Ce schéma aura une incidence non négligeable dans le monde du travail où les stéréotypes sont également très présents.

2 - Les stéréotypes dans le monde du travail

Il ne suffit que d'un millième de seconde à notre cerveau pour déterminer qu'une personne est une femme ou un homme et pour lui attribuer des caractéristiques qui s'appuient sur les stéréotypes de genre. Les femmes sont dites empathiques et bonnes communicantes, alors que les hommes sont dits rationnels et courageux.¹ Ces idées reçues peuvent biaiser le parcours professionnel des femmes, que ce soit dans leurs relations de travail, leurs rapports entre collègues ou dans leur évolution.

Une agente de maîtrise de 25 ans dans le secteur industriel témoigne : « On retrouve plus de femmes que d'hommes dans l'administratif, c'est une tendance nationale ».

Une cheffe de projet de 27 ans dans le secteur informatique témoigne également : « Je n'avais pas conscience de l'exception de la chose dans mon ressenti, au quotidien, jusqu'à mon arrivée dans le monde du travail. A ce moment-là, j'ai rencontré des personnes pour qui " c'était bizarre ". Lors de mon stage de fin d'année, dans l'entreprise, mon surnom était " la fille ", j'étais la seule fille dans le service. Mes supérieurs n'étaient pas à l'aise avec le fait de travailler avec une femme. Le fait que je sois une femme, jeune, qui ait des idées, qui les bouscule dans leurs habitudes, ça les a perturbés. Je suis persuadée qu'ils ne feront plus le choix de recruter une femme, car ils étaient soulagés par mon départ ».

Une directrice des ressources humaines du secteur industriel nous a confié : « Il faudrait qu'une femme soit meilleure qu'un homme pour mettre fin aux préjugés ».

Cette salariée de 48 ans dans le secteur industriel témoigne également : « Il a fallu faire preuve de caractère et s'imposer, au départ on était cinq femmes et maintenant, nous ne sommes plus que trois ».

Quant à une salariée de 25 ans du secteur industriel : « Il faudrait respecter l'accessibilité à tout type de poste, surtout dans la direction aux femmes comme aux hommes, mais aussi la rémunération et un respect des femmes. Il y a encore trop de clichés, par exemple si je mets une jupe, j'aimerais ne pas être regardée d'une façon gênante. Les regards et les remarques ne dépassent pas la moyenne de ce qu'il peut y avoir dans la rue, mais ça ne devrait pas être comme ça... ce n'est pas tous les jours, mais je fais attention à comment je m'habille et je n'en mets que très rarement ».

Une cadre du secteur industriel de 27 ans témoigne également : « Je me souviens avoir été choquée à double titre car de nombreux clients (hommes âgés) dans mon premier emploi ne me saluaient pas et ne m'adressaient pas la parole en arrivant, ils étaient incapables d'appréhender l'idée que j'étais l'ingénieure responsable du projet ».

3 - Les stéréotypes liés à la force physique

Certains stéréotypes reviennent souvent lors des entretiens et plus particulièrement dans certains métiers dits traditionnellement masculins, où l'on suppose devoir disposer d'une certaine force physique. L'idée que les femmes ne soient pas en capacité de porter des charges lourdes est très répandue. Si l'on peut reconnaître les différences biologiques entre les femmes et les hommes, cette affirmation nie totalement l'individualité de chaque femme et de chaque homme. Les représentations sur les aptitudes physiques et le manque de connaissance et d'informations sur les métiers peuvent constituer un frein pour les femmes, qui souhaiteraient investir certains secteurs.

Concernant cette salariée de 48 ans du secteur industriel « On doit pouvoir tout faire, qu'on soit une femme ou un homme, c'est physique, quand vous sortez au bout de huit heures de travail, vous êtes sur les rotules. La force physique semble être une contrainte, un frein pour les femmes. Cela dit, j'exerce très bien mon travail et je parviens à porter des pièces lourdes depuis 17 ans ».

Cette salariée de 25 ans du secteur industriel s'exprime également sur ce sujet : « Il n'y a qu'une femme en production, c'est un travail physique mais si des femmes candidataient, elles pourraient être embauchées. Malheureusement peu de femmes candidatent, ce n'est pas une volonté RH ».

Les stéréotypes sexués peuvent jouer un rôle dans l'attribution des compétences ; en témoigne une cadre de 37 ans, du secteur agro-alimentaire : « pour la réception des matières premières, il faut porter beaucoup de cartons, c'est difficile physiquement, dès qu'il y a des charges à porter, c'est mieux d'avoir des hommes ».

Une salariée de 48 ans du secteur industriel s'exprime au sujet des conditions physiques : « Je ne sais pas ce qu'il s'est passé avec une de mes collègues, elle n'arrivait pas à porter certaines pièces et elle a été blâmée ».

Une directrice des ressources humaines travaillant dans le secteur industriel s'exprime sur le critère de force physique : « Il me semble impossible de faire travailler une femme sur un poste de caviste par rapport à la force physique, car il faut effectuer diverses manutentions. Cela nécessite donc de porter du poids, manipuler des

1 - Pour en finir avec les stéréotypes au travail, Eric Forest.

<https://effet-a.com/cohorte-2/eric-forest/pour-en-finir-avec-les-stereotypes-dans-le-monde-du-travail/>

machines, effectuer un travail de précision et utiliser sa force manuelle, mais c'est le seul poste dans l'entreprise où à mon sens une femme serait en difficulté ».

De même, cette cadre de 30 ans du secteur industriel témoigne : *« Au sein de l'entreprise, tout ce qui relève de l'opérationnel est masculin ; au conditionnement également, seules deux femmes sont employées. De manière générale, ce secteur n'intéresse pas les femmes car pour beaucoup, cela reste un truc de mecs ».*

Cependant, on constate au cours des entretiens une certaine évolution. Par exemple, une salariée de 45 ans occupant un emploi dans le secteur industriel témoigne : *« Il n'y a pas de poste inadapté aux femmes dans l'entreprise. C'est plutôt une question de carrure, le déplacement de chariots est très difficile, je n'y arrive pas mais il y a des femmes qui y arrivent très bien et des hommes non. Ce n'est pas propre au sexe, pour moi ».* Tandis qu'un cadre de 37 ans du même secteur reconnaît : *« Je suis un homme et pourtant je n'arriverais pas à porter un fût de 20kg ».*

Au sujet des nouvelles technologies et du soulagement qu'elles apportent à l'ensemble du personnel en production, un responsable des ressources humaines travaillant dans le secteur industriel nous apporte son témoignage : *« Les choses ont changé, on a robotisé. Avant, quand il y avait les automates pour les fûts, ça aidait mais il y avait quand même de la manipulation physique ».*

4 - Les stéréotypes liés aux caractéristiques dites féminines ou masculines

Des représentations laissent entendre que les femmes pourraient avoir certains types de qualités tandis que les hommes en auraient d'autres. Si les domaines professionnels dits traditionnellement féminins accueillent très majoritairement des femmes, c'est aussi parce qu'ils sont associés à des qualités dites « féminines », alors que les domaines professionnels dits traditionnellement masculins, accueillant par définition très majoritairement des hommes, se réfèrent plutôt à des qualités dites « masculines ».

Cette cadre de 50 ans du secteur industriel, en témoigne : *« Pour certaines tâches, c'est un constat, les hommes n'ont pas de dextérité au niveau de leurs mains. Ces tâches correspondent plus aux femmes parce qu'elles sont plus minutieuses. Les hommes ne s'y intéressent pas ».*

Une directrice des ressources humaines travaillant dans le secteur industriel apporte également son témoignage : *« Catégorisé comme répondant à des tâches "féminines" et non pas "masculines", un poste est resté très longtemps exclusivement occupé par des femmes, on a essayé d'embaucher des hommes parmi les intérimaires mais c'est moins évident car ils ont moins de patience, manipuler est plus un travail de femmes, donc on est revenu en arrière et on a embauché des femmes ».*

Des représentations qui sont attribuées aux femmes comme « la fragilité » ou la « sensibilité » font que l'on suppose que certaines tâches ou métiers leur sont plus faciles d'accès. Le stéréotype de la « sensibilité » est récurrent lors des entretiens. *« L'homme aurait un côté machiste cartésien visant à la protection du foyer tandis que la femme serait plus sensible »*, évoque un cadre de 39 ans du secteur industriel. Cela se traduit par des tâches exclusivement assurées par des hommes. *« Le travail de nuit est trop dangereux pour les*

femmes, certaines sont plus faites pour être agents d'accueil », explique une personne chargée des ressources humaines dans le domaine de la sécurité.

Un directeur des ressources humaines du secteur industriel s'exprime sur ces caractéristiques : *« Avec une femme, le relationnel est plus fluide, on fait plus attention à ce qu'on dit, à ce qu'on fait. Les ateliers vont être mieux rangés avec une femme. Une femme cariste, c'est même mieux qu'un homme, ça ne fait pas tomber les palettes ».*

Les raisons évoquées lors des entretiens sur la nécessité d'apporter une certaine mixité dans les équipes sont, elles aussi, empreintes de stéréotypes. Une salariée de 24 ans dans le secteur sanitaire et social témoigne : *« C'est important d'avoir une présence masculine représentant une figure paternelle, la différence des sexes apporte des raisonnements différents, l'homme et la femme classent chacun et chacune leurs priorités de manière différente ».*

Autre stéréotype constaté lors des entretiens : on reproche parfois aux femmes de ne pas s'entendre entre elles en généralisant des cas isolés. Un exemple avec le témoignage de cette cadre de 50 ans du secteur industriel : *« Dans mes équipes composées de femmes, par exemple, je vois qu'il y a parfois des tensions, il n'y a pas ce type de problème avec les hommes ».*

Un salarié de 29 ans du secteur agroalimentaire exprime son opinion à ce sujet : *« Je pense que c'est aussi dans le caractère des femmes, un peu rancunier. Les hommes, lorsqu'il y a un problème, ça se gueule dessus et c'est fini. C'est dommage parce qu'on est complémentaire, notre cerveau se développe différemment, on peut apporter des choses différentes et c'est pour cela que je dis que l'on est complémentaire. Il faut, à mon sens, jouer sur cela pour apporter du changement dans le monde du travail ».*

5 - Les stéréotypes liés à la maternité

Les mœurs et les normes sociales ont évolué ces 50 dernières années. Concernant la vie familiale et conjugale, néanmoins, la transmission des idées reçues entre générations reste très prégnante. En effet, les femmes peuvent être confrontées à certaines discriminations au travail sur la base de leur grossesse ou maternité. Ces discriminations restent courantes et peu de femmes osent faire respecter leurs droits car elles ont souvent elles-mêmes intégré les stéréotypes et accepté l'idée que la grossesse et la maternité sont des freins pour leur carrière. La grossesse est donc toujours perçue comme une « mauvaise nouvelle » au travail.

Une cadre de 30 ans du secteur industriel en témoigne : *« Depuis mes 26 ans, j'ai été confrontée systématiquement durant les entretiens d'embauche à la question des enfants. L'incidence de la parentalité reste plus importante pour les femmes. Je peux comprendre qu'un poste à responsabilités est plus difficilement remplaçable, mais à compétences égales, il n'y a pas de raison que la question soit plus posée à une femme qu'à un homme ».*

Une ingénieure de 42 ans travaillant dans le secteur industriel témoigne également : *« La question de la grossesse a été posée à tous mes entretiens d'embauche. Je n'ai été enceinte qu'après douze ans de bons et loyaux services ».*

Cette question de la parentalité n'est cependant que très peu, voire jamais, posée à des hommes, alors qu'ils sont autorisés à prendre des congés parentaux comme les femmes. Que les femmes veuillent des enfants ou non, la présomption de maternité pèse sur elles et cela peut avoir un impact sur leur vie professionnelle. Quant à une salariée de 29 ans travaillant dans le secteur bancaire, elle nous confie : « Il y a cinq ans, cela ne dérangeait pas mais aujourd'hui c'est un réel sujet, même s'il y a eu des progrès, on n'est pas encore égaux. Le congé maternité nous empêche d'avancer. Tout dépend des secteurs et des personnes, mais une femme à l'approche de la trentaine va avoir du mal à trouver un poste parce qu'elle est en couple et que tôt ou tard, elle va s'y mettre. Au travail, j'entends des "blagues" sur le fait que j'ai 29 ans et que je suis en couple : c'est pour bientôt, je ne le prends pas mal mais je vois bien que la question revient très souvent ».

Concernant les « remarques » et les « blagues », un salarié de 28 ans du secteur bancaire s'est exprimé sur ces situations : « Il y a toujours des comportements misogynes ». Il évoque les femmes enceintes, les remarques acerbes et désobligeantes « qui peuvent être mal vécues, une forme de misogynie qu'on n'arrivera pas à faire disparaître ».

6 - Les stéréotypes liés aux responsabilités

Les femmes encore peu nombreuses dans la hiérarchie

Même si le taux d'activité des femmes en France est l'un des plus importants de l'Union européenne, elles restent encore très minoritaires dans les instances de décision et leur promotion évolue très peu. 17 % de femmes sont à la tête des 500 premières sociétés françaises et 33 % se trouvent parmi les cadres. A titre indicatif, les femmes sont représentées à 59,6 % dans la catégorie A de l'administration (qui correspond aux fonctions de conception et de direction) alors qu'elles ne sont que 17 % à être nommées dans les postes à décision du gouvernement, soit la plus haute administration.¹

Cette situation pouvant exclure les femmes de la hiérarchie supérieure dans les entreprises et dans l'administration est illustrée par l'expression le « plafond de verre ». Cette expression imagée identifie de manière physique les obstacles que doivent franchir les femmes pour accéder aux fonctions les plus hautes dans leur organisation et traverser ainsi le « plafond de verre ». Et même lorsque certaines accèdent à un niveau hiérarchique supérieur, il est intéressant de remarquer que des portes restent encore fermées.

« Des portes se ferment alors pour un grand nombre de femmes », regrette cette directrice des ressources humaines du secteur tertiaire. « Les hommes sont intéressés par la rémunération et les avantages alors que les femmes sont contentes d'avoir un travail. Les hommes demandent également davantage comment ils peuvent évoluer ».

Certaines personnes interrogées mettent parfois en avant que les femmes elles-mêmes contribuent au fait que leur présence soit trop discrète. « On a toujours tendance à mettre les femmes en retrait et comme elles le font elles-mêmes aussi, un patron aura peut-être tendance à se dire, je ne vais pas l'embaucher », explique une directrice des ressources humaines du secteur industriel.

Une légitimité remise en question par les femmes

Beaucoup de femmes n'osent pas prendre de responsabilités comme en témoigne une salariée de 24 ans du secteur tertiaire : « Je ne me sens pas les épaules d'être cheffe et pour l'instant cela ne m'intéresse pas. Il y a beaucoup de responsabilités. C'est d'ailleurs plus un projet d'homme à la base ».

Cette cadre de 50 ans du secteur industriel témoigne également : « Je me rends compte qu'en tant que femme et cheffe, il faut avoir un fort caractère et pouvoir assumer ses décisions. Ce n'est pas facile pour une femme de se placer dans cette position alors que pour un homme, c'est plus naturel ».

Certaines cadres restent méfiantes vis-à-vis de leur accession aux postes à responsabilités. Elles ne sont pas confiantes quant à l'évolution de leur carrière et aux chances qui leur seront « offertes ».

L'accès aux responsabilités

Quant à cette cadre de 30 ans du secteur industriel, elle cite : « En Allemagne, lorsque la maison-mère a appris qu'une femme était nommée en tant que responsable, ça a tiqué : car les postes à responsabilités sont uniquement occupés par des hommes. »

« Les femmes mettent plus de temps à arriver, mais au final elles ont des postes à responsabilités, peut-être pas à 30 ans, mais c'est un « point de passage », témoigne une salariée de 29 ans dans le secteur bancaire.

Une ingénieure de 42 ans dans le secteur industriel donne son point de vue sur les responsabilités confiées aux femmes : « J'ai été ingénieure chargée d'affaire pendant 12 ans dans le secteur industriel et j'ai managé pendant trois années une équipe de trois hommes d'une quarantaine d'années, dont deux techniciens et un ingénieur. On m'a attribué des fonctions de management car l'évolution de la structure le justifiait (de 18 à 60 salariés), mais cela n'a rien changé ni à mon statut, ni à ma fiche de poste, ni à ma rémunération alors que c'étaient de "grosses responsabilités". Je ressentais un sentiment de frustration lié au fait que mon statut n'avait pas changé malgré l'évolution de mes fonctions ».

Un salarié de 28 ans dans le secteur bancaire exprime son opinion à ce sujet : « Il y aura toujours des remarques virulentes quand une femme accède à un poste à responsabilités, même si c'est sur le ton de l'humour. Dans l'entreprise, il y a eu une journée spéciale avec toutes les femmes managers, donc une certaine valorisation de la présence des femmes. Mais dans ma logique de parité, "il ne faudrait pas que ça devienne récurrent", c'est à double tranchant quand il y a ce type de promotion, il y a la vision des féministes qui vont dire qu'on a besoin de ça pour mettre en avant le travail des femmes et de l'autre côté, il y a les hommes managers qui ne se cachent pas de critiquer ce genre d'événements ».

1 - Chiffres recueillis dans l'ouvrage « idées reçues sur l'égalité entre les femmes et les hommes » écrit par Thierry Benoit avec la collaboration de Dominique Nadaud - Édition Le Cavalier Bleu - paru en février 2017

7 - Les stéréotypes liés aux relations entre collègues

Les relations entre collègues sont, elles aussi, influencées par des stéréotypes sexués comme en témoigne un salarié de 29 ans du secteur industriel : « Si j'avais un binôme masculin, j'aurais réagi et travaillé de la même manière, cependant je suis peut-être plus sensible avec ma collègue ». La « sensibilité » fait immédiatement référence à des caractéristiques dites féminines, ce qui confirme une intégration inconsciente de nombreux stéréotypes sur les femmes.

Une salariée de 23 ans dans le secteur agroalimentaire exprime ses difficultés : « Après être passée en CDI, j'ai dû faire face à certaines remarques : "Maintenant t'es cheffe, t'as signé ton CDI, la petite jeune est maintenant devenue responsable", je comprends aussi leur réaction, donc je me suis mise en retrait et j'ai laissé faire ». Mon autorité n'en a pas été affectée, on m'écoute mais on me fait des remarques : "Oui oui t'es cheffe on t'écoute". Je ne trouvais pas ça normal, je pense que tout cela est lié au fait que je suis une fille et que je suis jeune, si j'avais été un homme et dans la trentaine, je pense que ça aurait été différent. Mon chef au-dessus me disait : "Mais laisse, ne l'écoute pas", mais il n'a pas réagi ni entrepris d'actions concrètes. »

Quant à cette cadre de 50 ans dans le secteur industriel, elle ajoute : « Dans le service maintenance où il n'y a que des hommes, on nous dénigre parce qu'on est des femmes car ils pensent qu'on ne sait pas de quoi on parle ».

Les relations stéréotypées des salarié.e.s de l'entreprise peuvent également se ressentir en dehors du cadre de travail comme le mentionne un salarié de 29 ans d'une entreprise du secteur industriel : « C'est assez bizarre parce qu'au réfectoire vous pouvez voir la table des hommes, la table des femmes et une table vide au milieu ».

Conclusion

Dans les métiers traditionnellement occupés par les hommes, les représentations et rapports sociaux restent bien ancrés et les préjugés sont les premières difficultés auxquelles les femmes sont confrontées. Ces représentations peuvent se manifester de plusieurs façons : par des réflexions, une mise à l'épreuve ou encore une non-reconnaissance. Les ressentis des jeunes femmes cadres rencontrées dans les entreprises lors de la démarche qualitative ont permis de mettre au jour différentes formes de comportements pouvant être liées à la discrimination par le sexe. Cela peut se traduire par une attitude négative à l'égard des femmes ou encore par le fait de les confiner à des rôles spécifiques.

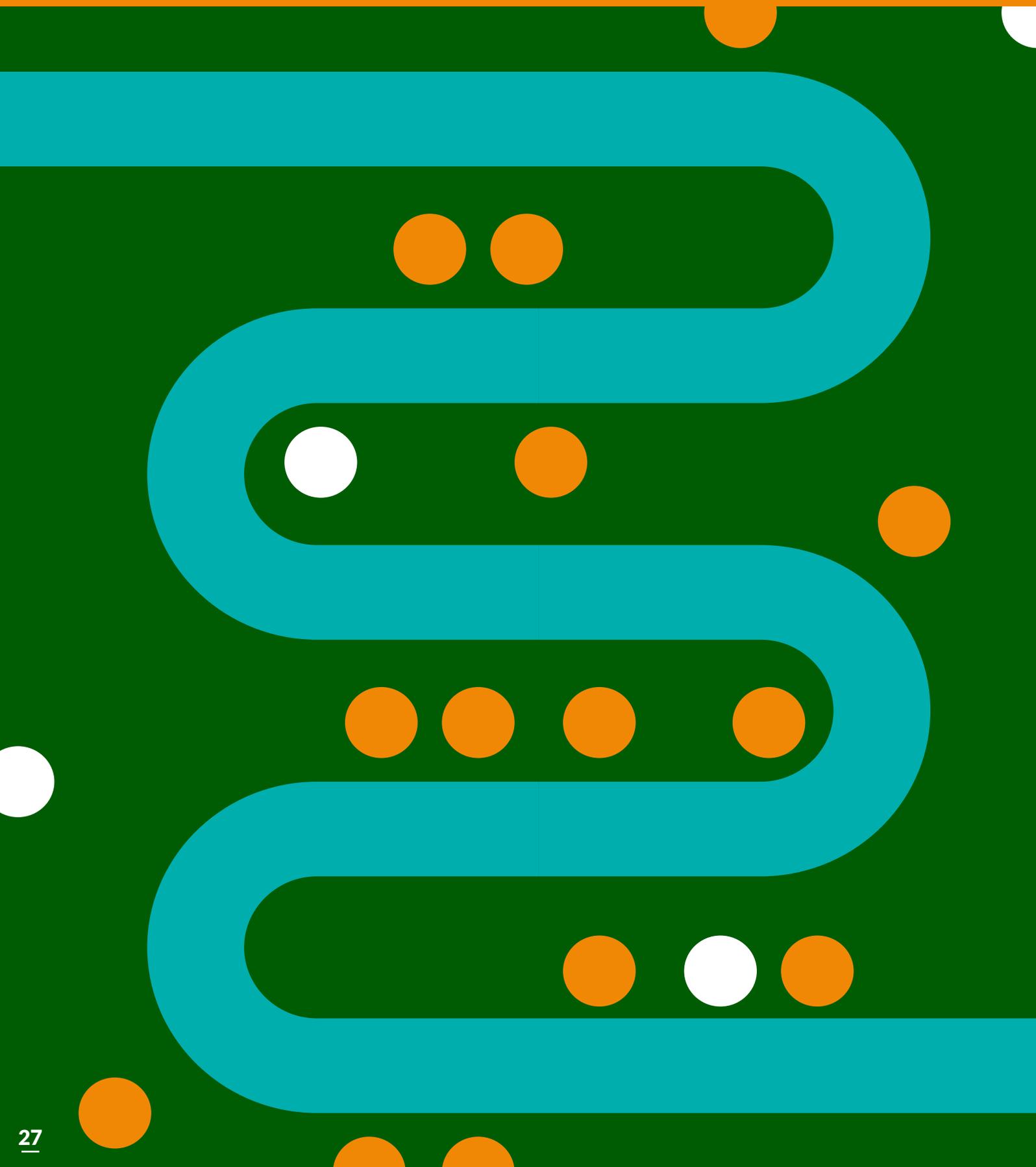
Ces comportements peuvent générer aussi un manque de confiance évoqué par certaines femmes lors des entretiens. Face à ces difficultés, les femmes développent des attitudes différentes selon les profils rencontrés. La plupart du temps, elles font « profil bas », ou se sentent obligées d'en faire « deux fois plus », rapporte une salariée de 38 ans travaillant dans une entreprise du secteur industriel.

Les femmes sont tenues de faire preuve d'une certaine « force de caractère », surtout en ce qui concerne les femmes engagées dans les métiers techniques. Elles doivent s'adapter aux stéréotypes, aux codes et aux valeurs d'un environnement masculin.

Ce rapport d'enquête veut mettre en lumière les stéréotypes sexués dans le monde professionnel. Car l'idée qu'il puisse y avoir des compétences et des caractéristiques strictement « naturelles » ou « innées », est encore en vigueur dans les milieux professionnels. Un stéréotype est avant tout une construction sociale et pas un fait scientifique établi.

Nous avons observé que tous ces stéréotypes exerçaient un impact sur les salaires, sur la mixité ou encore sur la promotion des femmes. Les battre en brèche participe donc de manière très concrète à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.

Mixité professionnelle entre les femmes et les hommes



Définition

Qu'est-ce que la mixité professionnelle ?

Mixité (Etymologie : du latin *mixtus*) : **formé de plusieurs ou de deux éléments différents, qui comprend des personnes des deux sexes. La répartition n'est pas obligatoirement égale.**

La notion de mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les femmes et les hommes regroupés sur leur lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. Autrement dit, elle remet en question l'attribution d'un genre au travail.¹

Une équipe mixte est composée d'un ratio au moins égal à 70 % d'hommes et 30 % de femmes², ou inversement. Œuvrer en faveur de la mixité professionnelle signifie contribuer à un meilleur accès des femmes à des postes dits traditionnellement masculins

et vice versa. Pour les entreprises, c'est notamment un moyen de développer un vivier de recrutement ou de construire des équipes plus diversifiées. Les objectifs sont de participer au changement de regard sur les métiers, de faire évoluer les mentalités et de s'adapter aux nouveaux enjeux de l'emploi en permettant d'attirer et de recruter de nouveaux profils sur des métiers traditionnellement occupés par les hommes et par les femmes.

Comment le principe de mixité est-il perçu et vécu par les entreprises et les salarié.e.s ? Retours sur les expériences des 12 entreprises rencontrées.

Les résultats de l'enquête

90 % des entreprises ont manifesté lors des entretiens un intérêt réel pour cette thématique ainsi qu'une volonté de changement. Les témoignages recueillis dans le cadre de cette enquête permettent de faire un état des lieux de certains freins qui peuvent être liés à la spécialisation sexuée des formations, à des inégalités en matière d'orientation et au manque de mixité de postes et des équipes de travail. Ils mettent néanmoins en lumière une évolution générationnelle.

1 - Une faible mixité dans les formations initiales

Les inégalités entre les femmes et les hommes commencent dès le plus jeune âge et sont partiellement le résultat de choix d'orientation des filles et des garçons à la fin du collège, puis dans le choix d'études supérieures. En effet, les chiffres montrent une mixité très faible dans certaines filières, comme par exemple dans la filière Sciences et Technologies de l'Industrie et du Développement Durable - (STI2D), où il n'y avait que 7 % de filles en 2015. Les étudiantes ne représentent également que 28,2 % des effectifs des écoles d'ingénieur.e.s, toutes filières confondues.³

« Pendant ma formation, la spécialisation développement industriel attirait plus les garçons. Il n'y avait que deux filles pour huit garçons ».

« J'ai suivi une formation dans une école d'ingénieur.e à l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries de Strasbourg (ENSAIS) et dans ma classe il n'y avait que 4 étudiantes pour 27 étudiants ».

Ces citations de femmes cadres du secteur industriel illustrent ces choix d'orientation : le fait de suivre une filière STI2D composée majoritairement d'hommes mènera plus souvent à des métiers qui sont eux-mêmes traditionnellement masculins, comme la logistique ou la maintenance ou encore l'ingénierie.

Certaines stratégies, cependant, mènent des femmes à des formations « dites masculines » pour occuper ensuite des postes réputés plus « féminins », comme le cite ce cadre du secteur industriel : *« Il y avait une majorité d'hommes dans ma promotion mais elle n'était pas écrasante (environ 65 %), la présence de femmes dans mon cursus était due au fait que la formation permettait d'accéder à des postes dans des bureaux d'études ».*

1 - <http://www.gref-bretagne.com/Publications/Orientation-et-formation/Egalite-professionnelle/Egalite-professionnelle-femmes-hommes-pa-norama-breton/dossier/De-quoi-parle-t-on>

2 - Définition également utilisée pour définir un métier mixte : « Un métier est mixte lorsque la part des emplois occupés par des hommes ou des femmes représente entre 40 et 60 % de chaque sexe ». Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres clés - Edition 2016 - <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-les-chiffres-cles-lessentiel-edition-2016/>

3 - Chiffre du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2015/77/4/FetG_2015_407774.pdf

À l'inverse, d'autres formations ne sont presque entièrement composées que de femmes.

« Dans ma formation en management, il y avait plus de filles que de garçons, j'ai suivi une formation spécialisée en qualité des produits, sécurité et environnement. J'ai pu constater un faible taux de mixité avec une formation composée essentiellement de femmes » témoigne une cadre de 37 ans travaillant dans le secteur agroalimentaire.

« Le problème vient des formations souvent très peu mixtes », avance un salarié de 28 ans du secteur industriel.

On peut observer et c'est logique, que dans les filières non mixtes, les hommes seront plus présents dans certaines filières de formation, ce qui les conduira automatiquement à être plus recrutés dans certains métiers. Dans d'autres cas, ce sont les femmes qui sont plus présentes dans certaines filières, ce qui aura une incidence sur leurs choix de métiers.

Cependant, on observe quelques évolutions comme le démontre ces citations.

« Lorsque j'ai suivi la formation dans une école d'ingénieur.e à l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries de Strasbourg (ENSAIS) il y avait moins de filles que de garçons mais 2 ans plus tard, on pouvait voir une amélioration. ».

« Mon parcours en école de commerce était assez mixte, je dirais. En management il y avait autant de femmes que d'hommes, ce qui n'était pas le cas il y a quelques années où il y avait plus de femmes ».

L'orientation professionnelle demeure fortement sexuée, seuls 17 % des métiers sont mixtes. Les métiers de l'aide et du soin sont composés à plus de 97 % de femmes, tandis que les métiers liés au BTP concentrent 90 % d'hommes. Plus de la moitié des femmes actives sont concentrées dans 12 catégories socio-professionnelles sur 87 seulement. Il faudrait que la moitié des femmes ou des hommes changent de métiers pour aboutir à une répartition équilibrée.⁴

2 - Une faible mixité des métiers mais des actions développées

Dans 70% des entreprises rencontrées et principalement dans le secteur industriel, l'effectif total est globalement mixte. Cependant, au sein d'une même entreprise le fonctionnement reste calqué sur un schéma traditionnel avec une répartition sexuée des tâches qui seront attribuées aux femmes et aux hommes selon des représentations stéréotypées.

« Le seuil de mixité n'est pas respecté. Une des raisons qui explique cela est le manque de candidatures féminines. De plus, les femmes présentes au sein des entreprises ne vont pas essayer de gravir les échelons », constate une responsable des ressources humaines dans un secteur essentiellement masculin. Ce témoignage illustre la difficulté des entreprises à recruter et à faire évoluer des femmes.

Une entreprise du secteur agroalimentaire a fait le choix d'agir sur ce levier en recrutant davantage d'hommes sur des postes d'emballage qui sont traditionnellement des postes attribués aux femmes. Les salarié.e.s rencontré.e.s ont d'ailleurs salué cette démarche en mettant en avant tout de même une représentation différente selon les générations : « Les anciennes générations ne veulent pas travailler sur ce type de poste mais cela fonctionne bien avec des jeunes hommes qui se débrouillent très bien ».

Un autre exemple d'action concerne, pour cette entreprise du secteur industriel, le choix de recruter plus de femmes à des postes dits à responsabilités. Cette entreprise a eu recours aux services d'un chasseur de têtes dans le but de recruter une cadre dans ce secteur où les candidatures de femmes sont assez rares. Après un certain temps d'adaptation, l'intégration de la salariée, cadre de 30 ans, s'est bien déroulée : « J'ai ressenti une certaine appréhension de la part de mes collègues au début, quand on arrive nouvelle, ce n'est jamais évident. J'ai dû faire mes preuves mais aujourd'hui, les choses se passent très bien, je suis respectée pour mes décisions ».

L'entreprise peut également choisir d'actionner le levier de la formation. Un axe important en matière d'accès à l'égalité professionnelle est de permettre aux femmes et aux hommes d'accéder en interne, de manière égale, à toutes les fonctions, afin de leur permettre d'évoluer dans leur carrière.

Cela a été la démarche adoptée par une entreprise du secteur agroalimentaire de notre panel qui, en 2000, a choisi de promouvoir quatre femmes aux postes de chef.fe.s disponibles, traduisant ainsi une volonté de permettre aux femmes, par leurs compétences, d'être reconnues dans l'entreprise : « Au début j'ai eu quelques réflexions, mais maintenant ce n'est plus le cas, tout se passe très bien, on écoute et respecte mes décisions », témoigne l'une d'entre elles.

Cependant, malgré ces exemples d'évolutions, certains métiers présentent encore une répartition non mixte. La division sexuée des tâches et des compétences peut en partie en expliquer les raisons.

4 - <http://www.72h-mixite.fr/>

3 - La division sexuée des tâches et compétences

Le manque de mixité peut se limiter aux secteurs d'activité. Cependant, on le constate également dans les tâches attribuées aux personnes dans une même entreprise.

« J'ai constaté que les pressiers n'étaient que des hommes et ne se mélangeaient pas avec les femmes chargées de l'emballage » témoigne un salarié de 29 ans dans le secteur industriel.

Pour ce cadre, la mixité n'est pas assez présente au sein des équipes : « Je pense qu'on peut aller un peu plus loin, au conditionnement, voire en maintenance, ça pourrait être intéressant. »

Ces citations illustrent bien la problématique qui touche les entreprises, à savoir la division sexuée des tâches. En effet, il ressort des entretiens que certaines compétences seraient, du fait des stéréotypes et des formations initiales, de facto destinées aux femmes. Des emplois sont alors attribués aux femmes en fonction de présumées qualités féminines : on les suppose minutieuses, ordonnées, organisées.

En témoigne une salariée de 23 ans dans le secteur agroalimentaire: « Tout ce qui va être plonge, entrées, desserts, ça va être majoritairement des femmes, ce sont des postes non qualifiés. Les postes en bas de l'échelle, ce sont souvent des femmes ».

Les postes majoritairement occupés par des femmes sont donc souvent des postes non qualifiés. Et on constate que le travail industriel féminisé se rapproche concrètement des tâches domestiques : faibles responsabilités et répétition des tâches. Ces métiers féminisés demanderaient des compétences assimilables à celles de la sphère privée : éducation, santé, nettoyage. Cependant, elles ne sont pas reconnues comme des compétences à part entière, car elles sont considérées comme d'ordre « naturel ». Cette non-reconnaissance peut entraîner la sous-valorisation des secteurs féminisés. Ces emplois sont donc très souvent moins bien considérés dans les conventions collectives et moins bien rémunérés car ils ne demanderaient pas de véritables qualifications.

De même, comme le souligne cette cadre, se pose la question de l'autorité des femmes qui n'est pas forcément bien perçue d'emblée par les hommes : « Sur le terrain et à la production, il faut qu'ils acceptent d'être dirigés par une femme, cela prend du temps mais les résultats sont positifs ». Un salarié fait remarquer : « C'est difficile pour elles, notamment pour la cheffe d'équipe de nuit car de fortes têtes travaillent la nuit et ce n'est pas facile pour elle de se faire écouter ».

Cette sous-valorisation peut entraîner des problèmes par rapport à la légitimité des femmes sur certains postes. Cela se ressent dans le discours d'une salariée de 50 ans, travaillant dans le secteur industriel : « A la logistique et à la maintenance, c'est plutôt des hommes. Il y a quand même quelques problèmes entre services, certains nous dénigrent parce qu'on est des femmes et qu'on ne saurait pas de quoi on parle ». Ce qui peut avoir pour conséquence une non-mixité permanente et des conditions de travail moins satisfaisantes.

Une directrice des ressources humaines, interrogée à ce propos, fait part des actions qu'elle a pu mener pour améliorer cette situation : « J'ai pu former des femmes sur des postes de réglages traditionnellement masculins. L'action a été une réussite ». « L'objectif serait de permettre à toutes les salariées, quelle que soit leur sexe et leur force physique, de pouvoir occuper ce type de poste ».

62% des salarié.e.s rencontré.e.s estiment que la mise en place d'actions concrètes pourrait améliorer la mixité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et aurait un impact positif sur les conditions de travail.

Les salarié.e.s rencontré.e.s soulignent également l'importance d'agir sur la pénibilité en réduisant la charge inhérente à un certain nombre de postes. La mise en place d'actions sur ce point pourrait générer de meilleures conditions de travail pour l'ensemble des salarié.e.s et pourrait également représenter un moyen pour progresser vers une meilleure mixité. Comme le témoigne ce cadre de 37 ans du secteur industriel : « Il y aurait besoin de progrès techniques pour diminuer la pénibilité de certains postes, cela pourrait encourager les candidatures féminines sur les postes d'ouvriers ».

4 - Les changements liés à une transition générationnelle

Pour les entreprises, les problématiques liées au manque de mixité professionnelle seraient également une question générationnelle.

Le manque de mixité touche certes beaucoup de secteurs et d'entreprises mais des évolutions sont à souligner comme l'explique cette salariée de 35 ans : « Certaines tâches qui étaient autrefois attribuées aux femmes le sont désormais également aux hommes ». Pour les entreprises, il s'agit d'une question générationnelle avant tout et les choses sont en train de changer.

Pour agir sur ce point, une responsable des ressources humaines dans le secteur industriel met en avant une action développée dans l'entreprise : « J'ai pu former des femmes sur des postes traditionnellement masculins. Il y a eu des volontaires pour une formation initiale en interne et en externe. L'action a été une réussite et les femmes étaient fières d'elles ».

D'autres actions de ce type ont été mises en place par certaines entreprises afin d'amorcer un changement comme en témoigne cette cadre de 50 ans travaillant dans le secteur industriel : « Il y aura dans quelques temps beaucoup de départs à la retraite. Les salarié.e.s dans l'entreprise ont des carrières longues, pour la plupart ça fait 40 ans qu'ils/elles travaillent ici. Dans notre service, il y a beaucoup de femmes mais récemment des hommes y ont été formés et y travaillent ».

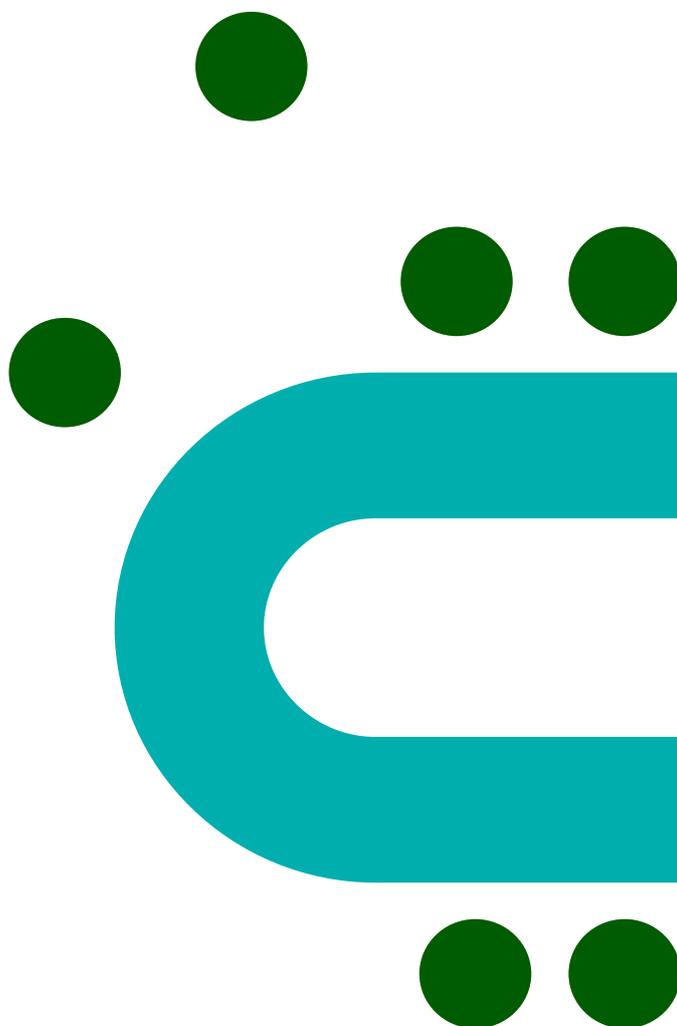
Un autre salarié de 29 ans travaillant également dans le secteur industriel, témoigne des mêmes changements positifs : « La seule chose qui pourrait améliorer les choses serait un changement des mentalités. On est sur une partie salariale vieillissante, lors du départ à la retraite, les choses vont changer avec les nouvelles générations. C'est déjà le cas avec quelques jeunes hommes qui travaillent dans un service exclusivement féminin et ça se passe très bien. Je trouve qu'il faut accepter les différences et les tourner vers un côté positif ».

Pour beaucoup, cependant, cette transition générationnelle peut être vue comme une source de craintes notamment du point de vue des salarié.e.s plus âgé.e.s qui peuvent avoir plus de mal à accepter les changements hiérarchiques. Cela a pu se constater dans certaines équipes où l'âge est vu comme un facteur de remise en cause des compétences, notamment lorsque les équipes sont presque entièrement masculines et que la responsable est une femme plus jeune qu'eux.

« J'ai été très bien accueillie par la direction, beaucoup moins par mon équipe. J'entends des réflexions et ils se plaignent à la direction " par derrière " depuis 2015. Le relationnel est plus dur que le métier. J'ai versé des larmes dès le départ. Certains hommes de l'équipe sont récalcitrants, principalement des anciens (de 15 à 40 ans d'ancienneté). Ils considèrent que c'est un métier d'homme et qu'une femme doit rester à la maison », témoigne une cheffe d'équipe de 36 ans dans le secteur industriel.

Une cadre de 30 ans travaillant également dans le secteur industriel, témoigne de son appréhension de la part de ses collègues, étant nouvelle et jeune dans une entreprise au faible taux de renouvellement : « Quand on arrive en tant que nouvelle et que l'on est jeune, c'est jamais évident. J'ai été " testée " et j'ai dû refaire mes preuves, alors que je disposais déjà d'une expérience professionnelle dans ce secteur ».

Comme le montre ces différents témoignages, la transition générationnelle actuelle et à venir peut être vue comme une solution ou comme pouvant être source de craintes et de difficultés. Cette transition à laquelle doivent faire face toutes les entreprises, à un moment ou à un autre, n'est pas à négliger dans le champ de la mixité professionnelle.



Conclusion

Dans 70 % des entreprises rencontrées et principalement dans le secteur industriel, l'effectif total est globalement mixte. Cependant, au sein d'une même entreprise, le fonctionnement est calqué sur des schémas traditionnels. Les emplois sont attribués prioritairement en fonction de présumées qualités féminines (minutie, dextérité) ou masculines (force physique, autorité naturelle).

Apporter de la mixité dans les d'équipes au sein de l'entreprise, c'est se doter de créativité, d'innovation et de meilleures performances économiques. Ce qui contribue à la performance des entreprises et in fine à leur rentabilité. Les services de ressources humaines en sont d'ailleurs bien conscients et sont dans une démarche volontariste. Mais ils sont confrontés à un manque de candidatures féminines lors des recrutements.

La thématique de la mixité professionnelle suscite un fort intérêt dans les entreprises interrogées. Dans la moitié des entreprises rencontrées, une transition générationnelle est à venir et se traduira par un besoin important en recrutements. Ces changements sont en majorité la conséquence de nombreux départs à la retraite d'ici trois à cinq ans. Ce qui impliquera pour les entreprises et les services des ressources humaines, une remise en question de certaines techniques managériales qui convenaient à une génération antérieure. La prise en compte de l'égalité professionnelle pour les nouvelles générations pourrait faire évoluer ces techniques managériales.

D'autant plus que, 85 % des jeunes salarié.e.s/cadres interrogé.e.s lors de la démarche qualitative menée auprès des entreprises en 2017, ont indiqué l'importance d'intégrer et d'évoluer dans une entreprise favorisant la prise en compte d'un bon environnement travail favorisant le bien-être des salarié.e.s et la parentalité pour une meilleure conciliation des temps de vie. Ce qui représente une valeur ajoutée et peut être un critère de choix déterminant pour les nouvelles générations.

Conciliation vie professionnelle - vie personnelle



Définition

La question de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contient dans sa définition la question de l'articulation des contraintes liées à l'activité professionnelle et les obligations imposées par la vie personnelle.

En 2017, l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) a présenté les résultats 2017 du volet « salariés » du Baromètre de la conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale. Il ressort des résultats que 93 % des salarié.e.s interrogé.e.s considèrent que l'équilibre des temps consacrés à la vie professionnelle et à la vie personnelle est un sujet important voire très important. Ce chiffre confirme l'importance de l'enjeu pour la quasi-totalité des salarié.e.s ainsi que le sentiment de « manquer de temps » au quotidien (71 %, + 3 points par rapport à 2016). Le nombre de salarié.e.s insatisfait.e.s de l'aide apportée par leur employeur en terme d'équilibre des temps demeure majoritaire : 64 % des salarié.e.s interrogé.e.s

estiment que leur employeur « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider à équilibrer leurs temps de vie.¹

Cette articulation contribue à l'équilibre d'une personne, à son bien-être. Jean-Claude Sardas, professeur à Mines ParisTech et chercheur considère dans son ouvrage « Prévention du stress et des risques psychosociaux au travail »² que « la conquête du bien-être du travailleur passe par la recherche d'un certain équilibre entre l'offre identitaire de l'entreprise et la demande identitaire de ce dernier. Le fait de préserver son équilibre est considéré comme un moyen de se sentir mieux au travail ».

Comment les salarié.e.s vivent-elles/ils cette conciliation au quotidien ? Dans quelles mesures les entreprises appréhendent-elles ces questions ? Retours sur les expériences des 12 entreprises rencontrées.

Les résultats de l'enquête

Les entreprises et plus particulièrement les services des ressources humaines, rencontrés dans le cadre de l'enquête se sont montrés conscients de l'importance de la question de la conciliation des temps de vie. La volonté de négocier des dispositifs permettant d'apporter aux salarié.e.s des éléments concrets d'équilibre des temps de vie a été identifiée. Les résultats seront abordés en 3 points.

1 - Une difficile scission entre la grossesse et la parentalité

L'arrivée du premier enfant

Il a été constaté que l'arrivée du premier enfant peut avoir une incidence sur la conciliation des temps de vie. La grossesse peut être alors encore vue comme un frein à l'évolution de carrière et notamment comme une contrainte pour les employeur.e.s.

Une directrice des ressources humaines d'une entreprise du secteur tertiaire s'exprime à ce sujet :

« À candidature égale entre un homme et une femme, je suis plutôt tentée de choisir un homme car la femme va obligatoirement être sollicitée par des questions familiales, en tant qu'employeur, je dois me faire violence ».

Dans le cadre des entretiens menés, un certain nombre de salariées interrogées ont reconnu avoir été questionnées sur leur choix futur de fonder ou non une famille, du nombre d'enfants et dans quel laps de temps. Comme le témoigne une cadre de 30 ans du secteur industriel : « Depuis mes 26 ans, j'ai été confrontée systématiquement durant les entretiens d'embauche et annuels à la question sur les enfants. L'incidence de la parentalité reste plus importante pour les femmes. Je peux comprendre qu'un poste à responsabilités est plus difficilement remplaçable, mais à compétences égales, il n'y a pas de raison que la question soit plus posée à une femme qu'à un homme ».

Cela peut avoir pour conséquence que certaines salariées appréhendent l'annonce même de leur grossesse pour la modification que cela va engendrer dans l'entreprise. Une cadre de 42 ans d'une entreprise du secteur industriel témoigne : « J'ai annoncé à mon patron que j'étais enceinte, de façon très négative, il s'est senti obligé de tourner cette annonce en positif. J'ai fait ce choix après avoir vu plusieurs collègues sortir en pleurs du bureau après leur annonce ».

Les questions sur la vie privée peuvent conditionner le recrutement de la personne alors même qu'elle serait la plus compétente au poste. C'est pour cela qu'elles sont proscrites par l'article L 1221-6 du Code du travail. Nous avons pu remarquer les éléments suivants : pour les femmes, les questions posées concerneront les enfants en sous-entendant une baisse d'investissement et une absence prévisionnelle. Pour les hommes, les questions prendront des formes différentes avec des interrogations sur la mobilité géographique et la disponibilité horaire. Dans les deux cas, la vie privée et la parentalité sont en filigrane.

1 - Enquête effectuée du 7 au 22 avril 2017 auprès d'un échantillon de 1002 salariés représentatif des salariés résidant en France métropolitaine. Résultats 2017 du Baromètre OPE de la Conciliation entre Vie professionnelle, Vie personnelle et Vie familiale Volet « Salariés » réalisée en partenariat avec l'UNAF - <http://www.unaf.fr/spip.php?article21845>

2 - SARDAS, J.C. (2008). La « dynamique identitaire globale » comme analyseur des risques de non performance et des risques psychosociaux. Prévention du stress et des risques psychosociaux au travail. Paris, Éditions Anact.

Cette cadre de 42 ans dans une entreprise du secteur industriel témoigne des aménagements qu'elle a mis en place pour éviter les désagréments dans l'entreprise : « *J'ai demandé à ne pas être remplacée sur mon poste et je me suis engagée à n'être absente que trois mois. Par la suite, j'ai regretté cette décision* ».

On peut remarquer que, dans certaines entreprises, la grossesse peut être vue comme une difficulté majeure quant à la future modification dans l'organisation du travail. Une directrice des ressources humaines du secteur tertiaire s'exprime à ce sujet : « *Clairément la maternité va être un frein à l'évolution de carrière. Il y a la vision de la femme elle-même et de l'employeur. Dans la vie d'une entreprise six mois c'est beaucoup et pas beaucoup, les femmes ont développé une forme de complexe parce qu'elles n'étaient pas là, parce qu'elles seraient moins légitimes que quelqu'un qui a été là toute l'année. Naturellement, je pense que quand on est une femme avec une charge familiale on n'est pas toute la journée à 100 % dans son travail et cela se ressent. Vous devez partir plus tôt, chercher les enfants.... Et ça crée des interférences qui sont réelles* ».

Pour d'autres entreprises, cette modification est perçue comme brève et suffisamment anticipable pour gérer au mieux l'absence de la salariée. Une directrice des ressources humaines du secteur agroalimentaire témoigne : « *Un congé maternité, ça se prévoit et même mieux qu'un arrêt maladie qui peut durer pendant quatre mois sans que l'on soit au courant du retour du/de la salarié.e* ».

La parentalité

Selon le rapport¹ de la Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres, publié le 23 février 2017, l'emploi des femmes est étroitement lié à la répartition du travail et des responsabilités familiales. Les salariées adaptent le plus souvent leurs horaires de travail en fonction de leurs responsabilités de prise en charge familiale.

Une responsable marketing de 37 ans travaillant dans le secteur industriel témoigne : « *Mon fils est en garde 50 heures par semaine, je dois partir à 17h pour le récupérer. Partir à cette heure-ci, ce n'est pas être montré du doigt mais presque* ».

Une ingénieure de 42 ans du secteur industriel exprime également : « *Lorsque je pars vers 16h30, des collègues me disent "tu pars déjà ? Tu prends ton après-midi ?" Même s'ils plaisantent c'est gênant* ».

Ces situations mettent ainsi en lumière les difficultés que peuvent rencontrer les salariées ayant des enfants. Elles illustrent le jugement et les complications auxquels peuvent être confrontées les salariées ayant de jeunes enfants. Ces salariées ajoutent également pour la plupart que leurs journées sont des « courses contre la montre » et évoquent la difficulté à gérer plusieurs journées en une seule.

D'autres salariées ont opté pour la mise entre parenthèses de leur carrière professionnelle pour l'éducation de leurs enfants. Il est question dans ce cas de « choix » et de « concessions » qui ont « dû être faites » décrivent-elles. Une salariée de 35 ans évoluant dans le secteur industriel témoigne à ce sujet : « *D'un point de vue pratique, c'est impossible de concilier un travail et un enfant, notamment à cause du mode de garde* ».

Une ingénieure de 42 ans, évoluant dans le secteur industriel s'exprime sur son choix pour une meilleure conciliation : « *J'ai perdu en autonomie et en responsabilité mais ce n'est pas grave, je ne travaille plus le mercredi et j'ai trouvé aujourd'hui un équilibre qui me convient* ».

Ces situations font état des difficultés à articuler la vie professionnelle et la vie personnelle et illustrent même le fait que les femmes face à cette situation semblent devoir choisir entre poursuivre une carrière professionnelle ou être plus présentes pour leurs enfants.

Cela peut avoir un impact sur la carrière professionnelle et notamment lors de l'arrivée du premier enfant qui va bouleverser le schéma familial. Cette précision est importante car dans le cadre de notre enquête, nous avons constaté que ce type de problématique était exprimé majoritairement par les femmes.

Cependant, cela n'exclut pas les hommes qui sont également conscients de ces difficultés comme en témoigne un salarié de 32 ans travaillant dans le secteur tertiaire : « *Notre métier impose d'être disponible à n'importe quelle heure de la journée, ma compagne a dû arrêter de travailler. En termes d'organisation et d'un point de vue financier, cela aurait été trop difficile si elle n'avait pas arrêté* ».

Le temps partiel

Dans de nombreux cas, le congé maternité s'achève par une reprise à temps partiel du travail. Cependant, le passage en temps partiel est moins fréquent lorsque les personnes occupent des postes de cadre où la responsabilité d'une équipe fait souvent partie du poste. Cela entraîne la prise en compte d'autres paramètres à la fin du congé maternité lors du choix du passage ou non à temps partiel. Le degré de responsabilité dans l'entreprise représente un impact dans le choix de la répartition du temps de travail après l'arrivée du premier enfant. En effet, comme cela a pu être constaté lors des entretiens, 85 % des cadres interrogées n'ont pas fait le choix du temps partiel après l'arrivée du premier enfant.

Certaines salariées ont fait le choix d'arrêter de travailler lorsque leur situation familiale et conjugale le leur permettaient, d'autres ont modulé leur temps de vie, même si elles reconnaissent qu'un équilibre global (conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle) peut être compliqué à trouver.

Une cadre de 37 ans attendant un enfant, a fait part de sa situation : « *La maternité ne me fera pas réduire mon activité professionnelle. Une période de transition et d'adaptation sera importante, mais je souhaite trouver un équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie familiale, tout en respectant mes obligations liées à mon travail. Je suis consciente qu'il y aura des changements à faire mais je pense que c'est possible* ».

La réduction du temps de travail ou le passage à temps partiel semble alors reposer sur plusieurs éléments, notamment la présence ou non de proches et dépend aussi de l'aspect financier qui a un impact important sur cette prise de décision. Un cadre de 35 ans dans le secteur industriel s'exprime à ce sujet : « *Ma femme et moi avons sollicité les services d'une nourrice pour notre enfant, cela représente un coût non négligeable* ».

1 - Rapport sur « l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne en 2014-2015 » (2016/2249(INI)) - <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2014-0073&language=FR>

Un cadre de 40 ans dans le secteur industriel s'exprime également à ce sujet : « *Mes beaux-parents gardent nos enfants, ce qui nous permet à ma femme et à moi de pouvoir rester à temps complet, sans cette chance, nous n'aurions pas pu maintenir notre activité à temps plein* ».

Ces citations permettent de démontrer que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, lorsque l'on décide de continuer à travailler à temps plein, doit passer par certaines décisions. Les parents peuvent faire le choix de la garde d'enfant auprès de professionnel.le.s, ce qui engendrera nécessairement un certain coût ou avoir des proches disponibles. La rémunération et la place occupée par les salarié.e.s ont donc leur importance dans ce schéma.

En effet, les salarié.e.s occupant des postes de cadre d'une part occuperont un temps important au travail, d'autre part auront une rémunération qui peut leur permettre de choisir des modes de gardes adaptés à leur situation.

À l'inverse, des salarié.e.s n'occupant pas de poste de cadre doivent prendre en compte leur situation. Une salariée de 37 ans témoigne : « *Lors de l'arrivée de mon premier enfant, j'ai fait le choix de travailler à temps partiel pour pouvoir m'en occuper les mercredis* ». Le choix du temps partiel s'avère alors être la solution la plus avantageuse d'un point de vue financier et qui permet une meilleure conciliation des temps de vie.

Les femmes peuvent également se priver de certaines conditions de travail essentielles à leur évolution de carrière telle que la mobilité professionnelle qui pourrait avoir une incidence sur leur vie familiale. Il est intéressant de constater que ce n'était pas forcément le cas des hommes il y a quelques années, qui ne se posaient pas nécessairement cette question alors que pour les femmes, souvent inconsciemment, cette donnée entre en ligne de compte.

2 - Une conciliation des temps de vie nécessaire pour tous et toutes

La question de la conciliation des temps de vie est essentielle pour aborder les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel. En effet, les femmes sont souvent perçues comme des mères avant d'être perçues comme des membres de l'entreprise. La place des femmes semble plus légitime dans la sphère domestique auprès des enfants que dans le monde de l'entreprise. C'est pourquoi de nombreuses femmes ne vont pas hésiter à mettre entre parenthèse leur carrière professionnelle, voire à l'interrompre complètement comme en témoigne une salariée de 23 ans du secteur industriel : « *Je sais que quand je fonderai une famille, je ne voudrai pas forcément continuer à travailler dans ce milieu à cause des horaires atypiques* ».

Cependant, de plus en plus d'hommes se sentent concernés par ces questions et prennent une part importante dans la mise en place d'une réelle conciliation des temps de vie. C'est notamment le cas de ce cadre de 39 ans, travaillant dans le secteur industriel : « *Face à mes horaires de travail, j'arrive à préserver*

ma vie familiale. Je participe à la gestion de la vie familiale et quotidienne en suivant l'exemple de mon père que je n'ai jamais vu s'asseoir si ma mère faisait la vaisselle ou les courses ».

La place accordée à la vie familiale est alors une question centrale pour tous et toutes. Ces salarié.e.s mettent en avant une gestion équitable au sein du foyer qui leur permet un équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle.

D'autres salariés envisagent même la manière dont ils vont articuler leur vie familiale et leur vie professionnelle et notamment concernant les enfants dans un avenir proche ou futur comme en témoigne ce salarié de 28 ans dans le secteur bancaire : « *Le jour où j'aurais des enfants, je prendrai le temps de les déposer à l'école* ». Cela montre la place grandissante qu'accordent les salariés à la conciliation des temps, au même titre que les salariées.

Le partage équitable des tâches semble être une solution que préconisent de plus en plus les femmes et les hommes occupant un emploi afin de réellement concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Comme en témoigne une cadre de 37 ans du secteur industriel : « *Au niveau des tâches ménagères, elles sont réparties entre mon compagnon et moi, sinon cela serait impossible* ».

Les salarié.e.s cité.e.s précédemment tirent le constat que sans une véritable conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, l'une risque d'empiéter sur l'autre : « *C'est compliqué de ne pas regarder ses mails le soir quand on a un téléphone de fonction* », témoigne à ce sujet un salarié de 36 ans du secteur industriel. La frontière entre la vie professionnelle et la vie privée peut alors être difficile à établir sans la recherche d'un équilibre. D'où l'importance que peut prendre l'entreprise dans la manière d'appréhender ces questions.

3 - Soutien et mesures apportés par les entreprises

Malgré des évolutions, les constats vus précédemment peuvent générer de futures inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. La prise en compte de ces questions tient dans la volonté d'agir des entreprises. Le développement de modes de garde en entreprise est une mesure sur laquelle de nombreuses entreprises se penchent, conscientes qu'il s'agit d'une mesure porteuse d'intérêts pour les salarié.e.s car pouvant permettre une « aide » certaine dans leur articulation des temps de vie.

« *On va bientôt mettre en place un système où l'on va recenser tous les systèmes de garde possibles pour des horaires atypiques, pour essayer de mettre en place quelque chose en entreprise* », déclare la directrice des ressources humaines d'une entreprise spécialisée dans le secteur tertiaire.

Le télétravail à l'image des crèches d'entreprise est une illustration des actions que les entreprises choisissent d'introduire concernant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Il se développe de plus en plus ces dernières années et est dorénavant un mode d'organisation du travail envisagé et mis en place par de nombreuses entreprises pour de multiples raisons. Vu comme source de flexibilité pour les acteur.trice.s de l'entreprise au niveau de la gestion du travail, il permet de mieux concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Une directrice des ressources humaines du secteur industriel s'exprime à ce sujet : « Une de nos salariées a été en capacité de passer en télétravail et cela a été pris très au sérieux, elle travaille, ce n'est pas du télétravail ».

La mise en place de cette mesure pourrait prendre en compte différents enjeux pour l'entreprise, tel que celui de la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la performance. En effet, des études¹ ont pu démontrer que celui-ci favorise une meilleure conciliation dans la mesure où la gestion du temps serait modulée en fonction des horaires de travail.

L'adoption du télétravail dans l'entreprise est cependant une action à nuancer, puisque ce dispositif n'est possible que sur des postes administratifs ou autres qui ne nécessitent pas une présence sur des lignes de production par exemple.

D'autres actions, qui pourraient aller dans ce même sens, prendraient la forme d'aménagements d'horaires afin de permettre aux salarié.e.s de mettre en place un emploi du temps modulable en fonction des besoins de l'entreprise et leurs besoins personnels, pour « permettre aux gens de travailler quand ils sont le plus efficaces ». Une directrice des ressources humaines du secteur industriel entend mettre en place ce système : « Cela pourrait permettre de retenir les nouvelles personnes recrutées pour faire face à l'important turn-over. J'aimerais également mettre en place des aménagements d'horaires pour le jour de la rentrée par exemple ».

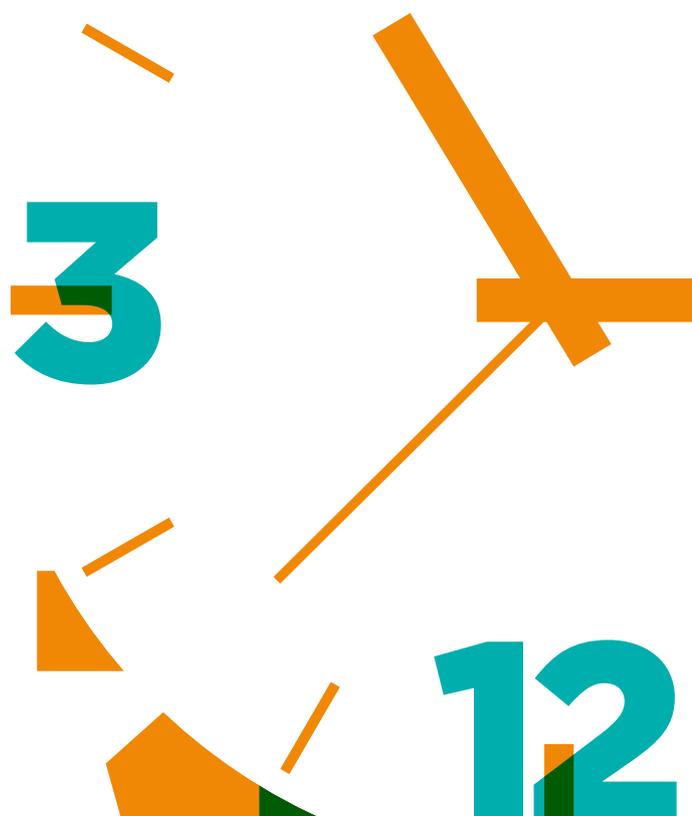
Les salarié.e.s interrogé.e.s considèrent que pour pouvoir mettre en place ce type d'action il faudrait que les entreprises renoncent à « la culture du présentisme » qu'ils.elles estiment être « dépassée ». Pour eux.elles : « l'employeur doit comprendre que ce qui compte c'est l'efficacité au travail et pas le temps de travail. Cela passe par une souplesse sur les horaires et une autonomie par rapport à la gestion de son planning ». « Quand on est cadre, on sait ce qu'on a à faire, on connaît son travail ».

Une directrice des ressources humaines du secteur tertiaire témoigne également à ce sujet : « Je pense qu'il s'agit aussi de l'apanage d'une génération en ce qui concerne la question des horaires, le fait d'être mal vu parce que l'on quitte plus tôt. Dans certains pays, c'est mal vu de partir tard parce que cela signifie qu'on est mal organisé dans son travail. »

Une agente de maîtrise de 25 ans du secteur industriel s'exprime à ce sujet : « Je suis au forfait jour, toutes les heures en semaine sont perdues, je me demande comment je ferai quand j'aurai des enfants. Le présentisme est important, je ne sais pas pourquoi »

Certaines pratiques telles que commencer des réunions après 18 heures ou rentrer chez soi systématiquement plus tard au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie restent très courantes. Dans cette organisation, les femmes sont la plupart du temps exclues, étant donné l'articulation des temps de vie peu favorable. Ce qui peut les priver d'obtenir des informations qui circuleraient pendant ces laps de temps et cela peut avoir une incidence sur l'accès à certaines promotions.

1 - Rapport « Les conditions de réussite du télétravail pour les salarié(e)s et pour les entreprises » 2012
<http://conditionsdetravail.com/index.php/agir/mutations-du-travail/qualite-de-vie-et-satisfaction-au-travail/item/180-les-conditions-de-r%C3%A9ussite-du-t%C3%A9l%C3%A9travail-pour-les-salari%C3%A9es-et-pour-les-entreprises>



Conclusion

La charge de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle pèse encore majoritairement sur les femmes mais cette gestion connaît des évolutions. D'une part, les hommes prennent une part de plus en plus importante dans cette gestion et n'hésitent pas à réduire leur temps de travail pour pouvoir se consacrer à leur vie personnelle. D'autre part, les entreprises, conscientes de l'importance d'actions élaborées pour une meilleure gestion des temps de vie pour leur salarié.e.s, n'hésitent pas à développer de nouveaux dispositifs.

Ces changements dans la gestion des temps au travail ou dans l'aménagement de solutions concrètes pour les salarié.e.s parents, tiennent compte des mutations de la société qui ont une incidence sur les temps de vie, obligeant les entreprises à s'y adapter.

Les entreprises partenaires se sont montrées conscientes de l'importance de ces questions et développent activement des dispositifs destinés à améliorer la gestion des temps de vie de leur.s salarié.e.s. Ces dispositifs prévoient par exemple la mise en place d'un suivi pendant l'absence et le retour de la salariée en congé maternité, des aménagements d'horaires ou des emplois du temps modulables et des réunions de travail ne dépassant pas un certain horaire, ou encore de l'information sur les différents modes de garde et le télétravail.

Dans les entreprises, on peut entendre, concernant les salariées au moment de partir pour aller chercher leurs enfants, que c'est « l'heure des mamans » ! Cependant les hommes revendiquent une place à part entière dans l'éducation des enfants, notamment au sein des jeunes générations amorçant la construction de nouveaux rôles sociaux dans les familles.

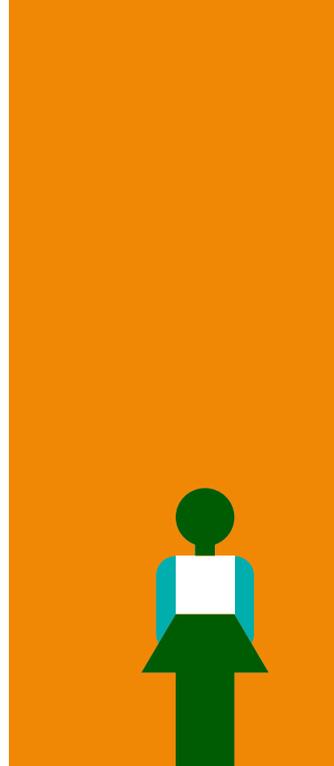
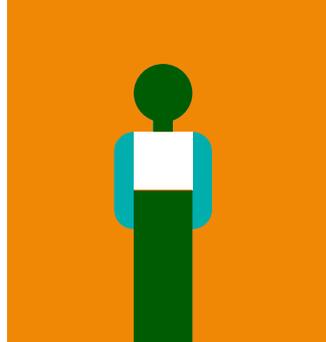
Évolution professionnelle



Définition

La carrière peut être définie comme le parcours professionnel d'une personne au sein d'une ou plusieurs organisations, dans une même famille professionnelle ou non, en prenant en compte l'ensemble de ses expériences. Au sein d'une activité professionnelle, la carrière peut être amenée à évoluer. Cette évolution est une motivation indispensable pour tout.e salarié.e quelle que soit la manière dont elle est exprimée (augmentation de la rémunération, obtention d'avantages en nature, davantage de responsabilités...).¹

Comment le déroulement de carrière, la rémunération et l'évolution professionnelle sont-ils perçus par les entreprises et les salarié.e.s ? Retours sur les expériences des 12 entreprises rencontrées.



Les résultats de l'enquête

La carrière, et plus particulièrement l'évolution de la carrière, est un élément important pour chaque salarié.e. Les entreprises, conscientes de ces questions, ont apporté lors des entretiens une attention particulière à cette thématique.

1 - L'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle revêt une importance accrue en raison des mutations technologiques et organisationnelles en cours qui demandent une mise à jour continue des qualifications. La formation est l'un des leviers qui permet d'acquérir de nouvelles compétences nécessaires pour pouvoir prétendre à une évolution professionnelle. Les hommes ont tendance à suivre plus de formations que les femmes.

Cette directrice des ressources humaines du secteur industriel témoigne :

« Nous remarquons que les hommes suivent majoritairement les formations que nous proposons. Nous avons mis en place des actions de communication afin de sensibiliser les femmes à la valorisation de leurs parcours parce que nous avons des besoins et qu'elles pourraient évoluer ».

Une des raisons évoquées par les femmes pour expliquer ce manque de participation aux formations est celle de l'organisation personnelle qui peut être compliquée lorsqu'elles ont en charge des responsabilités familiales. Comme en témoigne une autre directrice des ressources humaines du secteur industriel :

« Il s'agit principalement des freins liés à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Les freins constatés sont majoritairement liés aux responsabilités familiales et notamment à la garde d'enfants et à la mobilité. Cependant, nous remarquons que lorsque les responsables hiérarchiques encouragent la personne de manière significative en la poussant vers l'évolution, la motivation suit souvent. »

Les freins évoqués par les femmes n'ont pas été mentionnés par les hommes, cependant, certains salariés mentionnent une charge supplémentaire pour leur conjointe afin d'assurer les responsabilités familiales en leur absence. Il a été remarqué que les hommes accordent une importance particulière aux formations puisqu'elles peuvent leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences, vues comme un moyen d'évolution et de négociation de la rémunération.

¹ - Enquête effectuée du 7 au 22 avril 2017 auprès d'un échantillon de 1002 salariés représentatif des salariés résidant en France métropolitaine. Résultats 2017 du Baromètre OPE de la Conciliation entre Vie professionnelle, Vie personnelle et Vie familiale Volet « Salariés » réalisé en partenariat avec l'UNAF - <http://www.unaf.fr/spip.php?article21845>

2 - La négociation, facteur clé d'une rémunération plus égalitaire

Un des premiers points à aborder concernant la rémunération est la négociation de salaire. En effet, la négociation de salaire agit directement sur le montant de la rémunération, avec un impact dès l'embauche. Le comportement adopté, lorsque cette possibilité est donnée, peut avoir une influence -ou non- sur les inégalités salariales dans l'entreprise.

Comme en témoigne une directrice des ressources humaines interrogée, « les femmes vont attendre que ce soit nous qui en parlions, tandis que les hommes ne quitteront pas le bureau avant d'avoir des éléments à ce sujet. L'approche est très sexuée concernant les salaires ».

Un salarié de 29 ans du milieu industriel témoigne à ce sujet : « J'ai négocié ma rémunération mais j'ai fait des concessions. Comme on me proposait un poste intéressant avec des responsabilités dans la société mais que j'arrivais d'un milieu différent, je n'ai pas revu mon salaire à la hausse, j'ai simplement demandé à avoir la même chose. J'ai tout de même été ferme en mettant en avant le fait que j'avais des charges personnelles à prendre en compte (crédit pour une maison), il était hors de question de descendre en dessous d'un certain seuil au risque de me mettre en péril ou mettre en péril ma vie privée. Je n'étais pas prétentieux mais ferme ».

Ainsi, le comportement adopté par les femmes et les hommes n'est pas le même concernant la négociation de salaire. Lorsque les hommes ont la possibilité de négocier, ils n'hésitent pas à appuyer leurs revendications, alors que les femmes adoptent un comportement différent.

En effet, 90 % des salariées interrogées n'ont pas négocié leur salaire à l'arrivée dans l'entreprise. Elles justifient cela par le fait qu'elles n'ont pas estimé avoir la légitimité de l'entreprendre. Ce constat s'applique également lors des possibles demandes d'augmentation.

C'est ce dont témoigne une cadre de 37 ans travaillant dans le secteur industriel qui reconnaît à ce sujet : « ce n'est pas facile de se vendre, mais je pense que c'est lié au caractère, pour moi c'est le manque de confiance en moi ».

Une cadre du secteur industriel témoigne également : « Les femmes ont besoin de se sentir légitimes pour faire une demande, mais de manière générale elles se sentent moins légitimes que les hommes à demander. Celles qui se sentent discriminées vont plus facilement se défendre. Les femmes cadres doivent sentir un changement significatif pour pouvoir faire la demande. A titre personnel, je suis consciente de ces problèmes mais lorsqu'on m'a tendu la perche pour pouvoir demander une augmentation, je ne l'ai pas saisie ».

Une directrice des ressources humaines du secteur industriel s'exprime également à ce sujet : « Au niveau de la rémunération, un homme viendra plus facilement demander une augmentation de salaire qu'une femme, une femme va attendre que ça vienne de la direction. »

Latitudes adoptées démontre que les femmes peuvent être moins guidées par des prétentions salariales que les hommes dans leur projet professionnel, elles vont plus être dans « la retenue » et ne « vont pas oser » négocier leur salaire comme le témoigne une directrice des ressources humaines d'une entreprise du secteur tertiaire.

Un salarié dans le secteur industriel témoigne : « Je trouve que pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, il faudrait agir sur la rémunération ! Hommes et femmes doivent avoir la même rémunération, à travail égal. Ce sujet est encore trop souvent tabou, ce qui crée des blocages... »

3 - L'évolution de carrière, un projet pour tous et toutes ?

À la question posée, envisagez-vous de changer de qualification dans les trois prochaines années, seules 30 % des salariées interrogées ont répondu oui. Les femmes ayant des fonctions de cadres ont presque toutes émis le souhait d'évoluer, contrairement aux femmes occupant des postes non-cadres. Il peut être intéressant de constater que les hommes sur des postes non-cadres ont à 72 % exprimé la volonté de changer de qualification dans les prochaines années.

Comme en témoigne un salarié de 32 ans du secteur industriel : « Mon poste actuel me sert de " passerelle ", c'est un passage obligé. Mais il est évident que je vais vite chercher à évoluer dans mes fonctions et bien entendu au niveau de ma rémunération ».

D'une manière générale, les hommes expriment plus rapidement leur besoin de progression et vont plus facilement réaliser des formations qui vont leur permettre d'évoluer alors que les femmes vont rester plus longtemps sur le même poste. Cela se constate de manière plus forte dans les domaines où les femmes sont plus présentes, les hommes vont vouloir évoluer plus rapidement et ainsi accéder à des fonctions de cadre au lieu de rester sur des postes qui sont peu rémunérateurs et qui n'exigent souvent qu'un niveau peu élevé de formation.



Une directrice des ressources humaines dans le secteur industriel témoigne également à ce sujet : « Il y a des inégalités entre les femmes et hommes en termes de promotion sur des profils cadres, j'ai tendance à penser que ce sont d'abord les femmes elles-mêmes qui sont responsables de ça, on a une espèce de modestie, on est moins affirmées, on ose moins, on revendique moins la promotion. Même au niveau de la posture, la façon dont un homme s'y prend pour demander une promotion n'est absolument pas la même que celle d'une femme ».

Une directrice des ressources humaines du secteur bancaire s'exprime sur les projets d'évolution : « Beaucoup de gens ont un travail qui leur plaît, qui leur convient. Ils ne veulent pas forcément évoluer. Il y en a qui connaissent des choses et n'ont pas forcément envie d'apprendre des choses nouvelles. Ce point concerne surtout les femmes : elles ont leur travail et quand elles rentrent à la maison, il y a encore beaucoup de choses à faire, elles sont bien occupées. Donc elles n'ont pas forcément envie d'évoluer dans leur travail, car ce sont des heures supplémentaires, des formations... ».

Une salariée de 29 ans du secteur tertiaire s'exprime à ce sujet : « Je ne me sens pas les épaules d'être cheffe et pour l'instant cela ne m'intéresse pas, il y a beaucoup de responsabilités. C'est d'ailleurs plus un projet d'homme à la base ».

Alors qu'un salarié de 32 ans, du secteur tertiaire envisage une évolution prochaine : « Je pense changer de qualification dans les trois prochaines années ».

Suite à ces différents témoignages, nous pouvons constater que l'évolution de carrière n'est pas perçue ou envisagée de la même manière par les femmes et les hommes et selon les secteurs d'activité. Certaines inégalités persistent entre les femmes et hommes et sont à prendre en compte concernant l'évolution de carrière. Une directrice des ressources humaines du secteur agroalimentaire en témoigne : « Au sein de l'entreprise je peux identifier deux critères représentant une certaine inégalité en terme d'évolution : la disponibilité et la maternité ».

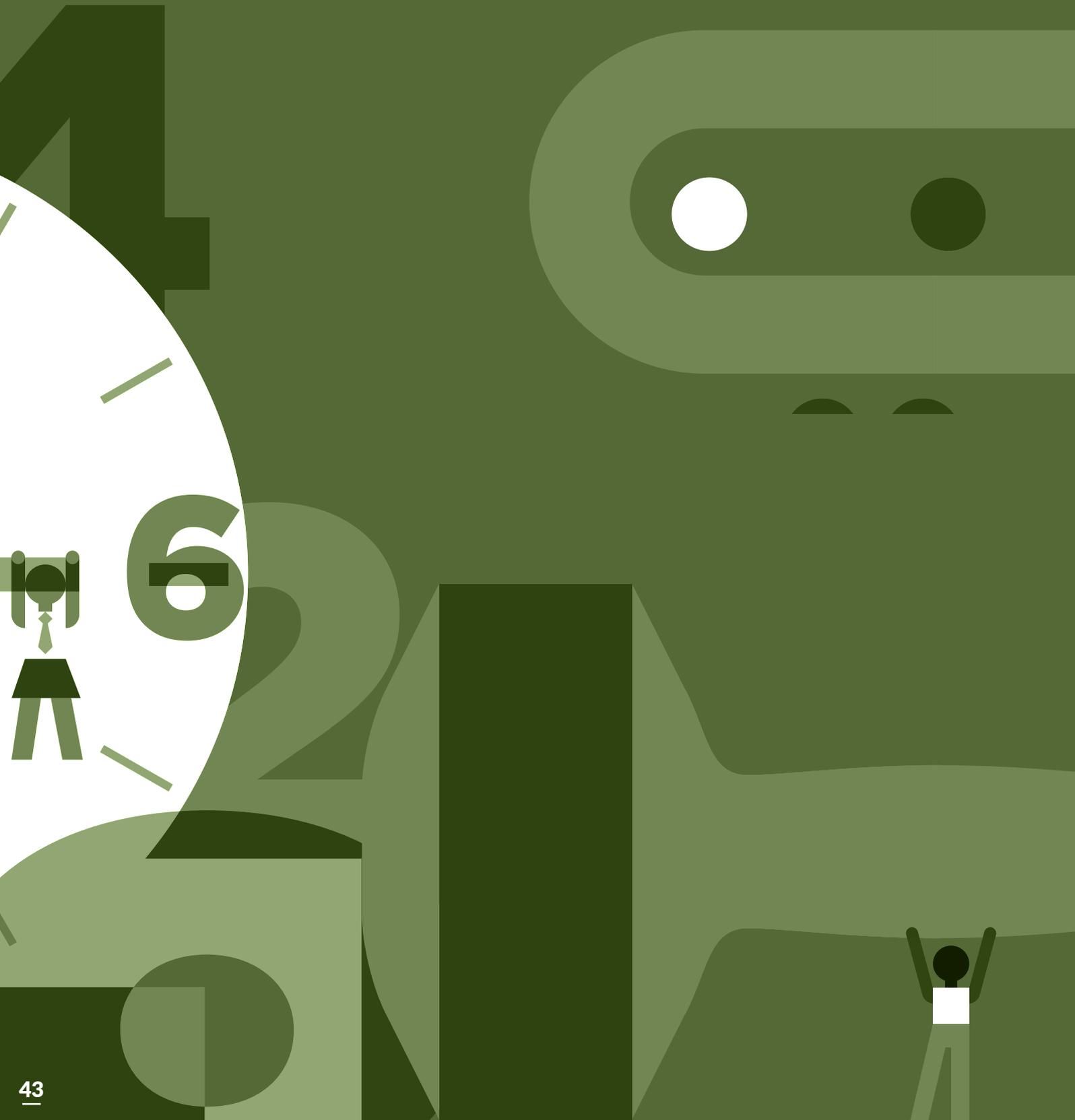
Conclusion

Le projet d'évolution professionnelle est fortement lié à la problématique de la conciliation des temps de vie mais également aux stéréotypes sexués qui influent inconsciemment sur les comportements.

Le témoignage de cette cheffe de projet de 25 ans, du secteur industriel illustre l'importance d'une évolution professionnelle égalitaire dans le monde du travail : « Pour moi, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est l'accessibilité à tout type de poste, surtout dans la direction, aux femmes comme aux hommes, mais aussi en ce qui concerne la rémunération, cela va être long mais nous y arriverons avec les nouvelles générations ».



—
ET APRÈS ?



Conclusion et suite de l'action

Le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un sujet transversal qui comporte une multitude d'enjeux.

En matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations, la sensibilisation et la formation sont des étapes incontournables qui permettent de partager les constats, de débattre et d'acquérir une culture commune propice à l'action. Si la sensibilisation permet la prise de conscience, la formation permet de mettre en place ou de consolider un plan d'action.

Ainsi, à la suite de la démarche qualitative menée auprès de 12 entreprises de janvier à septembre 2017 et des constats décrits auparavant, le CIDFF du Bas-Rhin proposera dans une nouvelle action « L'égalité professionnelle en action » une offre adaptée aux besoins et attentes des entreprises. Cette offre sera construite de manière participative puisque chaque entreprise rencontrée a pu faire part de la spécificité de son secteur d'activité, de son expérience, de ses difficultés en termes de recrutement et de management et de ses problématiques liées à la thématique de l'égalité professionnelle.

Plusieurs modules d'accompagnement ou de sensibilisation seront développés sur différentes thématiques comme : le domaine juridique, la mixité professionnelle, la déconstruction des stéréotypes, l'égalité professionnelle, le management et la conciliation des temps de vie.

Les objectifs de ces modules sont transversaux, différents aspects constituant la thématique de l'égalité professionnelle seront abordés, à savoir :

- Comprendre et appliquer le cadre légal, se mettre en conformité avec la loi
- Comprendre les enjeux de la mixité et initier un projet dans son entreprise
- Déconstruire les stéréotypes sexués et agir contre les situations sexistes
- Engager une démarche d'égalité professionnelle
- Sensibiliser le management à l'égalité professionnelle
- Sensibiliser et informer les managers et salarié.e.s à la conciliation entre vie professionnelle et personnelle

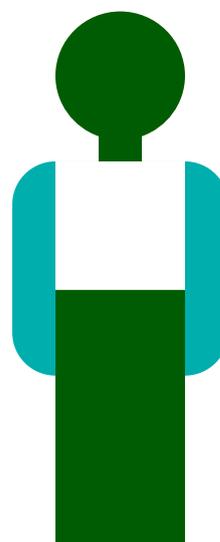
À la suite de la construction de l'offre d'accompagnement et de sensibilisation destinée aux entreprises sur la thématique de l'égalité professionnelle, le CIDFF du Bas-Rhin diffusera largement cette offre sur l'ensemble du territoire.

Plusieurs leviers seront utilisés, d'une part, les entreprises qui ont été partenaires de l'action précédente et d'autre part, avec un travail d'élargissement de ce réseau par une démarche de prospection et de sensibilisation auprès des entreprises du territoire. Un des soutiens identifié est la Fédération des Industries d'Alsace qui possède un large réseau d'entreprises du secteur industriel. D'autres fédérations et OPCA seront également contactés.

Dans le cadre de cette nouvelle action, une démarche de labellisation « Égalité professionnelle » sera engagée auprès des entreprises inscrites dans cette démarche avec la mise en place d'actions concrètes et mesurables.

Le partenariat mené avec les entreprises du territoire et le CIDFF du Bas-Rhin est très positif car les entreprises rencontrées ont montré un intérêt réel pour ces questions. Quel que soit le choix des actions adoptées par l'entreprise, elles doivent s'inscrire dans la durée afin de permettre des changements à long terme et ainsi une meilleure intégration de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Les priorités 2018 et 2019 seront de tisser et développer un réseau d'entreprises actrices de l'égalité professionnelle qui a un impact concret sur le territoire avec l'objectif de devenir un interlocuteur ressource et privilégié sur la thématique de l'égalité professionnelle pour les entreprises.





Le CIDFF du Bas-Rhin tend ainsi à participer à un élan sociétal pour une prise de conscience et une mise en œuvre de changements réels en faveur d'une progression de l'égalité et de la mixité professionnelle.

En parallèle de cette action, le CIDFF du Bas-Rhin mène l'action « Ambassadeurs et Ambassadrices Grand-Est – territoire Alsace – de la mixité professionnelle » dans le cadre d'un second projet cofinancé par le Fonds social européen Région Grand-Est. Avec cette opération, le CIDFF agit pour favoriser la mixité professionnelle qui répond à des enjeux positifs en termes d'insertion, d'égalité entre les femmes et les hommes et d'économie locale.

Par ailleurs, plusieurs actions d'information et de sensibilisation sont portées par le CIDFF du Bas-Rhin :

- Interventions en établissements scolaires dans le cadre d'un financement « Mois de l'autre ». Les thématiques abordées sont toutes transversales à l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances et de non-discrimination. (Ex : interventions sur la mixité, l'égalité, le sexisme...)
- Action « Juste une dernière question ». Cette action propose une préparation à la recherche de stage long ou d'emploi sous la forme d'atelier auprès d'étudiantes et étudiants en dernière année d'études universitaires ou de grandes écoles. Il s'agit de les sensibiliser et les outiller à la recherche d'emploi et plus particulièrement à l'entretien de recrutement en y intégrant une sensibilisation à l'égalité professionnelle. Lors des ateliers sont abordées les inégalités professionnelles : écarts de rémunération, évolution professionnelle, parentalité, statut cadre, responsabilités, stéréotypes sexués. Les CIDFF 68 et 67 sont associés dans ce projet décliné dans chaque département. Le financement est assuré par le service régional Grand-Est aux droits des femmes et à l'égalité.
- Formations dispensées par le CIDFF auprès des professionnels de différents domaines.

L'ensemble de ces dispositifs et actions développés sur le territoire a comme objectif commun de progresser vers une réelle mixité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ressources utiles

Secrétariat d'Etat, chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes : site du gouvernement qui recense des études, des rapports, des guides pratiques et autres outils pour agir pour l'égalité et la mixité professionnelle, à destination des entreprises et des salarié.e.s.
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr

Fédération Nationale des CIDFF - FNCIDFF : fondée en 1972 à l'initiative de l'État, la Fédération est un relais essentiel de l'action des pouvoirs publics en matière d'accès aux droits pour les femmes, de lutte contre les discriminations sexistes et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.
www.infofemmes.com

Le CIDFF du Bas-Rhin : Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Bas-Rhin a une mission d'intérêt général confiée par l'État. Le CIDFF a pour objectifs de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour cela, une équipe professionnelle informe et accompagne le public, plus particulièrement les femmes et les familles, dans les domaines juridique, professionnel, économique, social et familial.
basrhin.cidff.info

Les Ambassadeurs et Ambassadrices de la mixité professionnelle : Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Bas-Rhin a créé le réseau des Ambassadeurs et Ambassadrices Grand Est – territoire Alsace – de la mixité professionnelle. Il présente les professionnel.le.s qui exercent des métiers dits non-traditionnellement féminins ou masculins qui agissent au quotidien avec le CIDFF à travers différentes actions de sensibilisation et d'information.
www.mixitepro.com

Les 72h de la Mixité Professionnelle : 3 jours d'action pour défendre l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes mais aussi un site internet détaillé rempli de références sur le sujet.
www.72h-mixite.fr

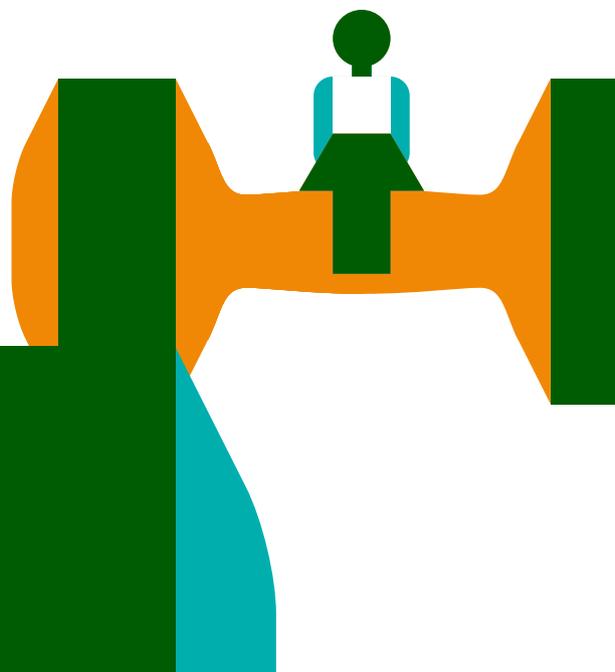
L'égalité professionnelle en entreprise : le programme européen à destination des PME pour encourager à briser les stéréotypes de genre et promouvoir l'égalité professionnelle comme un levier pour améliorer les performances et le succès des entreprises.
www.businessandgender.eu

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes : il contribue à l'évaluation des politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'évaluation des études d'impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à l'égalité et en formulant des recommandations, des avis au Premier ministre.
www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

Le Laboratoire de l'égalité : il vise à faire avancer l'égalité professionnelle et propose des actions et ressources. Son objectif ? Obtenir sans plus attendre la mise en œuvre effective de l'égalité de traitement dans tous les secteurs de la vie économique et à tous les niveaux de décision.
www.laboratoiredelegalite.org

L'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises - ORSE : site d'information qui recense des études et de nombreux conseils pratiques pour agir au sein de l'entreprise, comme par exemple des fiches pratiques à télécharger.
www.orse.org

La liste de liens recensés est indicative est non-exhaustive. Les opinions et informations développées sur les sites relèvent de la responsabilité exclusive de leurs auteur.e.s.





Rédaction : Cécile Jacques (Chargée de projets/communication - CIDFF)

Co-rédaction : Anna Matteoli (Directrice adjointe - CIDFF) et Nouceyba Oumimoun (Stagiaire au CIDFF en Master 2 Management des Organismes Sociaux)

Relecture et soutien à la rédaction :

Michèle Forté (Maître de conférences à l'Institut du travail de l'Université de Strasbourg), Tiphaine Garat (Ingénieure d'études à l'Institut du travail de l'Université de Strasbourg), Laura Geiger (Juriste - CIDFF), Mélanie Goerké (Assistante chargée de projets/communication - CIDFF), Joy Holubek (Responsable administrative et de gestion - CIDFF), Fleur Laronze (Maître de conférences en droit privé), Emmanuelle Lezzi (Chargée d'insertion professionnelle - CIDFF), Myriam Niss (Rédactrice), Josiane Peter (Directrice - CIDFF), Marjorie Schneider (Chargée d'insertion professionnelle - CIDFF).

Illustration : Tino - www.tinoland.com

Conception graphique : Chloé Michaut - www.chloemichaut.com



CIDFF

Centre d'information
sur les droits des femmes
et des familles

Bas-Rhin

24 rue du 22 novembre - 67000 Strasbourg
(choix 1) 03.88.32.03.22

Site : basrhin.cidff.info



Facebook : www.facebook.com/cidff_67



Twitter : [@CIDFF_67](https://twitter.com/CIDFF_67)



Soutenez le projet : Le CIDFF et les enfants avec LILO, moteur de recherche utile !

helloasso

Soutenez le CIDFF avec HelloAsso