

NEWSLETTER EGALITE PROFESSIONNELLE N°7

28 mars 2023



DDETSPP 47

Direction Départementale de
l'Emploi, du Travail, des Solidarités et
de la Protection des Populations

Déléguée départementale aux Droits
des Femmes et à l'Égalité



PRÉFET
DE LOT-ET-GARONNE

Liberté
Égalité
Fraternité

Mixité professionnelle



Le **09 mars 2023**, s'est tenu à l'Agropole (Estillac) le **séminaire sur la mixité professionnelle, organisé par la DDETSPP de Lot-et-Garonne.**

Ce séminaire, qui s'adressait prioritairement aux entreprises de plus de 50 salariés du département assujetties à l'obligation de négocier un accord, à défaut, d'établir un plan d'action sur l'égalité professionnelle, avait pour objectif de les outiller sur la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes, partant du constat que cette thématique était peu abordée dans les accords et les plans d'action.

Dans le cadre de cette newsletter, nous vous proposons un retour sur ce séminaire, qui s'est déroulé en 3 temps :

1^{ère} partie : La mixité professionnelle femmes hommes : de quoi parle-t-on ? Ses freins et ses enjeux.

Le service TDSE (travail dialogue social entreprise) a d'abord campé le décor au travers de quelques chiffres démontrant que si la mixité femmes hommes progressait, il restait encore d'importants efforts à accomplir en la matière.

Ce service a ensuite présenté les freins liés à la mixité qui tiennent à plusieurs facteurs : **les stéréotypes de genre, l'influence des enseignants et de la famille, les différences opérées lors du recrutement** notamment, celles dues aux **conditions de travail**, différentes pour les femmes et les hommes selon les

métiers exercés et même à l'intérieur d'une même profession, avec des risques professionnels différents.

Puis, ont été évoqués les enjeux de la mixité, pour l'entreprise en particulier, avec une diversification des profils, le fait de disposer d'un vivier de compétences plus large, l'innovation, un bon climat social, une bonne image de l'entreprise et sa performance économique.

Deux aspects ont été particulièrement mis en exergue : d'une part, la productivité de l'entreprise dépend positivement d'une répartition équilibrée des effectifs entre les sexes. Il a ainsi été démontré que **les entreprises ayant une répartition de l'emploi équilibrée entre les sexes apparaissent comme plus productives.**

D'autre part, pour réussir la mixité en entreprise, il convient d'**associer tous les acteurs** à la démarche afin de créer une dynamique : la direction, les RH, l'encadrement intermédiaire, les représentants du personnel, le référent égalité professionnelle.

2^{ème} partie : La parole donnée aux entreprises conviées à témoigner.

Il a ainsi été fait état des échanges entre le service TDSE et la dirigeante de **la fonderie FARO**, Madame LABADESSE-NIETO, qui a repris l'entreprise familiale en 2019 et embauché une femme sur un poste habituellement tenu par des hommes.

Pour cette dirigeante, « *Les femmes dans l'industrie ont leur place* », « *L'envie vaut sur le savoir* ».

Madame LABADESSE-NIETO a insisté sur certains points : l'esprit d'équipe, ce qu'elle s'attache à mettre en œuvre dans son entreprise ; la communication, qu'elle estime très importante ; la polyvalence sur tous les postes qu'elle a instaurée dans l'entreprise à son arrivée, ce qui contribue à rendre certains postes plus intéressants que d'autres pour les salariés, jusqu'alors affectés sur un seul poste, avec moins d'usure pour eux et donc de meilleures conditions de travail.

Madame LABADESSE-NIETO a également indiqué avoir aménagé ses installations sanitaires en créant des installations séparées pour les femmes et pour les hommes.

Puis est intervenu Monsieur Christophe BOUSQUET, directeur de la **Fédération compagnonnique du bâtiment** (FCB) en tant qu'employeur et organisme de formation.

Monsieur BOUSQUET a fait le constat que la mixité progressait sur certains métiers habituellement tenus par des hommes, avec des femmes qui occupent des postes de peintre et des postes liés au travail du bois comme charpentière.

Il a déploré toutefois le manque de candidates, constat largement partagé par les participants au séminaire. Pour tenter d'y remédier, des actions de sensibilisation sont menées, au cours desquelles des femmes sont mises en avant.

Monsieur Philippe GOURMELON, DRH de la société de Transports **KEOLIS**, a ensuite présenté la démarche de labellisation de son entreprise (GEEIS : label diversité).

Il a mis l'accent sur l'importance de la diversité dans et pour l'entreprise (jeunes, seniors, handicapés, femmes), sur le fait que toutes les filières métiers de l'entreprise étaient ouverts aux femmes, notamment les emplois de conducteur(trice) de bus.

Il a également évoqué le baromètre mis en place au niveau du groupe avec plusieurs rubriques (qualité de vie au travail, sentiment d'appartenance, etc...) et leur appréciation par les salariés. Au vu des résultats, des actions correctrices sont engagées.



M. Bousquet de la Fédération compagnonnique du bâtiment

3^{ème} partie : Les outils proposés afin de pouvoir mettre en œuvre la mixité dans son entreprise.

Les **outils juridiques déjà existants** ont été rappelés par le service TDSE :

- La négociation périodique obligatoire en matière d'égalité professionnelle, avec la mixité qui peut être abordée (article L 2242-17 2° du code du travail) ;
- La gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM) dans les entreprises d'au moins 300 salariés (articles L 2242-13 (3°), **L 2242-20** et L 2242-21 du code du travail) ;
- L'entretien professionnel (article L 6315-1 du code du travail) ;
- La prestation « conseil RH » (PCRH) ;
- Le label Egalité professionnelle avec l'exemple de l'entreprise lot-et-garonnaise **ROUGELINE** (40 salariés) à Marmande, labellisée.

Pour tout renseignement relatif à ce label, voir le site de l'AFNOR :



<https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

Ont été présentés quelques **accords collectifs relatifs à l'égalité professionnelle** traitant de la **mixité** et comportant des clauses intéressantes :

➤ **L'ANI** (accord national interprofessionnel) **du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (non étendu) :

Cet accord pose un cadre, propose des objectifs de progression et des pistes. Il revient sur les stéréotypes, l'importance de les identifier et de les combattre en sensibilisant les chefs d'entreprise, la ligne hiérarchique, les représentants du personnel, les salariés. Comme action spécifique, il prévoit de faciliter l'accès des jeunes filles aux métiers scientifiques et techniques.

Dans les professions et entreprises très majoritairement sexuées, l'ANI suggère d'analyser les causes du déséquilibre, d'associer les représentants du personnel à l'analyse, de trouver des objectifs de progrès adaptés.

L'ANI retient 4 domaines comme éléments essentiels de la politique de mixité des emplois : le recrutement, la formation professionnelle continue, la promotion et la mobilité, l'égalité salariale.

Parmi les accords collectifs de branche et d'entreprises :

➤ **L'accord du 13/05/2013 dans les sociétés d'assurance** avec la constitution d'un comité « mixité-diversité » au niveau de la branche.

➤ **L'accord du 15/04/2022 sur l'égalité professionnelle du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance** qui consacre un titre sur la mixité (Titre 2 « *développer la mixité professionnelle* »), lequel comprend 3 axes :

1°) Le recrutement :

- Formation du personnel de recrutement à la non-discrimination à l'embauche
- Offres d'emploi non genrées (interne/externe et tout type de contrat)
- Privilégier les opérateurs de placement engagés dans des démarches d'égalité professionnelle.

Objectif : équilibrer progressivement les proportions femmes/hommes pour tous les emplois et toutes les catégories socio-professionnelles, sur la base du bilan social et d'une cartographie des métiers de la branche, lorsqu'une sur-représentation des femmes ou des hommes est constatée.

2°) Le développement de la « Marque employeurs » :

- Actions de sensibilisation auprès de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur
- Favoriser la mixité des stagiaires et des alternants ainsi que celle des tuteurs et des maîtres de stage.

3°) L'accès à la formation professionnelle continue :

- Prise en compte, dans l'organisation des actions de formations, des contraintes familiales et du temps partiel
- Mise en place d'un mécanisme de compensation dans le cadre de formations décidées par l'entreprise hors horaires habituels de travail ou nécessitant un déplacement avec découper
- Proposition d'actions de formation lors du retour d'un congé lié à la parentalité (maternité et congé parental).

➤ **L'avenant du 07/11/2022 au protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Caisse des Dépôts et Consignations** (établissement public) :

Action en faveur de la mixité des emplois et des responsabilités par un repérage et un suivi des filières professionnelles, des emplois et niveaux fortement masculinisés ou féminisés « afin de conduire des actions de rééquilibrage et de tendre vers un taux de représentation amélioré ».

Fixation d'objectifs à atteindre : exemples 50/50 dans la filière numérique où sont représentées 44 % de femmes dans les effectifs de statut privé. Même chose dans la filière « investissements, marchés financiers » (plus masculinisée). 40 % de personnes de chaque sexe dans les postes à responsabilité.

➤ **L'accord égalité professionnelle et qualité de vie au travail chez MICHELIN du 05/01/2023** :

Parmi les mesures envisagées, la promotion avec pour priorité « la féminisation des métiers genrés

masculins » ; le déploiement d'un réseau d'ambassadeurs mixité dans les sites industriels en vue de relayer des actions en matière de féminisation, de partager les bonnes pratiques et de proposer des actions de sensibilisation en matière de mixité et de diversité.

Des modules de sensibilisation aux stéréotypes de genre proposés à tous les salariés.

► L'accord égalité professionnelle de la société VYNOVA MAZINGARBE des 22/06/2020 et 15/02/2022 (entreprise de 130 salariés ; production de PVC en suspension).

Dans le domaine des conditions de travail, la « Mixité de l'accès au poste de travail », avec pour objectif: améliorer l'ergonomie des postes pour plus de confort, pour les rendre plus attractifs pour les femmes, en optimisant les conditions de travail de l'ensemble des salariés.

L'accord prévoit des études sur des aménagements de poste et sur l'accessibilité aux installations, menées par le service de santé au travail et par des cabinets spécialisés en ergonomie.

Parmi les accords d'entreprise et plan d'action égalité professionnelle de Lot-et-Garonne :

► ORSOL PRODUCTION (fabrication d'ouvrages en béton, ciment ou plâtre) : Accord du 13/10/2021 qui a retenu le domaine des conditions de travail.

L'entreprise a aménagé 2 postes en production (assez physiques) pour qu'ils soient accessibles aux femmes et contribuent à de meilleures conditions de travail pour tous les salariés.

► Ets LOUBAT FRERES (fabrication de menuiseries / volets roulants et battants) :

Son plan d'action du 30/03/2022 a retenu le domaine de l'embauche pour développer la mixité. L'entreprise a embauché 2 femmes en CDI en production, sur la chaîne volet battant aluminium, suite à l'amélioration des conditions de travail en termes d'ergonomie. Elle envisage d'autres postes qui pourraient être occupés par du personnel féminin.

► Transports BEADE : Accord du 08/07/2022

Cette entreprise est engagée dans une démarche de mixité des emplois.

Le domaine de l'embauche est traité. L'entreprise cible notamment l'emploi de conducteur pour lequel elle a décidé de « renforcer les recherches de candidates », de « considérer systématiquement les candidatures féminines à ce type de poste ».

Action prévue : « se rapprocher des lycées et centres de formation afin de mettre en place un partenariat pour encourager la mixité ».

Concernant le domaine de la formation : former 100 % des femmes au sein de l'entreprise pour « développer la polyvalence et la poly-compétence », pour acquérir de nouvelles compétences permettant d'évoluer.

Consultation des accords collectifs et plans d'action sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

Monsieur Armel GAUTRON, **Directeur de Pôle Emploi**, et deux de ses collaborateurs ont ensuite présenté la METHODE DE RECRUTEMENT PAR SIMULATION (MRS) qui privilégie les savoir-faire au CV, à l'expérience professionnelle.



Les entreprises qui ont expérimenté cette méthode adaptée à leurs besoins de recrutement, se disent très satisfaites des candidats présentés, alors qu'elles reconnaissent que sans recours à la MRS, elles n'auraient jamais embauché ces personnes-là.

Pour tout renseignement relatif à la MRS, vous adresser à : Monsieur Armel Gautron ou Monsieur Frédéric Coudert, responsable de l'équipe MRS
armel.gautron@pole-emploi.fr
Frederic.COUDERT@pole-emploi.fr

Madame Sophie CHAUDRON, chargée de mission à l'ARACT Nouvelle-Aquitaine, a présenté 2 outils ludopédagogiques, "Sexisme sans façon" et "Les Essentielles", ainsi que l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) tourné vers l'égalité professionnelle et la mixité, outils susceptibles d'être mobilisés par les entreprises intéressées (une communication spécifique sur cet AMI va être prochainement diffusée)



Pour contacter l'ARACT NA :

nouvelle-aquitaine.aract.fr

Immeuble le Maréchal 2020 rue d'Ornano 33000 Bordeaux

s.chaudron@anact.fr



- Les **Chiffres de l'égalité 2022**
<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/assises-de-legalite-economique-et-professionnelle>
- Le guide à destination des TPE/PME « **Egalité Femmes-Hommes – Mon entreprise s'engage** »
- Le **Guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes dans les entreprises**
<https://www.economie.gouv.fr/presentation-guide-bonnes-pratiques-innovantes-egalite-femmes-hommes-entreprises>

