ideme
Intervenir dans les entreprises pour la mixité et l'égalité professionnelle
Lettre n°8
la lettre trimestrielle ideme
juin 2018

1
la vie du projet
2 - 3 - 4
autres actions en région
5
une entreprise mène l'action
La Manufacture d'Héricourt
6
zoom sur un outil
MRS Méthode de Recrutement par Simulation
agenda et contacts

Responsable publication
Céline Roussel
Conception graphique et réalisation Lydie Auger

Réduction des écarts de salaires entre femmes et hommes : vers une obligation de résultat pour les entreprises

Face à la persistance des écarts de salaires entre femmes et hommes, le gouvernement et les partenaires sociaux se mobilisent. Des propositions d'actions ont été formulées, dont certaines donneront lieu à des mesures législatives. Le principe « À travail égal, salaire égal » serait-il sur le point de devenir une réalité ?

Mercredi 9 mai, Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Marlène Schiappa, secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes, ont présenté 15 actions pour une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes. Cette présentation conclut la concertation engagée avec les partenaires sociaux depuis décembre 2017, au sujet des violences sexistes et sexuelles, et de l'égalité professionnelle. Dans la ligne de mire du plan d'action : la réduction des écarts de salaires entre femmes et hommes. Au programme, quatre actions majeures pour y contribuer. D'abord, le passage d'une obligation de moyen à une obligation de résultat pour les entreprises, accompagné de la mise en œuvre d'une méthodologie de calcul des écarts de salaires. Ensuite, une obligation de transparence en matière d'égalité salariale. Pour les entreprises cotées, on demande la délibération d'un comité des rémunérations et du conseil d'administration. Enfin, une multiplication par 4 des contrôles par les agents de l'inspection du travail est visée.
Le planning prévisionnel de la mise en application de ces actions ? 1er janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés, 1er janvier 2020 pour les 50 à 250 salariés !

((((La vie du projet Ideme

Des ateliers de partage de bonnes pratiques dans et pour les entreprises

Deux ateliers ont été organisés. Le 25 mai à la Manufacture d'Héricourt en Haute-Saône et le 12 juin, au sein de l'entreprise MGR à Chaux, en partenariat avec la Vallée de l'Energie et la CCI 90.
Une trentaine de personnes a assisté à ces événements. Rendez-vous dans la rubrique agenda pour connaître les dates des prochains ateliers !

Mise à jour du site web

Le site ideme.org évolue à mesure de l'avancée du projet. N'hésitez pas à consulter les nouvelles ressources.
Entre autres, de nouveaux outils recensés et des exemples de pratiques d'entreprises plus nombreux.

Le projet IDEME est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014 - 2020

L'égalité professionnelle, c'est dès l'école !

À Belfort, le Lycée Follereau mène depuis plusieurs années des actions de sensibilisation auprès des jeunes filles et garçons. Cette cité scolaire accueille 1 840 élèves, répartis entre un lycée professionnel, un lycée général et des classes prépa et BTS.

Ainsi, le 26 mars, les élèves du Conseil de la vie collégienne du Collège Delaunay de Gray et la classe de Science de l'Ingénieur du Lycée Belin ont assisté à la présentation et la visite du site de PSA Vesoul. Stéphanie Cuvillier, ingénieure en mécanique a présenté une approche de la mixité F/ H dans l'entreprise. Quant à Gwénaëlle Aupiais, ingénieure en mécanique, lauréate du prix de la vocation scientifique et technique, elle a guidé les élèves pour la découverte de l'atelier nord.

3 questions à Élisabeth Levêque-Lallemand,

proviseure adjointe au Lycée Follereau

Quelle est la place de l'école en matière d'égalité professionnelle ?

L'école a un rôle éducatif à jouer sur le sujet. C'est un enjeu de société, et nous nous devons de travailler avec les élèves pour faire évoluer les choses. C'est aux côtés des familles, des entreprises, des partenaires que l'école doit prendre toute sa place.

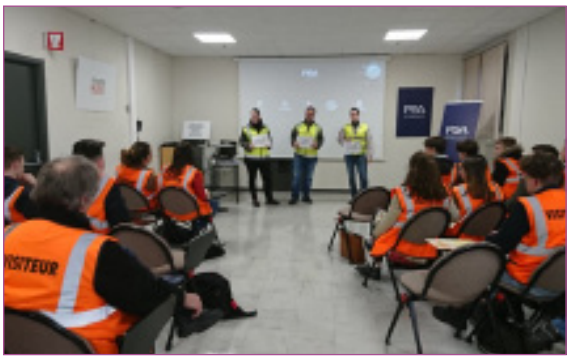
Quels types d'actions menez-vous au Lycée Follereau ?

Il s'agit d'abord d'actions de sensibilisation, d'information sur les métiers, qui d'emblée n'attirent pas forcément les jeunes filles. Nous participons ainsi à des opérations partenariales, menées avec la CCI90, la Vallée de l'Energie, ou encore l'association « Elles bougent » : Femmes ingénieurs, Capital Filles. En novembre dernier, nous avons par exemple convié 140 filles à venir échanger avec des femmes ingénieures : quels ont été leur parcours ? En quoi consiste le métier ? Peut-on avoir une vie « équilibrée » ? 13 marraines ont témoigné. Cela permet de rassurer et pourquoi pas de donner envie à des jeunes filles de s'orienter vers des métiers qu'elles n'auraient pas forcément envisagés. C'est aussi organiser des débats filles-garçons sur l'égalité professionnelle.

Constatez-vous une évolution vers plus de mixité en matière de choix d'orientation par exemple ?

Petit à petit, on observe une progression en matière de mixité dans certaines filières, où l'on partait de très loin. Aujourd'hui, il y a par exemple 28 % de filles dans nos classes de prépa scientifiques, 50 % environ en Terminale S. On est encore loin de la parité, mais c'est déjà une avancée.

Semaine de l'Industrie, parlons mixité F/H
Des élèves et des ingénieures se rencontrent



Dans le cadre de la Semaine de l'Industrie, la déléguée départementale aux Droits des Femmes et à l'Egalité a proposé d'organiser des visites des sites de Peugeot Vesoul et Peugeot Belchamp sur le thème de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Ainsi, le 26 mars, les élèves du Conseil de la vie collégienne du Collège Delaunay de Gray et la classe de Science de l'Ingénieur du Lycée Belin ont assisté à la présentation et la visite du site de PSA Vesoul. Stéphanie Cuvillier, ingénieure en mécanique a présenté une approche de la mixité F/ H dans l'entreprise. Quant à Gwénaëlle Aupiais, ingénieure en mécanique, lauréate du prix de la vocation scientifique et technique, elle a guidé les élèves pour la découverte de l'atelier nord.

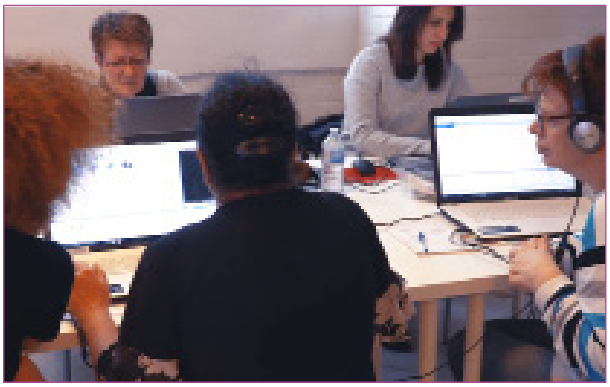
Par ailleurs, un groupe de dix filles des classes scientifiques du Lycée Belin a pu bénéficier d'une visite du site confidentiel des essais de PSA Belchamp, grâce à la mobilisation de Christelle Ingremeau, ingénieure membre du groupe des femmes de PSA s'engageant à briser le plafond de verre pour les femmes de l'entreprise. Les élèves ont alors rencontré les femmes ingénieures qui dirigent les secteurs environnement, crash test, innovation par exemple. Elles ont échangé avec elles sur leurs parcours, leurs choix, les relations entre collègues. La déléguée départementale aux Droits des Femmes et à l'Egalité a rappelé les enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle. Elle a ensuite remis aux élèves le guide Industrie nouvelle génération : dépasser les stéréotypes et agir en faveur de l'égalité professionnelle.

Contact : melanie.geoffroy@haute-saone.gouv.fr

Un mot, une définition : HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel devient un délit en 1992. Abrogée en mai 2012, l'incrimination de harcèlement sexuel est rétablie avec la loi du 6 août 2012. Elle définit plus précisément et plus largement le délit, elle aggrave les peines encourues et prévoit une répression des discriminations commises à l'encontre des victimes.
Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est également assimilée au harcèlement, toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers. Toute distinction opérée entre les personnes résultant du fait qu'elles aient subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné sur de tels faits constitue une discrimination, donc un délit.
La peine encourue est de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. En cas de circonstances aggravantes (abus de faiblesse ou d'autorité) et de discrimination, les peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Lorsque la discrimination porte sur le témoin des faits, la peine est de 1 an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende. La victime a un délai de 6 ans maximum après les faits pour porter plainte. *Plus d'infos sur http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/*

Un bilan positif pour DIGITELLES



Construite par AGEFOS PME, co-financée par Pôle Emploi et le Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté, DIGITELLES devait permettre à des femmes en demande d'emploi d'acquérir ou de renforcer une compétence transversale : le numérique. À l'heure du bilan, les bénéficiaires sont enthousiastes.

24 femmes demandeuses d'emploi ont participé à l'action DIGITELLES. La CCI pour Sens, et Onlineformapro pour le groupe de Belfort, ont dispensé les modules. Au programme : CV vidéo, veille 2.0, bureautique, nouvelles technologies comme l'impression 3D et la robotique, image de soi sur les réseaux sociaux, ou encore pratique des forums. Une compétence transversale en servant une autre, les stagiaires ont passé en ligne la certification orthographique Voltaire. Enfin, elles ont toutes réalisé un stage en entreprise afin de parfaire leur projet professionnel.
La session s'est terminée fin mars 2018. Deux femmes ont déjà retrouvé un emploi. Certaines ont des perspectives dans leur entreprise de stage. D'autres ont construit un nouveau projet en lien avec le numérique, comme cette femme qui souhaite exercer dans le codage informatique. Pour toutes, c'est une confiance retrouvée. Une autonomie renforcée dans la recherche d'emploi et dans les démarches personnelles. Des perspectives d'emploi élargies grâce à l'atout supplémentaire que constitue ce socle de connaissances et de compétences à dominante numérique. Grâce aussi à une meilleure connaissance du marché de l'emploi local et de ses perspectives. Convaincu de l'intérêt de ce dispositif qui développe les compétences transversales recherchées par les employeurs, AGEFOS PME espère pouvoir reconduire quatre sessions de DIGITELLES en 2018. Affaire à suivre !

Contact : Nadine Berthaut, responsable Emploi, Projets et Relations Institutionnelles à AGEFOS PME - 03 80 78 94 84

Transition numérique et égalité professionnelle, le Créfop s'empare du sujet

Le 5 juin 2018, le Créfop a organisé un colloque pour réfléchir à la transition numérique. Frein ou levier pour l'égalité professionnelle ? Une cinquantaine de personnes se sont penchées sur la question.

Après avoir présenté les principales transformations engendrées par le numérique sur l'emploi, Bruno Moriset, maître de conférence à l'université Lyon 3 a démontré la persistance des stéréotypes de sexe sur le champ du numérique.
Comment faire évoluer ces constats ? Le Créfop a invité les participants à réfléchir autour de trois thèmes : le recrutement, les nouvelles formes d'organisation et la négociation. Ces trois ateliers, animés respectivement par AGEFOS PME et Pôle Emploi, l'Anact, et enfin l'Aract et Fete, ont permis d'identifier les conditions grâce auxquelles la transition numérique peut être facteur d'égalité professionnelle et de mixité. Retrouvez prochainement les actes du colloque pour en savoir plus !

Contact : Catherine PISTOLET, Directrice régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité
03 81 25 13 39 - catherine.pistolet@bfc.gouv.fr

---

[1] *Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle*

La Manufacture d'Héricourt
Quand diversité et égalité sont au cœur des pratiques RH

À la Manufacture d'Héricourt, on l'a bien compris, diversité, mixité et égalité riment naturellement avec Qualité de Vie au Travail et fidélisation du personnel.

Le 25 mai 2018 s'est déroulé un petit déjeuner à la Manufacture d'Héricourt, au cours duquel, Olivier Fuin, DRH, a exposé la politique et les pratiques de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle.

Dans cette entreprise de maroquinerie où 85 % de l'effectif du Pôle Franche-Comté (Manufactures d'Héricourt, de Seloncourt, de l'Allan) est constitué de femmes, bien des entreprises ont tendance à croire que les sujets de l'égalité et de la mixité ne les concernent pas.

Or, il en est tout autre : comment favoriser la diversité dans les ateliers ? Comment articuler vie privée et vie professionnelle, quand on sait qu'en France la prise en charge de la vie familiale revient encore majoritairement aux femmes ? Comment éviter plafonds de verre et favoriser les mobilités ?

Olivier Fuin en est convaincu : c'est par la diversité et la Qualité de Vie au Travail que l'entreprise se développera. Dès le recrutement, des profils variés sont recherchés. Bien que le métier et le produit attirent d'abord un public féminin, l'entreprise œuvre pour une plus grande mixité en diversifiant ses canaux de recrutement : Pôle Emploi, grands groupes, salariés en reconversion.
C'est ensuite l'articulation des temps de vie qui est recherchée. Un accord sur le temps de travail permet une très grande souplesse horaire, avec même la possibilité de bénéficier de demi-journées sans travail dans la semaine. Les piliers de cette organisation : confiance, responsabilisation et autonomie.
Des aménagements de postes sont également possibles lors des maternités, permettant aux salariées de vivre plus confortablement cette période.
Enfin, il s'agit de valoriser et reconnaître les compétences développées et de permettre les mobilités au sein de l'entreprise . La direction a ainsi choisi de valoriser les parcours internes en accompagnant les salariées qui évoluent dans leurs fonctions.

De manière générale, il s'agit de penser l'entreprise comme un lieu de vie, avec une attention forte portée aux personnes et à leur environnement de travail.

Certes, la parité n'est pas encore au rendez-vous, mais les actions portent déjà leurs fruits : la mixité se développe au sein des ateliers, le turn-over et l'absentéisme sont au vert. L'entreprise poursuit sa croissance en étant à même de recruter, former, et fidéliser du personnel qualifié.

Preuve en est, s'il en fallait une, qu'égalité professionnelle et mixité peuvent être facteurs de performance économique et de bien être au travail.

« MRS, méthode de recrutement par simulation », pour lutter contre les discriminations et favoriser la mixité des métier

Bien qu'objectifs, les critères de recrutement basés sur l'expérience et le diplôme peuvent avoir pour effet d'exclure des populations de certains métiers, voire de priver l'entreprise de talents insoupçonnés. Créée par Pôle Emploi, la MRS propose une manière pragmatique d'aborder le recrutement.

De multiples entreprises connaissent des difficultés de recrutement. Particulièrement à l'embauche, les discriminations directes et indirectes sont encore nombreuses. Cette méthode permet d'élargir le panel de candidats et de donner la chance au plus grand nombre. Le postulat de Pôle Emploi : dans le cadre professionnel et en dehors, les salariés développent des habiletés qui peuvent être transférables sur d'autres postes. Souvent, elles ne sont pas détectables à la lecture d'un CV. L'ambition de la MRS : faire des habiletés l'unique critère du recrutement. Le processus se déroule en plusieurs étapes : repérage des habiletés par une analyse de poste réalisée au sein de l'entreprise, création d'exercices permettant de les mesurer auprès des candidats, évaluation et présentation à l'entreprise des personnes admises aux tests.

En 2007, la MRS a été labellisée par la Halde [1] . Objective, équitable et transparente, la MRS agit contre toutes les discriminations, y compris celles liées au sexe. En rendant possible un égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers, l'égalité professionnelle et la mixité sont renforcées.
En prime, des postes pourvus et des recrutements réussis !

[1] Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité

Groupe Ressource

AFT Transport Logistique 03 81 48 58 09
AGEFOS PME FC 03 80 78 94 84
APEC 03 81 25 52 91
CGT Franche-Comté 03 81 81 32 49
CMA39 03 39 21 22 23
CCI 90 03 84 54 54 54
Dél. Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
Bourgogne 03 80 44 67 28 et **Franche-Comté** 03 81 61 89 76
Dél. Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
- Haute-Saône 03 84 96 17 05-
- T. de Belfort 03 84 58 87 23
- Doubs 03 63 18 50 89
- Jura 03 63 55 83 67

DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté 03 63 01 70 00
EMFOR 03 81 25 52 29
FETE 03 80 43 28 34
FNTR Franche-Comté 03 8147 96 00
MIFE - Cité des métiers 03 84 90 40 01
UR CFE - CGC Franche-Comté 09 83 44 20 39
UR FO Doubs 03 81 25 02 93
URI CFDT Franche-Comté 03 81 85 38 48

Contact Aract - Céline Roussel 03 80 50 99 83

Agenda

Prochaine réunion Groupe ressource
Mardi 4 septembre 2018 après-midi
Dans les locaux de l'Aract BFC
8 rue Alfred de Vigny à Besançon

Petits déjeuners Ideme en entreprise
- Commune de Damparis (39)
Jeudi 20 septembre 2018

- Actesur à Morvillars (90)
Début octobre 2018 (date à préciser)

Colloque de clôture Ideme
Mardi 2 octobre 2018 à Besançon