



Déroulement et évolution de carrière des femmes : Repenser certaines pratiques RH



L'Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications **de la Métallurgie**

SOMMAIRE

- 3 Objectif:** repenser certaines pratiques RH
- 5 Approche sociologique:** constat et problématique
- 5 Le constat en chiffres**
- 5 Un emploi féminin concentré sur** certains secteurs et certaines professions
- 6 La question du** plafond de verre
- 8 Cloison** de verre

- 11 Conciliation vie privée** et vie professionnelle
- 11 L'équilibre** de vie
- 12 Offre** de service

- 15 Créer** les rapports différenciés
- 15 Le** recrutement
- 23 Pratiques** RH
- 29 Gestion** des mobilités
- 33 La** rémunération
- 34 Préconisations**

- 38 En** conclusion

OBJECTIF : REPENSER CERTAINES PRATIQUES RH

Quels sont les processus RH qui peuvent avoir un impact sur la personne en situation de choix d'orientation professionnelle (en recherche d'emploi, en mobilité ou promotion...)? Comment le décideur (conseiller en recrutement, DRH, responsable opérationnel...) peut-il accompagner et favoriser les carrières féminines (recrutement, promotion, affectation à certaines responsabilités)? Ces interrogations appellent à repenser certaines pratiques RH.

Certains éléments explicites ou implicites sont susceptibles d'influer sur le choix entre une femme et un homme par une entreprise, ou sur le choix effectué par un homme ou une femme aux moments clés de leur vie professionnelle. Encourager l'emploi féminin dans l'industrie, est un enjeu capital pour répondre aux besoins structurels de mains d'œuvre. Agir sur le déroulement et l'évolution des carrières des femmes est un défi pour les pratiques RH.

Ce guide dont la réalisation a été décidée par les partenaires sociaux lors de l'adoption de l'accord national du 30 juin 2009, relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a pour objet d'informer et de sensibiliser les entreprises sur les acteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrières des femmes en s'appuyant sur le diagnostic établi à la suite de l'étude réalisée en 2006*¹.

Parmi les points traités, seront notamment abordés les comportements à adopter pour favoriser les candidatures féminines lors de recrutement ou de mobilité interne, les mesures susceptibles d'être prises pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité et l'ajustement des entretiens de carrière.

1 Étude Sociovision 2008.



Christelle 19 ans

Prépare un BTS en Chaudronnerie Industrielle.

En apprentissage chez SUC Réalisations (Vendargues, Hérault)

« Je fabrique des objets en métal en partant d'un plan et je les vois prendre forme au fur et à mesure.

J'adore. En choisissant l'apprentissage industriel, j'acquiers diplôme et expérience, et ça, c'est un plus sur le CV. »

APPROCHE SOCIOLOGIQUE : CONSTAT ET PROBLÉMATIQUE

Les études réalisées ces dernières années montrent que si le pourcentage de femmes travaillant dans l'industrie n'a cessé d'augmenter au cours des 20 dernières années, leur progression de carrières demeure moindre que celles des hommes, cette différence s'expliquant en partie par la persistance de stéréotypes.

LE CONSTAT EN CHIFFRES

UN EMPLOI FÉMININ CONCENTRÉ SUR **CERTAINS SECTEURS ET CERTAINES PROFESSIONS**

Globalement, la part des femmes dans l'emploi a fortement augmenté depuis trente ans. Parmi la population salariée, près d'une personne sur deux est aujourd'hui une femme.

Elles sont les premières concernées par les importantes transformations de l'emploi, et notamment la « tertiarisation de l'économie » (développement des services, notamment services aux particuliers, de la santé, de l'administration et de la gestion). Ces créations d'emplois concernent surtout des professions peu qualifiées déjà très féminisées.

Pour autant, la part des femmes dans les secteurs a peu évolué. Elles représentent la moitié des salariés travaillant dans le secteur des services (52,8 % en 2009 contre 51,7 % en 1993). De même,

elles représentent un peu moins d'un tiers des salariés de l'industrie, (28,6 % en 2009 au regard de 29,8 % en 1993).

Au sein de l'industrie, les secteurs demeurent assez sexués. 3 secteurs sont très féminisés : en premier lieu le secteur du textile-habillement (61 % de femmes), suivi de l'industrie pharmaceutique (54 %) et de l'agroalimentaire (43 %). Dans les autres secteurs industriels, la part des femmes oscille entre 18 et 33 %.

Au sein des industries métallurgiques, on retrouve ces disparités. Les secteurs les plus féminisés (autour de 30 %) concernent la fabrication d'équipements électriques, électroniques et optiques (équipements de radio, télévision, photographie, ordinateurs,...) qui nécessitent « précision » et « minutie », qualités jugées facilement « plus féminines ». Pourtant, si la part des femmes dans ces secteurs spécifiques tend à diminuer ces dernières années, d'autres secteurs tels que l'industrie automobile ou l'aéronautique attirent davantage les salariées.

Des femmes plus présentes dans les emplois peu qualifiés, et peu dans les postes à responsabilités

La sous-représentation des femmes dans les fonctions/postes à responsabilités persiste. Mais il y a nettement plus de femmes aujourd'hui dans les métiers qualifiés. (voir graphiques ci-contre).

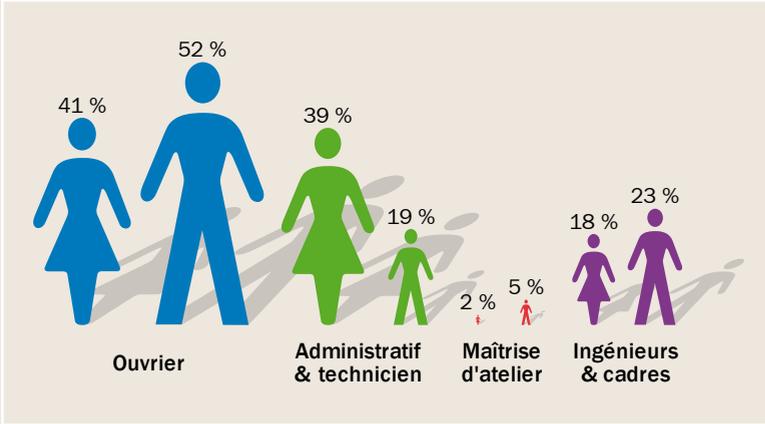
LA QUESTION DU **PLAFOND DE VERRE**

Deux notions ont été développées par les spécialistes de ces questions pour dépeindre les obstacles à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Il s'agit du « plafond de verre » et des « cloisons de verre ».

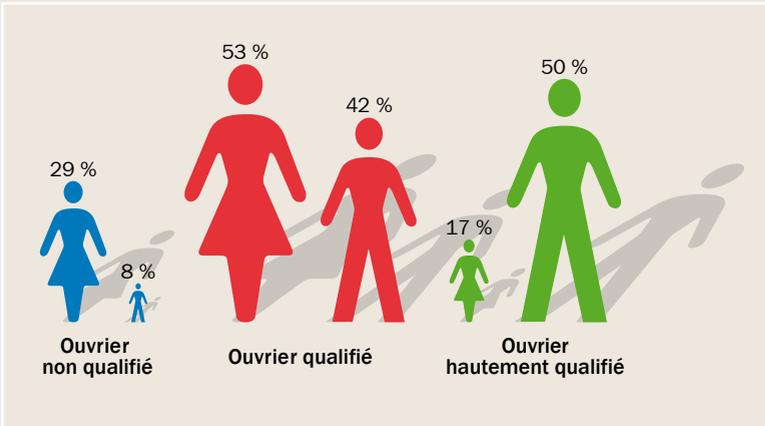
Le « plafond de verre » (« glass ceiling ») est une expression apparue aux États-Unis à la fin des années 1970 pour désigner l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles.

En France, les femmes continuent d'être fort peu représentées dans les postes d'encadrement et de direction des entreprises. Selon C. Halpern (in Sciences Humaines), parmi les cadres dirigeants d'entreprise il n'y aurait que 7 % de femmes « à potentiel » sur les

Les femmes travaillant dans la métallurgie ont essentiellement un statut d'ouvrière ou d'administratif-technicien ; 18 % d'entre elles sont cadres, contre 25 % des hommes.

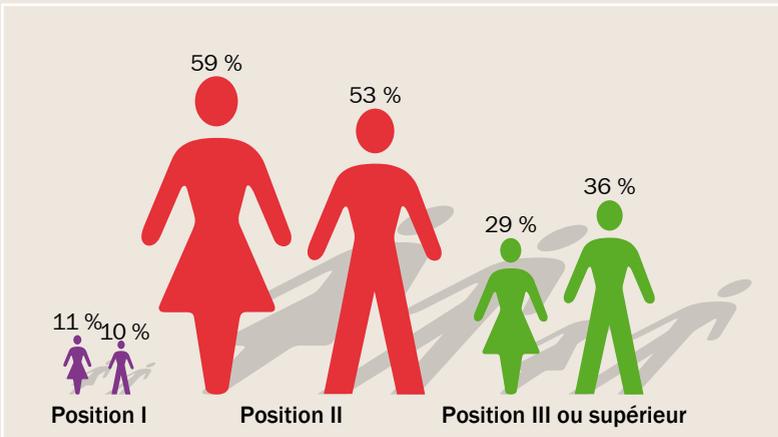


Les femmes ouvrières accèdent moins souvent que les hommes aux emplois hautement qualifiés.



La part des femmes ingénieurs et cadres dans la métallurgie a lentement progressé au cours du dernier quart de siècle : elle est passée d'environ 5 % au début des années 1980 à 18 % aujourd'hui.

Elles occupent moins souvent que les hommes un statut de cadre position III ou supérieur (29 % contre 36 % des hommes).



Mais les professions sont inégalement féminisées. Les femmes cadres de la métallurgie se dirigent plus que les hommes dans les services administratifs, achats, comptables et financiers (un tiers des femmes cadres contre 14 % des hommes), alors que leurs collègues masculins préfèrent les fonctions Recherche & Développement et production (deux tiers des hommes occupent un poste dans l'un ou l'autre au regard de 42 % des femmes cadres de la métallurgie).

Sources : Unédic, Insee (Enquête emploi), enquêtes UIMM.



500 entreprises de plus de 2000 salariés. 90 % des cadres à potentiel seraient des hommes.

Les études menées sur les femmes cadres à potentiel montrent que les conditions de recrutement et de promotion valorisent une disponibilité totale, un engagement sans faille et une grande mobilité. Or la maternité induit des discontinuités. Et les femmes peuvent avoir plus de difficultés à se dégager du temps pour entretenir un réseau informel.

Le « plafond de verre » et plus particulièrement, l'évolution professionnelle sont des questions qui se posent principalement dans la population des femmes cadres. Toutefois, cela s'observe à tous les échelons de la hiérarchie des entreprises.

CLOISON DE VERRE

La « cloison de verre » désigne les barrières infranchissables entre les métiers, entre les départements de l'entreprise. Certains métiers sont identifiés comme « plutôt masculins », d'autres comme « plutôt féminins ». Aujourd'hui encore, les femmes de l'industrie sont nettement plus nombreuses en qualité, R & D, RH et comptabilité, qu'en atelier.

Des stéréotypes demeurent sur les métiers qui conviendraient le mieux aux femmes.

Dès l'embauche, les femmes sont souvent orientées vers les postes correspondant aux stéréotypes sur la femme : l'électronique de précision pour leur « doigté », les fonctions support pour leur « sens de la communication et de l'organisation », etc.

“ Je ne veux pas que mes filles aillent à l'usine. C'est ingrat. Je préfère qu'elles soient derrière un bureau. ”

Technicien

La production : une « cloison de verre » pour les femmes cadres

La féminisation des cadres de l'industrie s'est largement accrue en une génération. Elle est limitée par le petit nombre de femmes qui suivent des études technologiques.

Si le nombre de femmes a considérablement augmenté dans les filières scientifiques, leur présence dans l'industrie reste limitée par le petit nombre de femmes qui suivent des formations technologiques

La question de la « cloison de verre » avec l'univers de la production subsiste : les femmes cadres sont très peu présentes en production. Elles sont peu nombreuses en atelier. Seule une minorité de femmes cadres aurait aujourd'hui envie d'évoluer dans cet univers, perçu comme particulièrement exigeant, avec des enjeux managériaux exacerbés et une forte pression.



CONCILIATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Si la loi interdit à l'employeur d'évoquer la vie privée de ses salariés, des moyens peuvent être mis en œuvre par les entreprises pour faciliter la vie des salariés au travail.

L'ÉQUILIBRE DE VIE

L'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle n'est pas qu'une question de quantité ou de durée de travail, ni d'horaires. La perception qu'en ont les salariés dépend largement de leur situation personnelle (homme ou femme, célibataire ou en couple, survenue d'une naissance ou d'un divorce, prise en charge de personnes dépendantes, maladie du conjoint...) et de leur rapport à leur travail. Pour pouvoir s'organiser, les salariés qui ont des responsabilités familiales impliquant des contraintes horaires fortes, doivent avoir une large visibilité sur leur emploi du temps.

Les femmes portent encore la plus grande part des responsabilités familiales. En dépit d'un engagement croissant des hommes



dans la vie de famille, la logistique et la gestion des imprévus liés aux enfants (maladie, grève à l'école...) et aux personnes dépendantes sont encore souvent du ressort des femmes. Pour elles, mener de front activité professionnelle et responsabilités familiales se révèle souvent compliqué, notamment pour les mères célibataires. Aussi la question de l'équilibre de vie se pose en premier lieu chez les femmes. Cela se traduit notamment par des demandes de temps partiel pour mieux gérer les contraintes familiales plus fréquentes chez elles que chez les hommes.

On constate que les femmes et les hommes cadres de moins de 35 ans se distinguent de leurs aînées, par une attention plus marquée portée à l'équilibre de vie et à l'aménagement du temps de travail (Étude Sociovision).

Pour favoriser la gestion des contraintes, l'entreprise peut prendre un certain nombre de mesures qui seront particulièrement utiles pour les salariées. En effet, différentes études montrent qu'elles sont encore les plus impliquées dans la gestion de la vie de famille.

OFFRE DE SERVICE

Qu'ils soient hommes ou femmes, les salariés sont aujourd'hui à la recherche de solutions pour simplifier leur quotidien et gagner en qualité de vie. Plus de la moitié d'entre eux aimerait gagner en efficacité dans la gestion de leur vie personnelle (course, ménage, dépannage, garde d'enfants) (Source Observatoire Sociovision). Pour beaucoup, le temps semble toujours plus contraint. Un quart des salariés estiment avoir d'ailleurs des difficultés à concilier leur travail avec leurs autres engagements, personnels ou familiaux (Source Observatoire Sociovision).

Sabrina 29 ans

Magasinière chez ACCP, qualifiée en tuyauterie industrielle (Laudun, Gard)

« Avec un diplôme technique en tuyauterie industrielle, j'ai été embauchée de suite. À la naissance de mon enfant, j'ai bénéficié d'un aménagement d'horaires et d'une évolution de poste. J'ai la responsabilité d'un stock d'approvisionnement. Ce sont des fonctions manuelles et aussi intellectuelles qui nécessitent organisation et communication. L'Industrie m'a fait confiance, autant qu'à un homme ».



“ Ma nounou a eu un accident, elle s’est retrouvée hospitalisée et moi avec ma fille à faire garder en urgence. J’ai utilisé le correspondant de mon entreprise pour trouver une garde à domicile. Je n’y aurais pas pensé sans cette urgence, mais ça m’a vraiment aidée. ”

L’entreprise est ainsi régulièrement confrontée à des salariés éprouvant des difficultés, ponctuelles ou récurrentes, à respecter leurs horaires de travail, à faire face aux imprévus de la vie personnelle voire à gérer une situation personnelle lourde (parent dépendant à charge par exemple).

Certaines offres de service se développent aujourd’hui pour faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Elles sont proposées aux entreprises ou à un regroupement d’entreprises sur une zone d’activité par des prestataires de services. L’évolution de la réglementation permet également aux entreprises de préfinancer le recours à des services à la personne (garde d’enfant, garde malade...), par le biais du CESU par exemple.

Des services très variés existent (conciergerie, service pour les démarches administratives, mini-boutiques, entretien automobile...). Des crèches multi-entreprises se développent également.

Ces services ne peuvent exister que dans des zones d’activités denses situées dans la périphérie des grandes agglomérations et ne peuvent être transposés dans des PME situées en zone rurale.

Dans ces entreprises, d’autres outils de management RH peuvent être utilisés tenant notamment à l’organisation du temps de travail (heures de réunions fixées nécessairement avant 18 heures, possibilité de journée continue...)

QUE PRÉVOIT LA LOI ?

La loi prévoit de manière transverse une interdiction de discriminer entre les hommes et les femmes.

Sur le principe de non-discrimination :

Article L1132-1 du code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article L1142-1 du code du travail

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Ces dispositions sont assorties de sanctions civiles et de sanctions pénales.

CRÉER LES RAPPORTS DIFFÉRENCIÉS

LE RECRUTEMENT

Les annonces de recrutements

Les annonces de recrutement sont souvent perçues par les potentiels candidats qu'ils soient hommes ou femmes comme peu attractives : descriptif des tâches comprises dans le poste, compétences techniques requises et contraintes (horaires de nuit, environnement de travail, etc.). Les entreprises, les agences d'intérim, Pôle Emploi essaient de les rendre plus attractives et plus concrètes.

Les éléments qui se dégagent le plus fortement des études sont :

- un vocabulaire de spécialiste ;
- une quête du profil idéal qui écarte des candidatures potentielles et limite les bifurcations professionnelles.

Les cadres semblent mieux traités par des annonces plus détaillées et plus attractives. Les sites Internet viennent en partie compenser l'aridité des annonces de recrutement et peuvent présenter de façon plus accessible les métiers, les activités, les spécificités des différents sites.

Aurélié 25 ans

Licence professionnelle technico-designer. Dessinateur-projeteur, chez TECHNILUM (Béziers, Hérault)

« Je fais le design des éclairages publics pour que nos villes soient plus belles. Je travaille sur des produits différents, et je les vois fabriqués. C'est beau ! Avec une formation industrielle on est sûr de trouver un emploi, des débouchés. On n'a pas besoin de gros bras dans l'industrie, les métiers sont autant pour les filles que les garçons ».



Offre d'emploi H/F

Chargé(e) d'affaires

Afin d'accompagner sa croissance et assurer son développement, la société X recherche un/une chargé(e) d'affaires.

Il/elle sera responsable de la gestion globale d'opérations de concession de service public dans le domaine des réseaux de chaleur. À ce titre, il/elle pilotera sur le plan opérationnel les filiales de Coriance dédiées aux contrats dont il/elle aura la charge.

Missions principales :

- Gérer et optimiser les approvisionnements en énergie,
- Gérer les sous-traitants (chaudiéristes, etc.),
- Encadrer l'équipe d'exploitation (conduite, petit et gros entretien) dédiée au contrat
- Superviser les travaux en tant que Maître d'Ouvrage,
- Assurer les relations avec le concédant, les autorités réglementaires et la clientèle (hôpital, OPAC...),
- Établir les budgets annuels et veiller à les respecter,
- S'assurer de la qualité du service rendu aux usagers (logements),
- Permettre le raccordement de clients aux réseaux de chaleur, par des démarches commerciales appropriées.

Rejoignez notre équipe !

Cette petite annonce répond aux objectifs, car elle précise les compétences requises et est ouverte aux salariés des deux sexes.

L'industrie tend à accentuer certaines de ces spécificités : un langage de spécialiste à destination d'autres spécialistes

Pour ceux qui n'appartiennent pas à l'univers industriel, la plupart des annonces de recrutement évoquent un univers technique et souvent hermétique. L'utilisation de codes ou sigles pour nommer certains métiers, CQPM compétences ou diplômes renvoie l'image d'un secteur réservé à certaines catégories de professionnels qualifiés. Outre le vocabulaire de spécialiste, des descriptifs de postes faisant référence à des tâches peu familières permettent difficilement aux non-initiés de s'y projeter

Des qualifications spécifiques sont la plupart du temps nécessaires aux métiers dans lesquels on cherche à recruter, notamment dans le domaine technique. Néanmoins, la recherche du meilleur profil conduit parfois à mentionner des compétences très précises qui limitent les candidatures. Or, c'est parfois chez des profils un peu différents qu'on trouve celui qui correspondra le mieux au poste.

Lors d'un recrutement, il est souvent utile de ne pas trop fermer le spectre de recherche, au risque de passer à côté de candidatures intéressantes, ou tout simplement de rencontrer de vraies difficultés à pourvoir certains postes.

Un réel écart de « qualité » existe entre les annonces de recrutement de techniciens ou d'ouvriers et celles concernant des cadres. Pour ces derniers, les entreprises mettent davantage de soin à préparer le contenu des offres d'emploi. Perspectives de carrière, formations, avantages à travailler dans leur structure, ... autant de sujets qui sont mis en avant pour convaincre de l'intérêt de les rejoindre. Des arguments qui pourraient être utilisés pour tous les profils, et dont tout le monde tirerait profit.

Les entretiens d'embauche

Les questions interdites !



Depuis quand
êtes-vous
mariée ?

Vous avez deux
enfants...
vous en voulez un
troisième ?



QUE PRÉVOIT LA LOI ?

Selon l'article L. 1221-6 du Code du Travail le recruteur ne doit pas demander d'informations sans « lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé... »

L'article L. 1132-1 précise que poser des questions sur la situation familiale et l'état de grossesse est constitutif d'une discrimination interdite.

Parfois le manager lui-même ignore ces textes et cherche à se rassurer dans son recrutement; il va demander de la disponibilité, et va glisser dans ses questions pour s'assurer que la femme salariée potentielle saura « assurer » s'il a besoin d'elle... Il lui incombe pourtant de manager son équipe et de gérer le temps pour les hommes comme pour les femmes...

Les politiques volontaristes de féminisation

La Norvège montre la voie.

Part des femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises cotées

Sources : Commission Européenne, IGAS, Corporate Women Directors International, UNIFEM

En Norvège, en 2009, les conseils d'administration comptaient 41 % de femmes, contre 7 % en 2003.

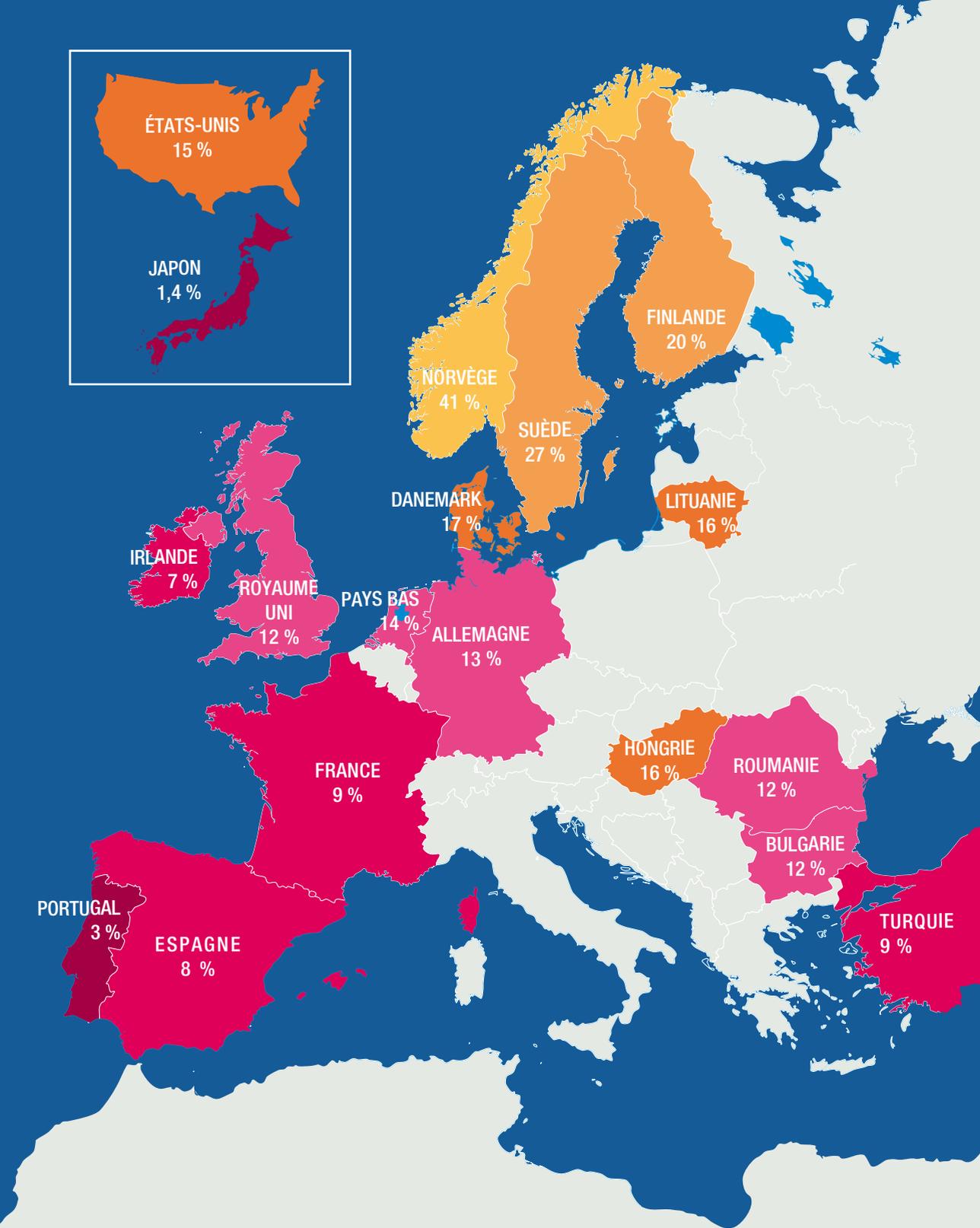
Certains pays d'Europe, dont la France, sont en passe de mettre en œuvre des mesures similaires.

En France, seulement 9 % de femmes sont dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40. Le projet de loi française prévoit les mêmes sanctions que le pays scandinave, à savoir la nullité des délibérations du conseil au bout de trois ans, et l'invalidité des nominations si l'entreprise ne respecte pas les quotas au bout de six ans.

Convaincre les femmes de leur légitimité au conseil d'administration

Dans les deux prochaines années, les entreprises vont devoir faire rentrer 3 femmes dans leur conseil qui compte en moyenne 14 administrateurs, puis 6 d'ici à 2016.

La loi 2011-13 fixe un quota de femmes de 40 % dans les Conseils d'Administration d'ici à 2016.



Part des femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises cotées

Sources : Commission Européenne, IGAS, Corporate Women Directors International, UNIFEM

Loi du 27 janvier 2011, JO du 28 janvier 2011, relative à la représentativité équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, vise à réduire les inégalités hommes/femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises.

Source : www.lsa.fr

L'Espagne en 2007 a instauré également des quotas. La Belgique et la Grande Bretagne s'apprêtent à en faire de même.

Dans d'autres pays Nordiques, on compte 17 % de femmes dans les CA danois, 20 % en Finlande et 27 % en Suède.

« La législation est globalement plus favorable aux femmes dans les pays nordiques. En Finlande, par exemple, le congé paternité est de trois mois et en Suède, le lobby féminin est très fort » relève Brigitte Grésy. Dans ces pays comme dans les pays anglo-saxons, la culture des résultats est+ plus ancrée que la culture du temps de présence au bureau.

Aux États-Unis, les entreprises ont aussi tenté de se rendre plus « friendly family ». IBM et Hewlett Packard ont été pionniers en la matière. La mise en place de programmes spécifiques, favorisant le monitoring et le recrutement des femmes, créant des garderies, a contribué à rééquilibrer les rapports hommes femmes dans l'entreprise. « Les pays anglo-saxons sont davantage dans une dynamique de promotion de la mixité en entreprise. Mais l'internalisation des sociétés devrait naturellement induire une diffusion des bonnes pratiques ² ».

Mais favoriser le déroulement de carrière des femmes n'a pas seulement pour objectif d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. C'est aussi une question de nécessité économique.

En Europe, les progrès ont été jusqu'à présent extrêmement lents malgré tout : la part des femmes siégeant aux CA de l'Union n'a augmenté que d'un demi-point de pourcentage par an durant ces sept dernières années. À ce rythme, il faudrait attendre encore 50 ans avant d'atteindre la parité hommes-femmes dans les CA.

Le besoin de renforcer la présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises n'a jamais été aussi fort. Il ressort d'une analyse de McKinsey que le résultat d'exploitation des entreprises qui comptent le plus de femmes au sein de

2 Véronique MORALI, CA de Fimalac, Havas et Coca-Cola Entreprises.

leur CA dépasse de 56 % celui des entreprises qui ne comptent que des hommes à ce haut niveau de direction. Les conseils d'administration dans lesquels les femmes sont plus nombreuses sont plus performants en matière d'audit, de surveillance et de contrôle des risques que les conseils d'administration composés exclusivement d'hommes.

Une politique de féminisation qui se développe... avec discrétion

Les politiques volontaristes de féminisation visent à compenser un déséquilibre initial dans la répartition de l'emploi féminin faible dans certains secteurs d'activité, dans certains métiers et à certains postes clefs. Elles partent du principe que ce déséquilibre serait trop long à compenser seul.

Elles peuvent se traduire par des objectifs donnés aux équipes RH en termes de nombre de candidates rencontrées et nombre de dossiers féminins retenus à l'embauche mais également à chaque poste ouvert en interne. Ces politiques mettent particulièrement l'accent sur le recrutement de femmes en stage, contrat d'apprentissage... Ces objectifs peuvent être déclinés par métier et service.

Un phénomène inverse peut être constaté dans les secteurs d'activité largement féminisés pour tenter sur le moyen terme d'obtenir plus de mixité dans les équipes.



Hélène, 37 ans

Chef d'entreprise, ENMTA (Vinassan, Aude)

« Mon entreprise innove et fabrique « made in France » pour des secteurs très variés : Pétrole, Médical, Automobile, Décoration. C'est passionnant !

Quand j'ai repris cette entreprise industrielle à l'âge de 30 ans, je savais que l'on m'attendait au tournant. J'ai prouvé qu'une femme est totalement capable de diriger une entreprise industrielle et de la mener au plus haut. J'en suis fière ».

Les grandes entreprises industrielles sont aujourd'hui **nombreuses à avoir mis en place des politiques volontaristes d'équilibre vie privée/vie professionnelle**, même si elles parlent encore peu des objectifs quantifiés réellement donnés.

(Cf. en annexe des exemples d'accords d'entreprises abordant la question de la parentalité pour les salariés masculins).

Au-delà des ambitions de féminisation, des freins réels à prendre en compte : une intégration trop souvent difficile dans les entreprises

Certaines opératrices ont suivi une formation initiale qui les orientait vers les métiers de l'industrie. Elles ont été préparées tout au long de leur parcours à leur intégration dans des entreprises industrielles à dominante masculine.

Cependant un grand nombre de femmes bifurquent vers l'industrie après d'autres expériences professionnelles. La plupart d'entre elles ont suivi une formation pour un métier sur lequel se rencontrent des difficultés de recrutement (soudeur, cariste, chaudronnier...). Cette formation leur demande un fort investissement personnel. Compte tenu de la réticence de nombreuses agences d'intérim et entreprises à leur donner leur chance, ce qui peut créer chez elle un sentiment d'incompréhension et de frustration.

Pourtant, les jeunes femmes ayant suivi une formation pour un métier industriel disent :

- trouver rapidement du travail dans ce secteur ;



- aimer le côté physique et technique de leur métier ; Les responsabilités sont aussi un point positif de leur métier. Elles se sentent utiles et responsables ;
- se voir toujours travailler dans l'industrie, et même rester dans les ateliers de production tout en souhaitant accéder à des postes plus importants.

(Source : *Les jeunes filles, des talents pour l'industrie : un défi régional*, Conseil de développement-Nantes métropole, mars 2011, contribution d'Yves JANNIN)

“ Je n'hésite pas à recruter des femmes. Dans une équipe d'hommes, elles sont pragmatiques, efficaces, elles vont plus à l'essentiel...” ”

La nécessité d'être soutenues

Toutes reconnaissent l'importance des rencontres professionnelles qu'elles ont pu faire : rencontres avec des recruteurs, des chefs d'entreprise, des encadrants qui les soutiennent, et leur donne confiance pour intégrer des milieux traditionnellement considérés comme masculins.

PRATIQUES RH

Avoir plus de candidature féminine à l'évolution

Une tendance de fond qui a un impact sur l'évolution professionnelle des salariés dans leur ensemble

Les parcours d'évolution semblent incertains. Les techniciens et opérateurs de l'industrie ont du mal à se projeter dans un parcours d'évolution professionnelle. Ils sont d'ailleurs nombreux à avoir l'impression que leurs perspectives d'évolution ont diminué ces dernières années. De fait, le niveau requis à l'embauche a augmenté et la promotion interne est devenue plus rare.

L'envie d'évoluer ne va plus de soi : la fonction d'encadrement attire moins que par le passé. Pour les salariés de l'industrie, l'évolution professionnelle n'est plus une évidence. Les bénéfices et les contraintes d'un changement de poste sont passés au crible. Le poste de son supérieur hiérarchique ne paraît pas toujours enviable des responsabilités importantes sont mises en balance, l'impact éventuel sur la vie personnelle, et souvent la faible différence de salaire.

Des femmes qui ont plus de mal à s'imaginer évoluer et à le demander

Plus souvent les femmes vont trouver légitime qu'on leur propose une évolution professionnelle et non pas qu'elles le demandent. Elles ont également moins tendance à oser postuler vers des postes plus éloignés de leur sphère de compétences initiales. Les managers et les fonctions RH doivent prendre en compte cette donnée comportementale pour systématiquement encourager les candidatures féminines, en allant les chercher.

Faciliter l'accès aux postes de management

Les femmes ont plus de difficultés à demander une évolution

Elles sont souvent moins à l'aise dans le jeu de la compétition interne cela ne signifie pas qu'elles ne souhaitent pas évoluer. Cette attitude est parfois interprétée comme un manque d'intérêt ou un manque d'investissement dans l'entreprise. Ce qui ne favorise pas la progression !

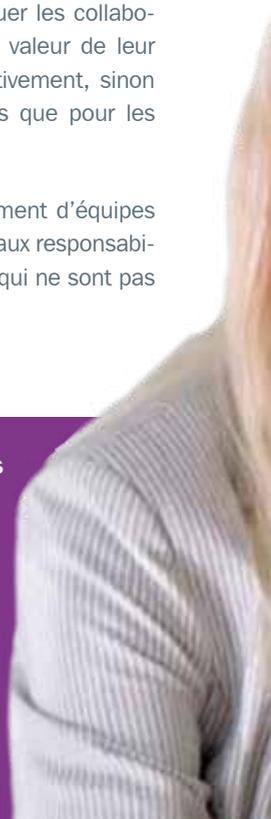
Encourager les femmes à se porter candidates à des postes d'encadrement permet d'éviter des frustrations. Faire évoluer les collaboratrices c'est aussi leur signifier qu'on reconnaît la valeur de leur travail. En cas de refus, il faut leur expliquer objectivement, sinon il n'y aura pas de demande, tant pour les femmes que pour les hommes.

Pour l'ensemble des salariés, la fonction d'encadrement d'équipes n'a plus le prestige d'autrefois ! Les contraintes liées aux responsabilités paraissent souvent lourdes, pour des bénéficiaires qui ne sont pas toujours à la hauteur.

Vladlena, 36 ans

Responsable technique chez AREVA-TD PCL (Lattes, Hérault)

« J'intègre les innovations technologiques dans les systèmes informatiques, et ça me passionne. L'industrie informatique évolue tous les jours. Cela exige de la curiosité, de la motivation, de la concentration, de la passion. Quand je vois le résultat de mes travaux et de mes recherches, c'est vraiment gratifiant... Ce n'est pas ordinaire une femme dans l'industrie, et ça me plaît de travailler dans un milieu d'hommes ».



D'autant que l'évolution hiérarchique n'est pas la seule façon de se réaliser dans son métier : « l'expertise métier » est particulièrement valorisée dans l'industrie !

Encourager les femmes permet également d'élargir le vivier de candidats aux postes d'encadrement. Les opératrices peuvent trouver leur compte dans l'encadrement.

Les femmes qui travaillent aujourd'hui dans l'industrie ont su franchir les obstacles de l'intégration aux métiers de l'industrie (métier perçu comme masculin, intérim, reconversion...)!

Les hommes qui sont encadrés par des femmes s'en félicitent. Les stéréotypes sur la féminité s'accommodent mieux des fonctions d'encadrement que de postes physiques, en production. Un technicien vante ainsi le management au féminin :

“ Elle arrondit les angles. Elle arrive à ses fins sans être directe. Elle connaît le côté macho des hommes et les caresse dans le bon sens du poil. Elle est plus humaine et sensible, c'est plus agréable. Elle met plus de manière pour faire les choses, elle est moins autoritaire. Un homme prend moins de gant, une femme demande gentiment avec un sourire. ”

“ Il y a aujourd'hui une femme manager technique, fantastique. Elle sait être à l'écoute des gens. Elle a un côté humain, elle peut écouter les petits malheurs de chacun. Elle ne regarde pas que sa carrière : l'ascenseur va dans les deux sens. ”

Technicien

Des exemples existent, dont on ne parle pas assez !

Dans l'entreprise ou dans le bassin d'emploi, on trouve certainement des exemples de beaux parcours. L'entreprise a tout à gagner à les faire connaître aux salariés :

- pour **montrer aux équipes qu'une femme manager, c'est possible,**
- pour **inciter les responsables à proposer des évolutions hiérarchiques aux femmes,**
- pour **inciter les femmes à demander des évolutions hiérarchiques.**



Encourager la formation professionnelle

Les moteurs de transition professionnelle : les atouts de l'industrie

L'industrie métallurgique a des parcours plus normés que d'autres secteurs d'activité. Un changement de fonction, une évolution professionnelle forte sont le plus souvent accompagnés d'une formation professionnelle de longue durée. L'investissement dans la formation professionnelle y est particulièrement important pour suivre l'évolution des enjeux de production et de pilotage des compétences.

“ Ce n'est pas le métier d'homme qui m'intéresse mais la paye des hommes. ”

Opératrice

Pour beaucoup de salariés, l'intégration de ces formations marque un signe de reconnaissance de la part de l'entreprise, mais aussi un changement de classification et donc de rémunération. Pour les salariés venant d'autres secteurs d'activité, les reconversions professionnelles vers l'industrie permettent d'envisager des salaires plus élevés que ceux de leur précédente convention collective.

L'envie d'évoluer ne va plus de soi

Les équipes RH et les managers ont à piloter un double paradoxe : les salariés aspirent dans leur très grande majorité à se renouveler professionnellement et à maintenir leurs compétences. Pourtant, la formation professionnelle sous sa forme classique suscite souvent des craintes, une certaine appréhension de la part des collaborateurs : celle de devoir recommencer à zéro, de devoir être à nouveau confronté à l'univers scolaire et à des souvenirs parfois difficiles pour certaines. Les nouveaux supports de formation, le développement du e-learning et de l'individualisation tendent à faciliter l'accès à la formation sans pour autant lever toutes les appréhensions.

Une idée, favoriser la formation des salariés et notamment des parents en privilégiant les formations à distance pour tenir compte des réalités liées à l'organisation de la vie familiale.

Renforcer le soutien au cours de la formation et après

Parfois, les opératrices peuvent ressentir une certaine amertume face à l'investissement demandé lors de la formation. Par ailleurs une fois de retour de la formation, si il y a déceptions, les conséquences peuvent être lourdes.

“ J’ai vraiment eu du mal à trouver un emploi après ma formation. Je devais sans arrêt appeler les boîtes d’intérim, j’ai été plus de 6 mois au chômage, les hommes ont tous été pris après leur formation. On n’est pas préparé à cela. ”

Opératrice

Casser les idées reçues...

Les femmes sont moins ambitieuses, plus centrées sur leur vie familiale.

Il existe des barrières, des cloisons propres à chaque individu. Prendre des risques inquiète davantage les femmes. L’anxiété pour les femmes et les jeunes de ne pas être à la hauteur bloque leurs projets. Il faut donc les rassurer et les accompagner.

Les femmes ne sont pas moins ambitieuses, mais elles sont souvent moins confiantes. Il faut aller vers elles, les solliciter. Par exemple en mettant en avant les possibilités qui s’ouvrent à elles et les avantages auxquelles elles pourraient accéder.

Élargir le champ de vision...

On ne pense pas à certains métiers, plus éloignés du domaine de compétence initial.

Pour donner envie ou même l’idée d’aller vers certains métiers, il faut mettre en avant les collaborateurs qui sont satisfaits de leur

“ J’ai eu la chance d’évoluer. J’ai demandé à faire une formation, de faire des choses plus difficiles techniquement, de ne pas rester une petite ouvrière. Les femmes ont tendance à ne pas oser demander, encore plus celles qui ont un petit salaire. Or on en est autant capable. J’ai envie d’évoluer, même s’il faut changer. ”

Opératrice



parcours. La communication sur les différentes expériences favorise l'intérêt pour la formation.

Renforcer l'information sur les formations disponibles, renseigner sur le droit et l'offre de formation et les options envisageables selon le statut, l'entreprise...

Ne pas ignorer les risques liés à la formation (parcours scolaire difficile qui retire toute envie...) pour l'affronter plus sereinement.

Service formation : contrats salariés, Onisep, Fongec.

Tirer parti des entretiens d'évaluation...

Profiter des entretiens pour faire un point sur les envies d'évolutions, de mobilité. Faire un retour, parler des autres postes et métiers. La communication facilite les passerelles entre les envies émises au cours des entretiens et les besoins actuels et à venir. Il faut également évaluer les investissements nécessaires : temps de formation, d'apprentissage, déplacement, coût...

Effectuer un bilan de compétences

Un bilan de compétence : un moment de réflexion pour faire le point sur son parcours et mieux cerner ses possibilités d'évolution, en fonction de ses compétences, de ses envies, de son projet professionnel...

Ce temps accompagné par un professionnel en dehors de l'entreprise permet de prendre du recul, de valider un projet futur et d'élaborer un plan d'action en ayant un regard extérieur.

Cet état des lieux peut permettre de cibler de nouveaux objectifs de qualification professionnelle la plus adaptée pour accéder à un autre niveau de qualification, avec ou sans formation.

Au retour dans l'entreprise la salariée est libre de transmettre les éléments qu'elle souhaite porter à la connaissance de son responsable, le cas échéant au cours d'un entretien professionnel.

... Pour choisir la bonne formation

Proposer des rencontres avec des professionnels du métier envisagé, des personnes ayant suivi la formation, donner des idées...

Mettre en avant l'utilité du projet professionnel : participer à des forums, diffuser des fiches pratiques...

GESTION **DES MOBILITÉS**

Gérer la maternité

La maternité constitue un point de focalisation pour les managers et les équipes RH. Son anticipation est souvent la source de nombreux malentendus voire de potentielles discriminations à l'égard des femmes au moment du recrutement, comme en matière d'évolution professionnelle. L'étude Opcaim sur les hommes et les femmes dans l'industrie a ainsi mis en évidence le poids de cette question notamment pour les chefs d'entreprises de PME. Ceux-ci jugent le recrutement crucial pour la pérennité de leur activité, la potentielle maternité d'une collaboratrice ajoute un facteur de complexité supplémentaire pour eux.

Un moment de rupture dans la vie professionnelle où la différenciation sexuelle s'affirme pleinement : un épisode qui incarne l'inégalité entre hommes et femmes

L'impact sur l'organisation du travail du congé maternité et les conséquences de la maternité en termes de flexibilité et d'engagement des collaboratrices sont souvent redoutés et régulièrement commentés. Pour l'industrie et ses métiers de production, la maternité implique parfois un aménagement du poste de travail ou une réaffectation temporaire sur un autre poste.

Une question plus sensible en France que dans le reste de l'Europe

Cette question est d'autant plus prégnante que les femmes salariées ont des enfants de plus en plus tardivement (29-30 ans en moyenne, et au-delà pour celles ayant réalisé des études longues). Or c'est aux alentours de 30 ans que se dessinent les différents parcours professionnels.

Il est important également de relativiser l'impact du congé maternité en rappelant quelques chiffres clefs aux managers et aux équipes. La durée légale du congé maternité est de 16 semaines (6 avant la naissance, 10 après), soit un peu moins de 4 mois. Cette durée est augmentée au troisième enfant et



dans le cas des naissances multiples : près de 6 femmes sur 10 (Enquête INED) auront 2 enfants ou moins au cours de leur vie, 1 sur 10 n'en aura aucun.

À hauteur du plafond de la sécurité sociale, le coût d'un congé de maternité est transparent pour une entreprise. Cela n'a pas d'impact sur le coût.

Aussi, il semble intéressant de pouvoir donner l'opportunité à des jeunes de se former par le biais des remplacements de congé maternité

Une période propice à la réévaluation de son parcours professionnel pour les femmes

Pour les femmes elles-mêmes, notamment après la première grossesse, la maternité constitue souvent un moment de mise au point sur leur vie professionnelle. La question du retour sur investissement peut se poser de façon plus directe pour elles. Elles évaluent à ce moment précis la situation professionnelle respective de leur conjoint et d'elle-même.

QUE PRÉVOIT L'ACCORD DE BRANCHE ?

L'accord de branche du 30 juin 2009 prévoit un encouragement en faveur de la mixité et la possibilité pour tous de concilier vie professionnelle et vie personnelle.*

*Les salariés ont la possibilité pendant leur congé maternité ou parental de bénéficier d'une **majoration des heures DIF de 50 %** utilisées lors de ces congés.*

À leur demande, ils peuvent obtenir un entretien avec leur employeur pour évoquer leur orientation professionnelle pour déterminer notamment leurs besoins en formation, voire la mise en œuvre d'un bilan de compétence.

L'accès à la formation doit être facilité et les contraintes familiales prises en compte dans l'organisation de ces formations.

Enfin, l'entreprise, lors d'un congé de maternité doit maintenir la rémunération ainsi que les augmentations collectives de salaire

Il s'agit de nouvelles mesures souvent méconnues et qui peuvent impacter de nombreux salariés.

* Accord relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

La nécessité d'entretenir les liens, de simplifier les échanges et ne pas se projeter à la place du jeune parent

Le maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé maternité et pendant la première année après le retour est primordial pour éviter

de potentielles incompréhensions entre le salarié et l'employeur et le risque d'ambitions professionnelles revues à la baisse.

Dédramatiser l'impact du congé maternité et prendre conscience du poids des stéréotypes liés à cette période clef de la vie personnelle et professionnelle

Des inégalités de carrière et une différenciation des choix professionnels accentués au moment de la maternité

Organiser un point avec le collaborateur pour prévoir et anticiper l'absence

Formaliser les échanges et aborder la question de l'impact de la maternité sur le travail

Parler de l'impact du congé de maternité et du congé de paternité sur l'organisation du travail, anticiper les changements éventuels à apporter

Organiser un rendez-vous de retour avec le responsable des ressources humaines et le manager de proximité, proposer au salarié de faire un point téléphonique préalable

Ne pas penser à la place des collaborateurs et traiter chaque cas de façon individuelle

Entretenir l'ambition professionnelle et éviter un repli sur la sphère personnelle, notamment pour les femmes cadres

“ À la naissance du second, j'ai demandé un temps partiel à 80 %. Mes chefs étaient d'accord mais la direction était contre. J'ai été écartée du projet en cours alors que les petits nouveaux étaient dans le lot. Mon chef a-t-il rattrapé le coup ? C'est peut-être le prix à payer. J'aurais aimé savoir, avant de faire ce choix, que je risquais de perdre quelque chose professionnellement, surtout que des solutions de garde existent. Ils pensent qu'on est une mère, qu'on apprécie moins le travail. ”

Les jeunes femmes cadres sont souvent plus traditionnelles qu'il l'y paraît. Les études Sociovision ont mis en évidence une ambition professionnelle moins marquée que leurs aînées.

Les femmes ont la volonté de tirer parti des dispositifs mis en place dans l'entreprise (temps partiel, journées enfant malade...) en faisant des choix personnels et professionnels selon les moments de leur vie, même si ces choix peuvent avoir un impact potentiel sur leur carrière.

Que prévoit la loi ?

Pour faciliter la réintégration de la salariée, la loi (article L. 1225-27 du code du travail)

« les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption (...) bénéficient, à leur demande, d'un **entretien** avec leur employeur, **en vue de leur orientation professionnelle**, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si cela se révèle nécessaire, un bilan de compétences. »

Par ailleurs, conformément à l'article R. 4624-21 du code du travail, la salariée a droit à un examen de reprise du travail par le médecin du travail après son congé de maternité.

Article R. 4624-22 du code du travail :

*L'examen de reprise a pour objet d'apprécier **l'aptitude médicale** du salarié à reprendre son ancien emploi, **la nécessité d'une adaptation des conditions de travail** ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.*

Cet examen a lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours.

Faire carrière après 45 ans

La deuxième partie de la vie professionnelle constitue un des enjeux les plus cruciaux pour les femmes aujourd'hui. C'est au cours de cette période que les disparités de parcours s'accroissent avec leurs homologues masculins. Dans de nombreuses entreprises sans que cela soit réellement formalisé, l'accès à certains postes intègre une limite d'âge. Une fois cette limite symbolique dépassée, il est plus difficile d'y avoir accès.

De nombreuses femmes non-cadres rencontrées lors des études Sociovision, se projettent dans une certaine stabilité professionnelle. À leurs yeux l'évolution professionnelle marque la reconnaissance pour un parcours, une détermination professionnelle. Peu d'entre elles y auront accès. Pour les cadres, l'évolution semble plus ouverte notamment en termes de mobilité horizontale, de passerelles vers d'autres filières métier voire vers la production.

LA RÉMUNÉRATION

Que prévoit la branche :

L'article 23 de l'accord national du 19 juin 2007 précise que :

« Lorsqu'un salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée. »

En ce qui concerne les augmentations individuelles, l'accord reprend le principe de l'application d'une augmentation égale au taux moyen d'augmentation individuelle de sa catégorie professionnelle ou à défaut du taux moyen des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le respect de cette obligation évite de voir apparaître des écarts de rémunération liés à l'absence du salarié en congé de maternité ou d'adoption. Il participe donc à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'inégalité salariale entre hommes et femmes existe dès le début de la vie professionnelle

Diverses études le montrent, les premières années, les hommes voient leurs salaires progresser nettement plus vite que les femmes. Les disparités commencent souvent dès l'embauche et s'accroissent jusqu'à l'âge de 35 ans avant de diminuer ensuite. « L'écart de salaire entre femmes et hommes de la même tranche d'âge et de même catégorie socioprofessionnelle, travaillant dans une entreprise de même taille, dans le même secteur d'activité, avec le même contrat de travail, dans les mêmes conditions (temps complet ou pas et application d'une convention collective ou pas) est de 9 %, en moyenne, en défaveur des femmes » (Insee), un écart qui varie selon les secteurs et les fonctions.

Dans la métallurgie cet écart est beaucoup plus faible et se situe autour de 5 %. (Source: étude APEC pour l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications)

PRÉCONISATIONS

1. Faire évoluer les mentalités et les capacités des Centres d'Information et d'Orientation Professionnelle ainsi que des Enseignants. On constate, en effet, un manque criant d'information de leur part sur les métiers qui ne sont pas considérés comme tradition féminine. Ceci a notamment été confirmé lors d'interviews d'apprenties aux métiers de l'aéronautique.

2. Convaincre les Dirigeants d'entreprises y compris de PMI que les jeunes filles ont des talents à intégrer dans leurs ateliers en raison de leurs solides qualités, sans oublier le fait qu'au fur et à mesure de leur expérience professionnelle, elles deviennent un élément d'équilibre au sein des équipes d'ateliers à dominante masculine. Les inciter à prendre des jeunes filles en stage de production ou mieux encore en apprentissage industriel, ou recruter des femmes en reconversion professionnelle. Les motiver à accueillir des enseignants et des conseillers d'orientation pour qu'ils soient tous porteurs d'un message positif auprès des jeunes.

3. Susciter dans les universités auprès de certaines facultés où le taux d'échec des étudiants et étudiantes en première année de licence est élevé, voire aussi en deuxième année, un intérêt d'informer ces jeunes (filles ou garçons) sur les métiers industriels, en s'appuyant sur des personnes qualifiées, pour leur présenter les formations techniques et les métiers de production possibles. Cette démarche se situant dans un cadre de réorientation qui permet d'éviter à ces jeunes de s'engager dans une impasse pour l'emploi.

4. Inciter la presse et la télévision régionale à mettre en valeur l'intérêt de l'ouverture aux métiers industriels



pour les jeunes filles, et ceci en s'appuyant sur des exemples concrets.

Source : Extrait, contribution d'Yves JANNIN, Les jeunes filles, des talents pour l'industrie : un défi régional, Conseil de développement-Nantes métropole, mars 2011.

Exemples d'accords d'entreprises abordant la question de la parentalité pour les salariés masculins

La place des hommes dans le rapport hommes/femmes doit être repensée. En effet, elle est un des leviers possibles de l'égalité.

Alcan (novembre 2008)

Les dispositifs actuels permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle en faveur de la parentalité pour les salariés masculins (congés parentaux, temps partiels...) sont peu utilisés par les hommes. La société s'engage à communiquer sur ces mesures auprès des salariés masculins

Alcatel-Lucent (janvier 2011)

La parentalité est une démarche importante au sien du Groupe. En conséquence, au titre de l'égalité professionnelle qui doit également s'appliquer aux salariés hommes, Alcatel-Lucent entend compléter, pour les salariés bénéficiant du congé paternité et de plus d'un an d'ancienneté, la rémunération perçue pendant cette période de suspension du contrat de travail, afin d'atteindre 100 % du salaire de base.

Arianespace (juin 2008)

Valoriser le congé paternité, en le rémunérant. Cette mesure doit permettre aux pères de participer encore davantage à la naissance

Gwenaëlle 39 ans

Diplôme d'ingénieur et DEA, Chef de projet en Recherche et Développement, chez Kawneer (Vendargues, Hérault)

« Au cœur de la Recherche et Développement dans le bâtiment, j'organise et gère une plate-forme de partage de données techniques pour une meilleure synergie du savoir-faire des bureaux d'études. Comprendre, concevoir et relever des défis techniques pour donner vie à des projets innovants, c'est mon quotidien. J'ai vraiment un métier passionnant et motivant ».

et à l'arrivée de l'enfant au foyer et ainsi de pouvoir établir une relation privilégiée avec l'enfant dès sa naissance.

Indicateur mis en place: comptabiliser le nombre et la durée des congés de paternité

PSA Peugeot Citroën (novembre 2007)

Au niveau national, les disparités subsistent entre les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes par le fait notamment que les congés pour raison familiale sont dans leur très grande majorité pris par les femmes (congé parental...).

Les parties conviennent que l'égalité professionnelle dans les entreprises ne pourra progresser que si la parentalité est mieux intégrée dans les entreprises de manière à ce que les hommes prennent également ces différents types de congés, sans être déconsidérés par leurs collègues ou hiérarchie.

Renault (février 2004)

Le congé paternité est un des éléments favorisant le partage de l'éducation des enfants, des tâches familiales et les impératifs de la vie professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de permettre aux pères de participer dans de bonnes conditions à l'événement de la naissance et l'arrivée au foyer du nouvel enfant, les pères concernés reçoivent 100 % de leur rémunération nette, pendant toute la durée du congé paternité, déduction faite des indemnités journalières de Sécurité sociale. Celles-ci sont retenues pour leur montant ayant précompte des contributions sociales et



Anne-Maud, 26 ans

Diplôme d'ingénieur chez Défi Systèmes (Nîmes, Gard)

« J'ai toujours voulu être ingénieur. L'industrie métallurgique m'a fait confiance. Nous sommes une vingtaine d'ingénieurs qui innovons tous les jours pour le compte des secteurs industriels les plus exigeants : laboratoires, nucléaire, environnement. J'ai la possibilité de soutenir des projets concrets auxquels je crois. C'est passionnant. J'ai su m'intégrer et je me sens vraiment à ma place dans l'industrie ».

impositions de toute nature applicable le cas échéant, sur lesdites indemnités et mises à la charge du salarié par la loi.

Source : Étude la place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle, François Fatoux, délégué général de l'ORSE

Et aussi

Areva (octobre 2010)

Les nouvelles dispositions de l'accord, qui font suite aux accords de 2004 et 2007, définissent des objectifs de progression tels que :

- tendre vers la parité F/H dans l'accueil des alternants
- augmenter le nombre de femmes recrutées par métier
- atteindre un taux de promotion des femmes équivalent à la proportion des femmes par niveau et par classification ;
- veiller à avoir un nombre de dossiers de femmes proposés à la commission de passage cadre au moins proportionnel à l'effectif féminin éligible ;
- privilégier l'accès des femmes aux postes à responsabilité (objectif de 20 % minimum en comité de direction) ;
- former annuellement les femmes et les hommes dans les mêmes conditions (nombre d'heures moyen de formation équivalent) ;
- mesurer et traiter les éventuels écarts de rémunération injustifiés entre femmes et hommes.

EN CONCLUSION

Ce guide prévu par l'accord de branche a pour objectif d'informer et de sensibiliser sur les facteurs facilitant le déroulement de carrière des femmes.

Comme nous l'avons vu, certains éléments formels ou non influent le choix entre une femme ou un homme lors de la sélection des candidats.

Le recrutement, la formation, la rémunération ou encore la gestion des mobilités sont des leviers qui permettent de gommer ces disparités souvent constatées.

Si dans la métallurgie, on constate un écart de salaire de seulement 5 % entre les hommes et les femmes (toutes catégories confondues), certains niveaux de postes sont encore attribués à une majorité d'hommes.

Les qualités demandées aux salariés par les entreprises reflètent des valeurs en termes de disponibilités totales, un engagement sans faille et une grande mobilité et flexibilité.

L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est replacé au cœur du débat, notamment avec l'implication des hommes dans la sphère privée. Les entreprises tentent de prendre cette donnée en compte.

La question du déroulement de carrière des femmes n'est pas qu'une question d'équilibre vie familiale/vie professionnelle : en disant cela, on entérine le fait qu'elles sont des salariées moins impliquées

Certains pays sont innovants en la matière et la France souhaite s'inspirer de certains de ses voisins européens.

Cela passera aussi par une évolution des mentalités des femmes elles-mêmes, des managers, dirigeants et recruteurs.

