

Concertation « L'égalité professionnelle Femmes-Hommes »

Invitation de Franck LEROY et des élus du Conseil Régional dans le cadre de la révision du Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) et du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP).

Introduction

Mme Sylvie d'ALGUERRE, Conseillère Régionale Grand Est, délégation Egalité Femme/Homme a ouvert un temps en plénier sur l'action de la Région dans le cadre de l'égalité Hommes/ Femmes. Les éléments contextuels présentés :

- La place des femmes dans le milieu professionnel : ambition d'épanouissement des Femmes
- Diversité des territoires dans la Région
- Travail sur la mixité des métiers
- L'entrepreneuriat des Femmes (groupe PAREF)

Présentation de l'après-midi :

Présentation du cabinet parisien « conviction RH » qui travaille avec la Région Grand Est, notamment sur l'impact des carrières non linéaires des Femmes.

Etude SISTA

Visionnage de la vidéo « Et si on posait les mêmes questions aux femmes et aux hommes ? étude SISTA » <https://www.youtube.com/watch?v=STgGmvdqP8>

Partages de données issues de l'étude SISTA :

Champs lexical utilisé pour les femmes dans les articles des presses	Champs lexical utilisé pour les hommes dans les articles des presses
86% des femmes « atypiques »	14% des hommes « atypiques »
Mise en lumière des parcours des femmes	Mise en lumière des sujets d'expertise des hommes
Verbe de médiation pour les femmes : expliquer/ raconter	Verbes d'actons pour les hommes : prendre, décider
« Jeune femme » 5 fois plus utilisé que « jeune homme »	
« Féminisme » utilisé dans 1/3 des articles pour les femmes	« Féminisme » pas utilisé dans les articles pour les hommes

Séquence interactive :

« L'égalité professionnelle : êtes-vous vraiment incollable ? »

Questionnaire interactif qui aborde législation / droit des femmes / représentations / réalités Rh effectué à l'aide de l'application Klaxoon.

Législatif

Evolutions législatives présentées :

- 2001 : Loi Genisson
- 2011 : Loi Copré Zimmermann
- 2019 : l'index égalité

Gender Fatigue

Présentation du phénomène « Gender fatigue » qui catégorise la société en 3 types de perceptions de l'égalité homme/femme :

- Pas convaincu de l'existence d'inégalité
- Souhait d'égalité mais ce n'est pas une priorité
- Convaincu de l'égalité mais qui n'a pas l'impact souhaité et créé une forme de découragement

Expérimentation de management mixte

Au sein de la société SODEXO, les impacts de ce management, une meilleure performance :

- Financière
- Fidélisation des clients
- Plus fort engagement des collaborateurs
- Diminution des arrêts de travail/ arrêts maladie

Table ronde

« Egalité professionnelle : quelles bonnes pratiques pour faire bouger les lignes ? »

- Steve JECKO, Directeur Régional de l'AFPA Grand Est
- Céline DELACROIX, Directrice Territoriale CMA de la Région Grand Est, Marne

A l'AFPA sur les 100 000 personnes formées, 31% sont des femmes dont 70% dans le tertiaire. Les vigilances : conditions de travail, organisation du temps de travail, évolutions professionnelles.

Ateliers

« Dans le cadre de la révision du SRDEII, quels besoins et quelles stratégies pour développer l'égalité professionnelle au sein de votre entreprise ? »

- Index égalité : comment booster son score, et pour quels objectifs ? (Groupe annulé)
- Equilibre des temps de vie : comment favoriser la conciliation des temps de vie pro/ perso ? participation du RR Lorraine.
- Environnement et conditions de travail : comment assurer aux salariés les mêmes conditions de travail ?
- Prévenir les agissements sexistes : quel rôle de l'entreprise ?
- Biais cognitifs : comment les repérer, et comment les limiter ? participation de la déléguée FDCSM

Dans chaque groupe, il est proposé une trame type à compléter à partir de documents mis à dispositions pour nourrir les échanges :

- Quels constats partagez-vous ?
- Quelles initiatives, bonnes pratiques, retours d'expérience permettent un meilleur engagement des entreprises ?
- Quels objectifs et défis pour faire de la Région Grand Est un territoire exemplaire ?

- Quel soutien la Région Grand Est pourrait-elle apporter pour répondre aux objectifs que vous avez formulés, ou accompagner les initiatives ?

Restitution collective

Groupe 1 - Equilibre des temps de vies : participation du RR Lorraine.

La charte d'entreprise « Parental Challenge » propose des solutions intéressantes pour l'équilibre vie pro/ vie perso, notamment pour les femmes, les parents et plus généralement à l'ensemble des professionnels. Exemple d'engagement de la chartes relevés :

- Mettre en place des horaires de travail qui n'excluent aucun-e salarié-e : organiser les réunions entre 9h et 18h en excluant la pause méridienne.
- Permettre à tout·e·s nos salarié·e·s dont les postes le permettent 100% de télétravail dans des moments clés

L'entreprise « Smart Moms » met en relation des personnes en recherche d'emploi et des entreprises favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale : des emplois pour concilier carrière et famille.

Les tiers lieux, des espaces au carrefour entre vie pro et vie perso. On observe une augmentation de la capacité de production au sein de ces espaces partagés.

Dans les échanges, le groupe soulève l'importance de la posture et de la vision du manager dans l'équilibre vie pro/ vie perso. Plusieurs témoignages abondent le fait que lorsque la direction ou le supérieur hiérarchique direct tient compte des imprévus, impératifs et obligations personnels des salariés (parents ou non), les obligations personnelles ne sont plus un problème. En effet, les salariés qui fonctionnent sur ce modèle ont tendance à plus s'investir et à mettre toutes les conditions en œuvre pour que le travail soit effectué qu'importe les impératifs et imprévus personnels. Libérés de ces préoccupations, les personnes ont tendance à traiter leurs obligations professionnelles dans de bien meilleures conditions.

Le RR Lorraine a pu partager, lors de ce groupe de travail l'ensemble des avantages de la convention collectives (journées enfants malades) et des leviers de départs en formation mis en place dans la branche pour les parents (prise en charge des surplus de frais de garde d'enfants). Ces avantages ont été décrit comme inspirants pour plusieurs membres du groupe de travail.

Groupe 2 - Les biais cognitifs participation de la déléguée FDSCM

Le groupe décrit que les biais cognitifs sont mis en place dès la petite enfance.

Il serait intéressant que le Grand Est puisse :

- Les définir,
- Accompagner la prise de conscience,
- Accompagner une nouvelle construction des représentations sociales.

Les bonnes pratiques relevées par le groupe :

- Rendre visible de nouveaux modèles,
- Identifier les réussites et les dupliquer,
- Créer des espaces d'expérimentation à tous les âges.

Le soutien du Grand Est souhaité par le groupe :

- Financier,
- Ambassadeurs de réseau et étendre les bonnes pratiques,
- Faire remonter les actions concrètes.

Groupe 3 - Environnement et condition de travail

- Aider les investissements des entreprises qui deviennent mixtes,
- Mettre en place des actions de formation/ sensibilisation,
- Relever cet enjeu pour les PME,
- PCRH encore peu connu
- Accompagner les managers aux changements de la société.
- Ajouter la question des entreprises égalitaire au sein des AAP du Grand Est
- Accompagner par la région les offres groupées pour les crèches d'entreprise

Groupe 4 - Sexisme

- Mise en place de stratégies d'évitements par les femmes,
- Responsabiliser et déculpabiliser les hommes,
- Difficulté prépondérante au sein des TPE/ PME
- Coopération territoriale pour une prévention systémique « Pôle culture égal »
- Sensibilisation dès le plus jeune âge et dans des formations.

Conclusion et remerciement

Invitation à temps convivial en fin de journée et réponse à un questionnaire de satisfaction en ligne.