

Société | Où en est la Nouvelle-Aquitaine en matière d'égalité professionnelle ?



À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, consacrée « grande cause du quinquennat » par le Président de la République, Fabienne Buccio, préfète de la région Nouvelle-Aquitaine, est venue visiter l'entreprise Keolis à Bordeaux. A la suite de la découverte du centre technique bordelais, neuf entreprises de la région ont été invitées à débattre sur la question de l'égalité professionnelle et sur les solutions à déployer pour augmenter l'emploi féminin dans certains corps de métiers.

Ce lundi 9 mars, c'est un petit groupe (composé essentiellement de femmes) qui s'est retrouvé, suite à l'invitation de la préfète de Nouvelle-Aquitaine, devant le centre technique de l'entreprise Keolis à Bordeaux. Après une visite instructive de l'entreprise Keolis, spécialisée dans les tramways et les métros automatiques, une réunion a eu lieu dans les locaux. Cette table ronde a permis d'échanger sur les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle et de rappeler la réglementation en vigueur notamment sur l'index de l'égalité femmes-hommes, créé par la loi du 5 septembre 2018, qui vise à lutter contre les inégalités de rémunération.

La Nouvelle-Aquitaine est pleinement mobilisée sur cette question de l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail. En 2019, plus de 2 millions d'euros ont été directement consacrés au soutien des actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dont 230 000 euros spécifiquement pour l'égalité professionnelle. Cette journée du 9 mars a permis de faire le point entre Fabienne Buccio et 9 entreprises qui connaissent le terrain et se frottent chaque jour à la question de l'embauche des femmes et de l'égalité dans le monde de l'entreprise.

Le poids des stéréotypes de genre dans l'emploi

Ingénieur, technicien, électricien, menuisier... Ces métiers sont inconsciemment catégorisés comme étant des professions d'hommes. Cette culture stéréotypée est le problème principal pour les entreprises et un véritable frein inconscient pour les femmes. Mais l'identification de cette difficulté est un début pour avancer en matière d'égalité. L'entreprise Keolis, par exemple, forme ses managers pour que les entretiens ne présentent pas une once de sexisme ni de sous-entendu qui pourrait mettre la femme qui postule dans une situation de doute. L'entreprise Thalès a développé un projet intéressant pour améliorer l'accessibilité de certains métiers aux femmes. Cela s'intitule « job gender » et consiste à travailler plus profondément sur la façon de rédiger une description de poste.

En effet, certaines annonces sont ignorées par les femmes car leurs rédactions semblent s'adresser uniquement aux hommes. « Il faut savoir ouvrir des portes aux femmes pour qu'elles puissent oser » ajoute la préfète de Nouvelle-Aquitaine. Sur cette même idée, l'entreprise Cdiscount a lancé avec EPSI (Ecole Ingénierie Informatique) une formation de codage. La première année, la promotion était composée de 80% d'élèves masculins. Pour aller vers une féminisation de ces métiers, l'annonce du lancement de la deuxième promotion a été travaillée pour encourager les femmes à se lancer. Cette initiative a été un succès puisque la promotion de cette année atteint un effectif de 70% de femmes.

Savoir orienter les femmes

« L'égalité professionnelle relève avant tout d'une responsabilité collective, et non seulement de la responsabilité de l'entreprise » affirme Marie-Caroline Colin, directrice des ressources humaines chez Keolis Bordeaux Métropole. Très peu de femmes pensent à exercer le métier de conductrice de trams par exemple. Pourtant, elles sont aujourd'hui 358 à le faire dans l'entreprise Keolis à Bordeaux. De son côté, l'entreprise Ineo Aquitaine (expert en installations électriques industrielles et tertiaires) s'est engagé dans un POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) pour recruter plus de femmes. Ce type de formation permet à des demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle. Une classe de 11 femmes s'est alors constituée. Ces dernières ont été formées pendant à l'école et via un contrat de professionnalisation. Aucune de ces femmes n'avait alors pensé pouvoir travailler dans le domaine du génie électrique. Et pourtant ! « Soyez ouverts à l'alternance ! Cela permet d'offrir une nouvelle vie à des femmes en recherche d'emploi ou de réinsertion » suggère la préfète de Nouvelle-Aquitaine aux entreprises présentes. Il faut aussi savoir bien présenter tous les métiers à un public en recherche d'emploi. Cela peut passer par une meilleure communication avec pôle emploi qui peut, à terme, accompagner certaines entreprises dans leurs besoins de recrutement comme Orange qui, recherche aujourd'hui des techniciens sur le territoire.

Une obligation de parité respectée mais perfectible

Keolis, Thalès, Cdiscount, Ineo Aquitaine, Adam, Orange, Futuroscope... Ces entreprises affichent des résultats très satisfaisants au regard de la parité professionnelle. Le Futuroscope, par exemple, se démarque avec un effectif de 52% de femmes employées et un comité de direction qui affiche 40% de femmes. Cdiscount, à Bordeaux, compte en son sein 41% de femmes mais la disparité reste importante sur les métiers de la tech. Pourtant, paradoxalement, 70% des clients de Cdiscount sont des acheteuses. Autre exemple : la moyenne entreprise Adam (fabricant français de packaging en bois) compte, pour sa part, 40% de femmes pour 65 employés.

Il est cependant toujours évident que les femmes sont largement absentes dans les postes à plus haute responsabilité. Plusieurs hypothèses sont alors émises : la domination traditionnelle des hommes, le manque d'encouragement des entreprises, la difficulté pour les femmes d'oser ou encore la conciliation d'une vie familiale et d'une vie professionnelle pour une femme... Dans le comité de direction de Keolis Bordeaux Métropole, on compte 3 femmes sur 9 dirigeants. Le site de Mérignac, de l'entreprise Thalès, compte 24% de femmes pour 2 800 employés. Un chiffre relativement bas qui s'explique par le fait que les $\frac{3}{4}$ des employés sont ingénieurs et que, les femmes ingénieures se font toujours aussi rares aujourd'hui. Le constat est mitigé même si les progrès sont remarquables et réels. La loi sur l'obligation de parité était une nécessité, selon ces entreprises. La législation a su faire son travail mais tout ne peut pas se jouer dans un cadre légal. Les mentalités doivent changer avant tout. Cette « politique des petits pas » ne doit pas être perçue comme un danger pour les entreprises ou les anciens salariés. Fabienne Buccio rassure : « je suis pour la juste place des femmes dans le monde du travail, pas pour prendre la place des hommes ».

Lucile Bonnin

Crédit Photo : LB/ Aqui.fr
Publié sur aqui.fr le 10/03/2020
[Url de cet article](#)