CAS D'ENTREPRISE

REPENSER L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU-DELA DE LA SEULE MIXITE

Certains métiers ont connu des populations plus ou moins importantes d'hommes ou de femmes : fruit de représentations sociales, des filières scolaires, de l'offre d'emploi, de l'histoire… Mais lorsque dans une entreprise, des hommes et des femmes sont engagés pour faire le même métier, l'égalité professionnelle va bien au-delà du seul équilibre des populations. Car certaines inégalités vécues au quotidien sont souvent source de risques professionnels et impactent la qualité du travail des salariés. Cette association est confrontée à cette revendication d'égalité professionnelle. Elle s'engage alors dans une action collective pour s'instruire et imaginer des propositions innovantes d'amélioration des conditions de travail de ses salariés.

AVRIL 2017

FICHE SIGNALETIQUE

Effectif : 450

Activité : Aide à domicile

Région : Picardie

Mise à jour : 18/10/13

PRESENTATION

Cette association médico-sociale de 450 personnes propose aux personnes âgées ou handicapées un service globalisé comprenant une activité de services à la personne (aide à domicile, portage de repas), de soins (soins infirmiers et d'hospitalisation à domicile) et un service d'accompagnement social et de protection des personnes. Souhaitant structurer son activité et améliorer les conditions de travail de ses salariés, la structure s'est dotée depuis 5 ans d'une fonction supplémentaire en charge de la prévention des risques et de la qualité.

DEMANDE DE L'ENTREPRISE

Dans le cadre d'un dispositif d'accompagnement collectif pour l'aide à l'élaboration des accords relatifs à l'égalité professionnelle et à la pénibilité, l'établissement a sollicité l'Aract pour un appui individuel et plus personnalisé concernant les questions de genre. Composée à 93% de femmes, la structure se sentait relativement démunie dans la recherche d'axes d'actions envisageables; elle a ainsi demandé un accompagnement spécifique pour la réalisation de son rapport de situation comparée (RSC).

DEMARCHE

Dans le cadre du dispositif d'action collective et préalablement à l'accompagnement interne, il a été mis en place :

- Un comité de pilotage au sein de la structure (composé de la responsable ressources humaines, de la responsable qualité et de représentants du personnel), chargé de définir des orientations et d'assurer le suivi de l'avancement du projet.

- Une session de sensibilisation aux questions d'égalité professionnelle. L'objectif a été d'amener les entreprises à se réinterroger sur les situations d'inégalité en termes de santé, carrière et rémunération entre hommes et femmes, et de les faire réfléchir sur les causes potentielles. Ce moment d'échange était alimenté par la présentation de cas d'entreprises. La session se clôturait par une présentation du rapport de situation comparée (contenu requis, analyse des indicateurs) avec mise à disposition

d'un outil Excel pour l'aide à l'analyse des écarts.

À la suite de l'appropriation autonome du pro-logiciel (saisie de données) par l'entreprise et dans le cadre de l'accompagnement, l'Aract a aidé la structure :

- à identifier les écarts à partir de l'interprétation des différents données fournies par le pro-logiciel (tableaux, graphiques);

- à se réinterroger sur les raisons de ces inégalités. En effet, la compréhension des causes 'écarts permet de faire émerger, en creux, des leviers d'action potentiels. Ainsi, à travers cet accompagnement réflexif, l'objectif a consisté à ce que la structure s'approprie cette logique de questionnement, afin qu'elle approfondisse par elle-même, l'identification des causes des inégalités observées.

Trois éléments ont émergé du diagnostic:

• L'exposition différenciée aux contraintes de temps identifiable entre autres par la présence plus importante de femmes à temps partiel.

• L'inégalité numérique globale des hommes et des femmes dans la structure et la répartition sexuée des postes : en effet, 93% de l'effectif de la structure s'avérait féminin avec une forte féminisation des postes d'aide et de soins à domicile. A contrario, une prédominance masculine était retrouvée dans les métiers de maintenance, d'entretien, d'encadrement et dans le médical.

• L'inégalité des rémunérations entre hommes et femmes. La responsable des ressources humaines a présenté au comité d'entreprise le diagnostic puis a réuni le comité de pilotage pour l'élaboration du plan d'action.

Le COPIL s'est donc orienté sur les 3 domaines d'action suivants : le recrutement, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Chaque axe a été enrichi de plusieurs pistes d'action étayées d'indicateurs de suivi. Après plusieurs allers-retours avec l'Aract pour l'aide à la formalisation, le rapport de situation comparée a été présenté au comité d'entreprise; par la suite, il a servi de base de diagnostic à l'"accord Égalité", mis en place par la structure.

BILAN

À la suite de ce diagnostic, l'établissement a réalisé un plan d'action relativement étoffé.

- Ainsi, en termes de recrutement, la structure s'est engagée à réaliser des actions de communication auprès des organismes de formation, de recrutement, à participer à des forums métiers, à des opérations de sensibilisation des usagers à la masculinisation des activités de ''care''.

- S'agissant de l'articulation des temps de vie, l'association projette de mener diverses actions: promotion des dispositifs de paternité, accompagnement au retour à l'emploi après les congés parentaux, maternité; elle s'est également engagée à assurer une égalité de rémunération à embauche et expérience équivalentes.

Mais, au-delà de ce plan d'actions, la principale plus-value de cet accompagnement, a résidé dans l'évolution des représentations de la structure qui a pris conscience que l'égalité professionnelle ne se résumait pas seulement à la mixité professionnelle et concernait l'ensemble des salariés : hommes et femmes compris.

.