

Café RH Dauphine du 14 octobre 2014

« *Egalité Hommes-Femmes : Mythe ou Réalité ?* »



Ce compte rendu vise à faire une synthèse des différents points abordés lors du café RH.

Ce premier café RH de la rentrée 2014-2015 a été l'occasion d'aborder le thème de l'Egalité professionnelle, à travers la problématique : « Egalité hommes-femmes, mythe ou réalité » ?

Les différentes intervenantes étaient : **Madame Marie DELMONT, Directrice associée chez MPI Conseil** et membre de l'Organisation non gouvernementale « Business & Professional Women », **Madame Marie-Dominique LECLERE, Responsable Diversité chez Orange Business Services** et **Madame Florence PERDRIAT, Responsable Ressources Humaines DSI chez Bouygues Télécom.**

« Le rose ne serait plus la couleur de prédilection pour les petites filles », « ce ne sont pas que les petits garçons qui font du rugby », « les femmes ne sont pas prédisposées à faire des photocopies dans l'entreprise » : c'est par les différents clichés que l'on retrouve fréquemment lorsqu'on aborde le sujet de l'Egalité hommes-femmes que les intervenantes ont choisi d'introduire la discussion.

Les intervenantes ont ensuite poursuivi en dressant un état des lieux des bonnes pratiques dans leurs entreprises respectives, à ce sujet.

- **L'Égalité professionnelle hommes-femmes chez Bouygues Télécom**

Bouygues Télécom, « la dernière-née » du Groupe Bouygues, est un opérateur global de communications électroniques Mobile, Fixe, Télévision, Internet et Cloud. Elle compte environ 9 000 salariés et est aujourd'hui en pleine transformation.

Le groupe Bouygues est un groupe industriel diversifié qui a toujours véhiculé de nombreuses valeurs, relayées de façon spontanée avant d'être formalisées (ex. Charte des Ressources Humaines, Code de l'Éthique). Dans une période difficile comme celle traversée par le Groupe aujourd'hui, l'accent est particulièrement mis sur ces valeurs et sur l'importance du « travailler ensemble ». De plus, une volonté de formaliser encore davantage les pratiques s'est faite sentir depuis quelques années.

Chez Bouygues Telecom plus spécifiquement et en lien avec la politique d'égalité professionnelle hommes-femmes, **plusieurs constats ont été faits** :

-L'égalité hommes-femmes est plus ou moins un sujet, selon les branches de métiers : en ressources humaines et en marketing, par exemple, il y a beaucoup plus de femmes managers que dans les structures techniques, d'ingénierie (Réseau, Informatique, Box...).

La problématique que rencontre aujourd'hui Bouygues Télécom sur ce sujet est commune à beaucoup d'entreprises dont le cœur de métier requiert le recrutement d'ingénieurs et plus généralement de profils techniques. En effet, aujourd'hui, seulement 20% de femmes sortent diplômées des écoles d'ingénieurs en France.

-Chez Bouygues Télécom, un autre constat est fait : les femmes « techniques » ne restent pas toujours dans l'entreprise pour faire y carrière, préférant évoluer dans d'autres entreprises.

-Le top management reste très masculin même si la Direction marque sa volonté de féminiser ses Comités de Direction.

Pour faire évoluer les choses, plusieurs actions ont été mises en place, en déclinaison avec l'obtention du Label Diversité :

- Un exemple concret : concernant les fonctions techniques, l'idée a été de sensibiliser et d'attirer les jeunes filles au moment de leur orientation scolaire (3^e, 2^e). Bouygues Telecom a ainsi créé un évènement « Girls@Tech ». Celui-ci a consisté à inviter les filles des collaborateurs à venir découvrir les métiers techniques, présentés par des femmes managers ingénieures. L'objectif principal de cet évènement était de montrer aux jeunes collégiennes et lycéennes les atouts et perspectives de ces métiers techniques qui ne sont pas réservés aux hommes. Devant le succès rencontré, l'évènement est reconduit en novembre 2014.

D'autres exemples plus formels :

- Bouygues Telecom accompagne l'évolution des femmes managers, en privilégiant les femmes dans le recrutement et la mobilité, à compétences égales.

- Egalement, un réseau féminin, « Bouygt'Elles » a été mis en place. Il propose entre autres actions, du « mentoring », des conférences, ou encore des ateliers de sensibilisation/formation (destinés à développer sa confiance en soi, son leadership ..).

Autre action concrète : le déploiement du télétravail, afin d'aider les femmes et les hommes à pouvoir accéder à des postes à responsabilité tout en conservant un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

A noter que la politique Egalité professionnelle hommes-femmes repose aussi beaucoup sur la communication, le partage et l'écoute, avec les femmes et les hommes de l'entreprise.

Le challenge actuel dans cette période agitée : faire en sorte que Bouygues Télécom réussisse sa transformation, et fasse émerger des femmes managers à tous les niveaux, à cette occasion.

- **L'égalité professionnelle hommes-femmes chez Orange Business Services.**

Orange Business Services est une entité internationale du groupe Orange (opérateur de télécommunications), dédiée aux services aux entreprises.

Dans cette entreprise, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'axe incontournable de la politique diversité mise en place. En France, un premier accord d'entreprise à ce sujet a été signé en 2004.

La politique d'égalité professionnelle hommes-femmes a d'autant plus d'importance au sein d'Orange Business Services qu'elle est un enjeu international. En effet, c'est l'axe commun à l'ensemble des entités en termes de politique Diversité à l'international. Les différences culturelles des pays sont néanmoins conservées ; les pays développent leurs propres mesures en fonction de leurs spécificités culturelles. En Inde, par exemple, des actions sont développées auprès des collaboratrices en matière de lutte contre le harcèlement dont les femmes sont malheureusement parfois victimes dans ce pays. En Egypte, beaucoup d'actions ont été mises en place, notamment en direction des jeunes filles, afin de les attirer vers les métiers techniques.

Plus concrètement, plusieurs priorités ont été définies :

- **L'égalité salariale** reste une priorité importante, même s'il est vrai que les enveloppes de résorption des écarts salariaux entre les hommes et les femmes ont permis de réduire les écarts. Des études réalisées ont permis de démontrer que l'écart inexplicé subsistant est de 0,65%.

-Un deuxième point important est **l'accès des femmes aux postes à responsabilité**. Stéphane Richard, PDG d'Orange, a fixé comme objectif pour 2015 la présence de 35% de femmes dans les instances dirigeantes. Cet objectif ambitieux a déjà permis d'augmenter le pourcentage des femmes dans ces instances.

-**La représentation des femmes dans tous les métiers** représente également un axe important de la politique égalité professionnelle. Cela est notamment vrai pour les métiers techniques.

Beaucoup d'actions en interne ont été élaborées afin d'augmenter le nombre de femmes sur des postes techniques.

Ainsi par exemple, des modules de formation ont été proposés, notamment pour acculturer aux métiers techniques, avec des stages sur le terrain. Il est aussi possible de suivre des parcours de professionnalisation ou encore des programmes de « Mentoring » permettant un accompagnement des femmes afin qu'elles puissent accéder à des responsabilités plus importantes. Elles ont également la possibilité de participer à des programmes extérieurs de développement, qui sont inter-entreprises.

Dans le même ordre d'idée, il existe des réseaux féminins « DoubleYou », dans plusieurs pays, qui organisent des ateliers de développement personnel ainsi que des petits déjeuners « échanges d'expériences et de parcours » avec des managers femmes et hommes.

Une autre action développée chez Orange depuis 2009 est le « shadowing » (impulsé par la Commission européenne), dont l'idée principale repose sur le fait de faire accueillir par une femme ingénieure ou technicienne d'Orange une lycéenne pendant une journée de travail. Cela permet à la jeune fille d'accompagner la professionnelle dans toutes ses activités, ce qui donne lieu à des échanges qui ont le mérite de faire découvrir un métier souvent plus ouvert et passionnant que ce que les lycéennes imaginent. A Orange Business Services, entre 150 et 200 jeunes filles sont ainsi reçues chaque année. Ce programme a très bien marché aussi à l'international et cela même dans les pays hors Europe : Brésil, Egypte, Inde, Singapour, Etats-Unis ...

Enfin, un projet intitulé « Challenge Mixité » (« Gender Diversity Challenge ») a été lancé cette année par Orange Business Services dans tous les pays. Il s'agissait d'une campagne visant à collecter les best practices des entités. Les meilleurs projets sur l'égalité professionnelle mis en place et présentés à cette occasion ont été récompensés. Cela a permis l'échange de bonnes pratiques, de communiquer sur le sujet et d'encourager les pays dans leurs démarches.

- **L'égalité professionnelle toujours en débat en entreprise, Marie DELMONT, Mpl Conseil**

Dans un troisième temps, à la suite de la présentation de ces bonnes pratiques instaurées respectivement chez Bouygues Télécom et Orange Business Services, Marie Delmont a pris le contrepied du débat en s'interrogeant avec les invités sur l'opportunité des actions prises par les entreprises de manière générale aujourd'hui pour traiter le sujet.

Tout d'abord, l'égalité professionnelle n'est jamais perçue dans l'entreprise comme un sujet prioritaire, il n'est souvent jamais « le bon moment » pour mettre en œuvre des actions concrètes sur le sujet.

L'aiguillon du législateur, les demandes des instances représentatives du personnel voire des initiatives individuelles de manager peuvent faire progresser la prise en compte du sujet en entreprises.

Toutefois, aborder sous l'angle du recrutement, l'égalité professionnelle reste un « non sujet » : recruter des hommes dans un univers professionnel très féminisé n'est pas une question centrale ; recruter des femmes dans des métiers traditionnellement très masculins est encore moins fondamental dans la vie économique de l'entreprise

Beaucoup de Chartes sur l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle sont signées. Mais est-ce vraiment efficace ? N'est-ce pas s'acheter une bonne conscience et une image politiquement correcte ?

Il est important de noter que deux éléments réinterrogent les pratiques en entreprise :

- le divorce avec garde alternée : les salariés hommes peuvent alors être confrontés à des problématiques de disponibilité identiques à celles gérées traditionnellement par les femmes
- les salariés, femme ou homme, qui sont des « aidants familiaux » et ont en charge des parents vieillissants sont en demande d'une organisation du travail plus flexible.

La politique des quotas ne fait pas non plus l'unanimité. Le risque de cette politique est qu'elle stigmatise d'une part les femmes qui ont évolué en réponse à des objectifs chiffrés et d'autre part, de frustrer les hommes qui vivent cela comme une injustice. Son efficacité est questionnée : on constate que même dans les pays nordiques où ce type de politique est assumée et affichée, la mixité au plus haut sommet hiérarchique n'est pas aujourd'hui complètement acquise. Toutefois, la politique des quotas a le mérite d'instaurer des objectifs chiffrés qui sont souvent le préalable à la constitution d'une minorité agissante : en effet, quand un type de population constitue 30% des effectifs d'une entité, il est en capacité de constituer un groupe, donc une « voix » qui compte, voire un contrepoids. C'est pourquoi de nombreuses entreprises fixent des objectifs de 30% de femmes cadres ou manager par exemple.

-De plus, le côté justicier et moralisateur de certaines actions mises en place aujourd'hui par les entreprises a tendance à agacer les salariés de manière générale. Les femmes n'ont pas envie d'être promues grâce à leur sexe. Certaines femmes ne se retrouvent pas non plus dans la façon dont les réseaux féminins proposent une assistance et un coaching spécifique pour les aider à évoluer professionnellement.

- Les freins actuels à l'Égalité professionnelle constatés.

La question des freins actuels qui persistent dans le domaine de l'Égalité hommes-femmes a été abordée. Le postulat de l'inégalité de fait et de traitement n'est pas suffisant pour engager les entreprises à affirmer des politiques fortes sur le sujet. En effet, à l'aube de la nouvelle loi pour l'Égalité *réelle* entre les femmes et les hommes adoptée le 4 août dernier, on constate que différentes inégalités persistent pourtant depuis des siècles. Par exemple lorsqu'une profession se féminise massivement, les rémunérations dans ce même domaine ont tendance à diminuer, l'image même de la profession se dégrade.

Les politiques en faveur de l'égalité professionnelle peuvent permettre de formaliser des actions simples qui sont pourtant essentielles dans la mixité des métiers :

- Pour exemple, dans une entreprise de maintenance industrielle, l'accord égalité professionnelle a instauré l'accès à des équipements de protection individuelle adaptés à la taille du/de la salariée.
- De même, le fait de ne pas avoir de vestiaires mixtes peut constituer un frein à l'accueil de femmes, notamment pour des PME, d'où l'intérêt de faire sauter certains verrous par le biais d'actions concrètes.

Plus précisément, au sujet des freins actuels, l'intervenante fait le constat persistant que certaines images véhiculées par notre société et plus particulièrement les médias, les publicités ou encore les livres pour enfants et les manuels scolaires entretiennent un certain nombre de stéréotypes liés au genre.

La diffusion d'une publicité (Always « Comme une fille ») pendant le café a permis d'illustrer le développement de stéréotypes dans la tête des jeunes filles au moment de l'adolescence qui leur fait peu à peu douter de leurs aptitudes et compétences. C'est bien l'effet « pygmalion » qui est à l'œuvre : les filles finissent par se comporter comme la société attend qu'elles se comportent en fonction des clichés véhiculés de façon permanente.

Pour les participants, ces stéréotypes freinent ces dernières dans leurs choix et évolutions de carrières et conduisent celles qui veulent évoluer à adopter des comportements considérés comme « masculins ». Pourtant, les femmes doivent pouvoir évoluer aujourd'hui sans entrer dans une logique de mimétisme, en conservant leurs différences.

Pour terminer, les invités ont conclu sur le fait que l'Egalité hommes-femmes ne sera véritablement acquise que le jour où elle sera considérée comme un « non événement », c'est à dire, quand la nomination d'une personne d'un sexe donné à la tête d'une institution publique ou d'une entreprise ne sera plus commentée ou lorsque le fait pour un collaborateur homme d'aller chercher ses enfants à l'école ne sera plus surprenant.

L'objectif que les entreprises et la société, de manière plus générale, doivent s'efforcer de poursuivre n'est pas d'atteindre une mixité parfaite des métiers ou des niveaux hiérarchiques, mais d'atteindre une parfaite égalité dans la liberté d'accès aux différents postes et une totale égalité de traitement. De plus, la focalisation sur les différences entre les hommes et les femmes n'est pas un sujet, de même qu'il n'est pas pertinent de s'offusquer que certains métiers soient plus masculinisés ou féminisés que d'autres, tant qu'ils sont véritablement accessibles aux femmes comme aux hommes s'ils le désirent.

***Toute l'équipe Café RH vous remercie pour votre participation
et vous attend au prochain Café, le 27 janvier 2015***