

ACTUALITÉS

Stratégie Egalité pour lever le nez du guidon !



Malgré un arsenal législatif conséquent dans le domaine de l'égalité professionnelle (et qui devrait encore se renforcer!), il existe toujours dans notre société des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes. Les entreprises sont soumises à de nombreuses obligations qui, si elles ne sont pas respectées, les exposent à des sanctions et les empêchent de soumissionner à des marchés publics. **Etablir un rapport de situation comparée (RSC), élaborer un plan d'action, négocier un accord, etc.:** toutes ces obligations ne sont pourtant pas insurmontables, surtout lorsque l'on est épaulé par un expert aguerri.

« C'est souvent par ce biais que les conseillers d'Opcalia parviennent à sensibiliser les entreprises sur la problématique de l'égalité professionnelle qui reste un sujet difficile à aborder avec les dirigeants », observe Anne le Bourgeois, responsable Ingénierie et Projets d'Opcalia. « Tous les employeurs devraient prendre conscience par exemple de l'importance pour leur organisation de constituer des équipes mixtes de travail. »

Stratégie Egalité

Très tôt, **Opcalia s'est emparé de cette problématique avec l'appui du Fonds social européen (FSE)**. Aujourd'hui, il dispose **sur l'ensemble du territoire** de « référents égalité professionnelle » et propose à ses adhérents **un accompagnement spécifique: Stratégie Egalité**.

Cette offre permet aux entreprises d'avoir accès à **quatre jours d'appui-conseil sur-mesure** réalisés par un réseau d'une **vingtaine de consultants experts** spécialement formés à **Stratégie Compétences** et à la « **Jardinerie de l'Egalité** », Opcalia a acquis les droits de cet outil online bâti avec l'aide de DRH qui permet aux entreprises d'élaborer, étape par étape, leur RSC.

AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

« Prendre du recul sur ses pratiques RH »

C'est dans ce cadre que **Laurence Thomas**, conseil en gestion et RH au sein d'AdSolutions est intervenue auprès de la **société Jules Tournier & Fils**, un fabricant de tissus haut de gamme et de tissus techniques située à Mazamet dans le Tarn. « *Ma mission consiste à aider une entreprise qui a souvent d'autres préoccupations que de s'assurer qu'elle respecte ses obligations en termes d'égalité professionnelle, à prendre du recul sur ses pratiques RH* », **explique-t-elle**.

« Je suis dans le transfert de savoirs », ajoute la consultante. « En accompagnant un responsable RH dans ses questionnements, je l'aide à se mettre en conformité avec la loi tout en tenant compte de ses propres enjeux RH. Ma mission consiste à lui soumettre des idées et des méthodes, et à le former à l'utilisation d'un outil. » **Le but est de rendre le responsable RH autonome** en le faisant progresser sur ses pratiques RH au travers de la thématique d'intervention.

Elle y est parvenue avec Audrey Flourens, assistante comptable auprès du directeur général de la société Tournier qu'elle a épaulée dans l'élaboration du rapport de situation comparée. « *Laurence Thomas m'a accompagnée pour réaliser le RSC 2015* », **se remémore cette dernière**, « *mais j'ai élaboré seule le rapport 2016 et l'entreprise lance cette année sa première négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail* ».

Etablir des priorités

L'accompagnement a commencé par une journée entière de diagnostic dans l'entreprise et s'est poursuivi par de très nombreux échanges à distance avec la consultante. **Ce travail a mis en évidence quatre axes prioritaires** : les embauches, les promotions, les rémunérations, et la formation. « *Nous avons ciblé les actions que nous étions en mesure de mener le plus rapidement* », **précise Audrey Flourens**.

« *Il est préférable de sélectionner peu d'actions parmi les indicateurs obligatoires et de choisir les plus pertinentes pour l'entreprise* », **observe Laurence Thomas**. Pour l'entreprise Jules Tournier, la question du recrutement est « *une préoccupation majeure (effectifs vieillissants, secteur peu attrayant pour les jeunes, peu de candidatures féminines en raison de la pénibilité des tâches de manutention...)* ».

La mise en œuvre d'actions concrètes

Grâce au rapport de situation comparée 2015, plusieurs actions ont pu être engagées dans cette entreprise et se poursuivent encore aujourd'hui. « *Nous identifions les postes à responsabilité pour voir quelles salariées sont en capacité d'y accéder et aménageons certains postes de travail pour faciliter leur accès aux femmes* », **décrit Audrey Flourens**.

L'entreprise a également ouvert ses portes aux jeunes de la mission locale pour faire découvrir ses métiers et leur accessibilité aux jeunes filles. Elle devrait poursuivre cette démarche de communication auprès de collégiens et de lycéens. Laurence Thomas se souvient d'une « *belle relation professionnelle* » nouée avec son interlocutrice. Parallèlement à sa fonction d'assistante comptable, celle-ci préparait un master RH, ce qui a facilité le déploiement du plan d'action et la pérennisation de la dynamique en faveur de l'égalité professionnelle dans l'entreprise. Peut-être une piste de promotion à creuser?

Stratégie Egalité: cet accompagnement est toujours possible en 2017!

Cette prestation de quatre jours cofinancée par le FSE est reconduite par Opcalia cette année.

[CONTACTER MON RÉFÉRENT OPCALIA](#)



Favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes pour attirer les talents dans votre entreprise

L'égalité professionnelle est un indicateur de progrès social, mais aussi un facteur de stabilité. Sujet récurrent de la responsabilité sociale de votre entreprise, mais souvent difficile à cerner, l'égalité Femmes-hommes mérite notre attention et parfois quelques conseils d'experts... Découvrez dans ce guide toutes les informations pour faire vivre l'égalité professionnelle dans votre entreprise.

[CONSULTER LE GUIDE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE](#)

« **Egalité EnJOuer** »: Apprendre à argumenter par le jeu

Quoi de mieux qu'un jeu de rôle pour comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle?

Le 8 mars dernier, Opcalia et l'**Aract Bretagne** ont présenté un jeu pédagogique « **Egalité EnJOuer** » conçu à partir des accompagnements d'entreprises réalisés par l'Aract dans le cadre des Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle. La conception de ce jeu a été cofinancée par le projet FSE « Question(s) d'égalité » porté par Opcalia.

Ce jeu de rôle qui s'utilise avec des cartes a été conçu par la société Evolud, spécialiste de la pédagogie ludique. Il a pour objectif d'apprendre aux DRH, aux managers, aux représentants du personnel ou aux consultants et conseillers à argumenter en faveur de l'égalité professionnelle auprès des dirigeants d'entreprises. « *Egalité EnJouer* » est en cours de test. Les premiers exemplaires finalisés seront disponibles d'ici la fin de l'année.

En savoir +

- ✔ Armelle Grelier, chef de projets Opcalia Bretagne, armelle.grelier@opcalia.com
- ✔ [Consulter le site du FSE](#)
- ✔ [Découvrir la société Jules Tournier & Fils](#)

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

devient **AKTO**
L'humain au cœur des services

www.opcalia.com