

Le progrès 5 mars 2013

Supplément Eco

Comment les entreprises lyonnaises essayent de jouer la parité

Egalité. Faire vivre son entreprise à l'heure de l'égalité professionnelle, ce n'est semble-t-il pas chose aisée.

En 2013, il est encore beaucoup de chefs d'entreprise qui ne savent pas par quel bout prendre cet enjeu de société. Journée internationale de la femme oblige, nous avons essayé de détecter des initiatives – des vraies – qui permettraient de tendre vers l'égalité professionnelle. Rien de révolutionnaire encore dans les entreprises. Tout au plus quelques inspirations pour lancer le mouvement de fonds.

Mettre en place le RSC

Si le Rapport de situation comparée (RSC) est une obligation légale pour les entreprises de plus de cinquante salariés, il permet de mettre en évidence pour un même poste occupé par une femme et un homme les différences de rémunération, la durée d'interruption de travail moyenne de chacun et les types de contrats signés. Pour cela, un groupe de travail réunissant des DRH, partenaires sociaux ainsi que des managers est nécessaire. Dès lors, le débat est lancé dans l'entreprise afin d'imaginer des solutions.

Organiser des conférences

« La première étape consiste à faire changer les mentalités, souligne Virginie Noguères, directrice de Ex'Pairs.

Bon A SAVOIR

Guide pratique pour l'égalité salariale

« Pourquoi une caissière gagnerait-elle moins qu'un maçon ? ». Telle est l'interrogation du guide rendu public le 1^{er} mars par Dominique Baudis, Défenseur des Droits pour casser les stéréotypes liés aux femmes et aux hommes dans le monde de l'entreprise. Ce guide pratique à l'usage des

chefs d'entreprise et des managers ouvre de nouvelles perspectives susceptibles d'aboutir à une revalorisation salariale des emplois occupés majoritairement par des

femmes. Car seulement 37% d'entre elles occupent des emplois qualifiés.

Guide téléchargeable gratuitement sur www.defenseurdes-droits.fr



Photo Richard Mouillaud

Notre culture stigmatise souvent la place des uns et des autres au sein de l'entreprise ». Afin d'éveiller les consciences, cette accompagnatrice d'entreprises préconise d'organiser des conférences autour des inégalités dans l'entreprise. Un problème récurrent est par exemple le « plafond de verre, expression des difficultés des femmes à atteindre le sommet de la pyramide hiérarchique », explique Djaouida Séhili,

sociologue du travail de l'Université Lyon II. Mais attention, pour des tables rondes constructives, il est nécessaire de les organiser de paires à paires, entre managers, entre employés, entre cadres dirigeants. « Une employée peut avoir peur de parler de ses problèmes face à son patron », explique Virginie Noguères, qui propose dix séances de deux heures par an pour former des managers à la question de l'égalité professionnelle.

Concilier le travail avec la famille

L'issue du RSC et des tables rondes est sensée aboutir à des solutions. 28% des femmes actives dans le Rhône⁽¹⁾ signent un contrat à temps partiel. Certains chefs d'entreprise s'efforcent d'offrir aux femmes une meilleure flexibilité horaire. « Je suis très ouverte aux temps partiels et le refuse rarement » témoigne Stéphanie Milton, DG d'ATC, entreprise de gaines textiles d'aération. Elle a aménagé les horaires de ses couturières, présentes de 7 heures à 16 heures. « Pour celles à temps partiel qui font plus d'heures, elles peuvent les rattraper sur deux semaines ».

Même si elle le déplore, Djaouida Séhili constate que « la vie familiale d'une femme n'est jamais dissociée de sa vie privée ». Alors Stéphanie Milton n'organise pas de réunion après 18 heures. Virginie Noguères propose aussi « le télétravail, comme solution à creuser, car il permet aux femmes de mieux gérer leur temps entre le travail et la famille ».

Et cette application concrète est déjà en place au bureau d'étude de Rhonis Group qui, par ailleurs, a installé dans sa filiale bâtiment, des sacs de plâtre de 5 kg, contre 15 habituellement, pour leurs employées plaquistes. ■

Yann Foray

(1) Chiffres Insee