

→ sa collaboratrice et non pas de douter de ses compétences », indique Valérie Ferrand.

Autre exemple récurrent : un manager doit confier une mission nécessitant des déplacements, mais ne la propose pas à une collaboratrice jeune maman, imaginant qu'elle refusera. Or, principe de base rappelé par le formateur, un manager ne doit jamais présumer de la réponse d'une collaboratrice sans avoir échangé avec elle. D'autres questions concernent l'annonce d'un congé maternité : comment réagir en tant que manager et comment préparer le retour de la collaboratrice.

À la fin de la formation, chaque manager élabore un plan d'action personnalisé avec les points à faire évoluer dans sa pratique. La formation a reçu 80 % à 85 % de satisfaction. « Les managers ont pris conscience que leur rôle est important pour favoriser la mixité, à travers une vigilance et une écoute au quotidien », conclut Valérie Ferrand. ■

M. K.

## ➔ RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE

# UN KIT ÉGALITÉ À DESTINATION

Le Kit égalité est une des actions financées par le programme Territoires d'excellence. Il doit permettre aux PME de donner un usage et un sens aux indicateurs de situation comparée hommes-femmes.

**L**e Kit égalité est un logiciel qui vise à aider les PME à réaliser leur rapport de situation comparée (RSC) et à tirer parti de ses indicateurs, en vue de négocier un accord sur l'égalité, voire de développer une véritable politique dans ce sens. Les PME sont en effet dans l'angle mort des politiques publiques en faveur de l'égalité professionnelle. Dès qu'elles emploient plus de 50 salariés, elles ont l'obligation de produire un rapport de situation comparée,

mais peu s'acquittent de cette tâche : un quart des moins de 300 salariés, et la moitié des plus de 300 salariés, selon une étude de l'Apec de 2012. Elles sont encore moins nombreuses à signer un accord : un tiers de celles employant de 50 à 149 salariés.

Le Kit égalité a été créé pour remédier à ces situations et rendre la loi effective. Il le fait à sa modeste échelle : les PME franciliennes de certaines branches professionnelles. Mis au point par la consultante Cristina

Lunghi, il est conventionné Territoires d'excellence, et financé par le Fonds social européen, la région Île-de-France et trois branches professionnelles : le papier carton (Unidis), le transport et la logistique (TLF) et l'Opcal de la culture, de la communication, des médias et des loisirs (Afdas).

### Ergonomie

Les entreprises de ces trois secteurs accèdent gratuitement à un Kit égalité en s'inscrivant sur le site qui lui est dédié\* ; elles saisissent leurs indicateurs, impriment leur RSC et l'envoient à la Direccte. Jusque-là, rien de plus que ce que propose le guide de réalisation du RSC accessible librement sur le site du ministère du Travail. « La valeur ajoutée du kit, explique Cristina Lunghi,

## CLARANET, PREMIERS PAS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

**U**n rapport de situation comparée (RSC) quasiment complet, un accord d'égalité en bonne et due forme et une réflexion en cours sur des actions correctrices ; tout cela sans dépenser un centime. Le fournisseur de services Internet Claranet est une PME plutôt avancée sur le dossier de la mixité, et bien conseillée. « Lorsque je suis arrivée, fin 2009, il n'y avait pas beaucoup de données sur les situations comparées des hommes et des femmes, nous les avons construites petit à petit », se souvient Bérangère Benon, DRH de cette entreprise de 111 salariés, implantée à Paris et à Rennes.

Quatre ans plus tard, Claranet dispose d'un RSC exploitable, même si tous les indicateurs n'y figurent pas encore ; l'entreprise s'est fait une première opinion

sur la situation de ses salariées ; elle est couverte par un accord d'égalité, signé fin 2013 avec le délégué syndical ; un engagement ferme a été pris en faveur de l'équilibre vie privée-vie professionnelle (entretien systématique avec la RH en cas de grave problème familial), et des réflexions sont en cours sur le télétravail, l'élargissement des viviers de recrutement et la lutte contre les stéréotypes.

### Conseils personnalisés

Ce cheminement s'est fait en deux étapes, à l'aide de deux outils publics et grâce à l'huile de coude de la DRH et de son adjoint. « Le premier RSC date de 2011, j'ai recensé les informations manuellement et les ai saisies sous Excel », relate Bérangère Benon. Elle s'est, pour cela, fait aider de l'Apec qui lui a gratuitement fourni de la documentation et

de l'information via des réunions, grâce à un programme destiné aux PME.

En 2013, la DRH franchit une étape supplémentaire grâce au Kit égalité. Lors d'une réunion organisée par Opcalia, l'un des deux Opcal auxquels Claranet verse son obligation légale, Bérangère Benon entre en contact avec la consultante Cristina Lunghi, inventrice du Kit égalité. Grâce à une convention tripartite avec Opcalia et la consultante, elle bénéficie gratuitement des conseils personnalisés de cette dernière ainsi que du kit. « Cela a été assez compliqué de remplir le kit, car je ne disposais pas de beaucoup de temps, témoigne-t-elle. Mais cela m'a été très utile pour effectuer des comparaisons et réaliser un projet d'accord. » Si son RSC 2013 n'est pas complet, elle escompte bien qu'il le sera en 2014.

En attendant, Bérangère Benon a pu comparer les salaires des salarié(e)s « dans deux ou trois services – sans constater d'écart significatifs –, mais pas partout, car certains services ne comptent pratiquement que des hommes alors que, dans d'autres, c'est l'inverse ».

### Réseaux féminins

Claranet n'emploie que 20 % de femmes, mais sa DRH espère féminiser ses effectifs, non pas en raison d'une pénurie de main-d'œuvre, mais par souci d'efficacité économique et par conviction personnelle. Pour cela, elle va essayer de faire connaître l'entreprise à des réseaux féminins, à l'université de Rennes notamment. Une réflexion est également en cours pour encadrer le télétravail, qui se pratique de temps en temps de manière informelle. ■

E. F.

# T DES PME

se trouve dans l'ergonomie, le format, qui permet des comparaisons d'une année sur l'autre, les remises à jour et l'aspect communautaire. Le kit permet, en outre, aux branches de réaliser des statistiques. » Les entreprises qui veulent aller plus loin peuvent acheter des prestations de conseil.

« C'est propre, cela permet de visualiser les écarts hommes-femmes, d'engager une négociation avec les syndicats et d'élaborer un plan d'actions, estime Nathalie Barret, responsable des observatoires des métiers à l'Afdas. Si un nombre suffisant d'entreprises utilisent le kit, cela nous permettra également de faire des statistiques au niveau de la branche. » Mais elle doute que les entreprises se mobilisent : « Si nous parvenons à capter les

grandes entreprises du secteur, ce sera déjà bien, mais celles-ci ont déjà leurs outils, constate-t-elle. Quant aux petites, elles nous disent qu'elles n'ont pas le temps de faire un rapport de situation comparée, car aller à la pêche aux informations est compliqué. »

### Objectif 2014 : 300 utilisateurs

L'objectif est que 50 entreprises utilisent le kit en 2013 (« Objectif largement dépassé », selon Cristina Lunghi) et 300 en 2014. En partie financé par un programme européen qui expire en 2014, le kit sera vendu sous licence aux branches, qui le proposeront à leurs adhérents, ou directement aux entreprises. ■

E. F.

\* < [www.jardinerie-egalite.fr](http://www.jardinerie-egalite.fr) >

## 230 ACTIONS EN RÉGIONS

Les Territoires d'excellence ont été lancés à la suite de la conférence sociale de juillet 2012. C'est un programme gouvernemental en faveur de l'égalité professionnelle dans les PME, de la mixité des métiers et du retour en emploi après un congé parental. Il concerne neuf régions et doit permettre de mobiliser et de dynamiser les acteurs des territoires autour de ces trois thématiques. Pour le moment, 230 actions ont été recensées\*. Elles seront évaluées en 2014. « L'enjeu, explique-t-on au ministère des Droits des femmes, est de mobiliser les entreprises de moins de 50 salariés, qui n'ont pas d'obligations légales. » Il s'agira également de vérifier que la qualité des accords d'égalité dans celles de plus de 50 salariés s'est améliorée. Restrictions budgétaires obligent, « il n'y aura pas de financements de nouvelles actions cette année », fait-on savoir au ministère. Le budget du programme provient de l'État (1,6 million d'euros), des régions (idem) et de l'Europe (3,2 millions). Une partie est une réaffectation de budgets de programmes plus anciens engagés par de précédentes majorités politiques. « Le but est de monter des opérations qui feront effet de levier en espérant des retombées afin de communiquer à leur sujet », explique Nils de Tymowski, correspondant égalité et diversité à l'Union régionale Île-de-France de la CFE-CGC. Il estime que « ce travail n'est pas vain, il faut le continuer ».

\* Retrouvez le "Répertoire des expérimentations Territoires d'excellence" sur < [www.wk-rh.fr](http://www.wk-rh.fr) >, *Entreprise & Carrières* ; docuthèque.

## ➔ FÉMINISATION DES MÉTIERS MASCULINS

# EN ROUMANIE, LA MIXITÉ EN HÉRITAGE

Legs de l'époque communiste, les usines Renault de Dacia comptent presque un tiers d'ouvrières. Preuve que la mixité est une question culturelle et n'est pas déterminée par la nature du travail.

Les usines roumaines de Renault qui produisent la marque Dacia comptent trois fois plus d'ouvrières que ses usines françaises. Pourtant, la filiale du constructeur, dont les 17 000 salariés fabriquent notamment des Logan et des Duster, ne fait pas d'efforts démesurés pour féminiser ses cols bleus. C'est qu'elle bénéficie d'un avantage historique sur la maison mère : quarante ans de communisme. Renault Roumanie emploie 29 % de femmes dans le département fabrication, tandis que Renault

ne compte en France que 9 % d'ouvrières. Or les conditions de travail dans les usines roumaines ne sont pas plus attractives pour les femmes qu'en France. Ce serait même plutôt l'inverse : « Nous n'avons pas atteint le même niveau d'automatisation qu'en France », relève Dana Oprisan, DRH Roumanie de la marque au losange.

### Efforts de valorisation

En outre, la filiale roumaine ne mène pas de politique particulière pour susciter des candidatures d'ouvrières – pas plus que



Photo © Renault Communication

Renault en France, d'ailleurs. « Nous faisons des efforts pour valoriser les ouvrières : l'année dernière, nous avons organisé un gala pour les opératrices, et nous disposons d'un processus spécifique pour leurs carrières », fait cependant valoir Dana Oprisan.

Pas de quoi justifier un tel écart de mixité. L'explication ? « Quarante ans de régime communiste et sa culture de l'égalité dans l'éducation et au travail. Même si nous en sommes sortis