

NUMÉRO SPÉCIAL **Mosaïque**

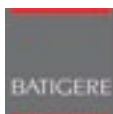
OCTOBRE
2011

LE MAGAZINE DES COLLABORATEURS BATIGÈRE CILGÈRE LOGÉHAB QUADRAL

Programme Talents & Diversité



Changeons notre regard



Égalité professionnelle, une volonté partagée et durable



Dominique Duband,
président du directoire
Batigère

Véritable responsabilité sociale de l'entreprise, la question de l'égalité professionnelle est au cœur des préoccupations de Batigère, Cilgère, Logéhab et Quadral depuis de nombreuses années.

Pour apporter des réponses concrètes aux ambitions des sociétés, un comité de pilotage, composé de 17 membres représentatifs des quatre UES, des métiers, des catégories socioprofessionnelles et respectant bien évidemment la parité hommes-femmes, a été créé en 2007. Cette méthode participative originale a permis de faire émerger de nombreuses idées, tout en garantissant la libre expression de toutes et tous. Le comité a identifié les bonnes pratiques en interne ainsi que les démarches pertinentes menées dans d'autres entreprises. Au terme de six mois de travaux, le Directoire a dégagé trois axes d'actions issus des préconisations faites par le groupe de travail :

- Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Rendre compatibles parentalité et performance individuelle,
- Promouvoir l'équilibre hommes/femmes aux différents niveaux de responsabilité.

Je considère que la diversité est une chance pour l'entreprise, la mixité un gage de performance.

Je vous souhaite, à toutes et à tous, une lecture enrichissante de ce premier numéro spécial de "Mosaïque".

Sommaire

- 02| Rappel de la Démarche Égalité Focus sur l'égalité salariale
- 03| Concilier vie familiale et vie professionnelle
- 04| L'accord Égalité
- 05| Groupe Talents et Diversité
- 06| Le Conseil de Diversité
- 07| Le rapport de situation comparée
- 08| Le label Égalité
- 09| L'égalité des chances pour tous
- 10| Une formation spécifique pour les dirigeants
- 11| Journées de sensibilisation pour les managers

À compétences égales, salaire égal

En France, les femmes gagnent 27 % de moins que les hommes.

Des écarts de rémunération justifiés par des différences de temps de travail, de poste, de qualification ou encore d'expérience. Mais une fois ces éléments écartés, il subsiste un décalage inexpliqué d'environ 10 %. La loi promulguée le 26 mars 2006 vise ainsi à supprimer ces écarts avant le 31 décembre 2010.

Loin de la simple mise en conformité, Batigère, Cilgère, Logéhab et Quadral ont décidé d'anticiper la réglementation en engageant une réflexion dès 2007. Pour réaliser un état des lieux de la situation, les UES ont fait appel à Hay Group, un cabinet extérieur reconnu pour sa méthode de classification des emplois.

Après avoir positionné l'ensemble des métiers pour évaluer les niveaux de responsabilité, une rémunération médiane, acceptant un écart de plus ou moins 20 %, a été établie pour chaque poste. Une enveloppe budgétaire permet ainsi de corriger tout écart injustifié de salaire, hors ancienneté ou performance individuelle par exemple.

Le premier diagnostic, achevé en juin 2008, a permis de repositionner 142 collaborateurs, dont ¾ de femmes. Grâce à cet outil pérenne, un diagnostic est réalisé chaque année. Ainsi, les salaires de 62 personnes ont été réévalués en 2008, 47 en 2009, 18 en 2010 et 15 en 2011.



Parents et épanouis au travail

Concilier vie de famille et évolution professionnelle peut constituer un véritable défi. Batigère, Cilgère, Logéhab et Quadral mettent en place les conditions favorables pour faire rimer parentalité et performance individuelle.

À toutes les étapes de la vie en entreprise, du recrutement à la promotion, en passant par la mobilité et la formation, les salariés peuvent être freinés par des responsabilités familiales. Batigère, Cilgère, Logéhab et Quadral s'engagent à faciliter la vie des collaborateurs en recherchant de nouvelles formes d'organisation et à ne pas pénaliser l'évolution des salariés dont les parcours présentent des périodes d'absence liées à leur parentalité. Il s'agit par exemple de :

- Faciliter les demandes de passage à temps partiel,
- Éviter d'organiser des réunions avant 9 h et après 17 h ainsi que les mercredis,
- Organiser un entretien au départ et au retour des congés liés à la parentalité,
- Instaurer un congé pour enfant malade de trois jours par an et un congé d'une demi-journée pour la rentrée scolaire,
- Maintenir la rémunération pour les congés paternité...

Des services innovants

En complément de ces mesures, Batigère, Cilgère, Logéhab et Quadral proposent des services aux salariés :

• L'attribution de Chèques Emploi Service Universels (CESU)

Pour financer des dépenses de garde d'enfants de moins de 6 ans ou d'enfants handicapés sans limite d'âge, les collaborateurs peuvent demander 2 CESU de 15 € par semaine et par enfant, sur la base de 45 semaines par an. La part de l'employeur s'élève à 7,50 € par chèque, soit une prise en charge annuelle de 675 €.

• Des places réservées dans les crèches

Grâce à une convention signée avec le CCAS de Metz, 8 places sont réservées pour les enfants des collaborateurs travaillant à Metz. 6 structures d'accueil différentes ont été identifiées permettant de réaliser un maillage efficace. Ce sont aujourd'hui 14 familles qui bénéficient de ce dispositif et les places sont actuellement toutes attribuées.

focus



6 % des hommes et 40 % des femmes vivent un changement dans leur situation professionnelle à la naissance d'un enfant.

Anna Wiedenkiller,
juriste

"Arrivée à Metz dans le cadre d'une mobilité professionnelle, cette place réservée dans une crèche m'a permis de vivre beaucoup plus sereinement le déménagement de ma famille. L'initiative est très positive et peu courante dans les entreprises. Quand j'en parle autour de moi, je suscite de l'étonnement et de l'envie !"

Chahida Boulaar,
chargée de l'action sociale

"Trouver une place de crèche peut relever du parcours du combattant ! En bénéficiant de ce dispositif, j'ai pu échapper au stress d'être sur une liste d'attente et les avantages de la structure d'accueil me permettent de me rendre au travail sans appréhension. C'est essentiel de savoir que mon enfant est bien pris en charge."

Jérôme Enselme,
chargé des affaires foncières et administratives

"Quand on adopte un enfant, on ne connaît que quelques jours à l'avance la date précise à laquelle il va nous être confié. Il n'est donc pas possible de prévoir un mode de garde. Je suis très reconnaissant à l'entreprise de m'avoir aidé dans cette démarche. Avec la crèche à proximité de mon bureau, je travaille en toute quiétude."

En France, seulement 5 % des accords d'entreprise traitent d'égalité professionnelle. Le 4 juin 2009, en signant leur accord, Batigère, Cilgère, Logéhab et Quadral ont rejoint le cercle restreint des sociétés soucieuses de favoriser la mixité. Cette stratégie s'inscrit dans une démarche concertée et durable avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel.

Un accord Égalité pour garantir ses ambitions



Annabel Hauser, responsable commerciale et juridique BC Ressources, et **Béatrice Baurain**, responsable commerciale d'agence Batigère Nancy, ont participé en 2007 au comité de pilotage égalité professionnelle. Béatrice Baurain a également signé l'accord Égalité en qualité de déléguée syndicale. Elles nous livrent leurs impressions.

Pensez-vous que l'égalité femmes-hommes progresse dans l'entreprise ?

Annabel Hauser : Il y a eu une évolution à la vitesse de la lumière ces dernières années ! En 1997, lorsque j'ai souhaité travailler à temps partiel, il y avait très peu de femmes cadres à avoir fait ce choix, pas forcément bien vu. C'est aujourd'hui mieux accepté par l'employeur et les collègues.

Béatrice Baurain : Davantage de postes à responsabilité sont occupés par des

femmes qu'à mes débuts chez Batigère il y a 27 ans. Mais je pense que le travail à temps partiel ou le refus d'une mobilité géographique à cause de contraintes familiales peuvent toujours être des freins à une évolution professionnelle.

L'accord Égalité représente-t-il pour vous un pas de plus vers l'égalité professionnelle ?

Annabel Hauser : Les textes sont une chose mais c'est la position de l'employeur au quotidien qui fait évoluer les mentalités. Les équipes dirigeantes et les managers doivent être exemplaires pour indiquer la marche à suivre.

Béatrice Baurain : Au-delà de la signature d'un accord, il s'agit de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à cette question au cours de formations ou d'opérations de communication. Les salariés souhaitent des solutions concrètes.

Pouvez-vous citer deux mesures adoptées dans l'accord qui vous paraissent particulièrement importantes ?

Annabel Hauser : La mise en place de congés pour enfants malades et la réservation de places dans les crèches pour les collaborateurs travaillant à Metz.

Béatrice Baurain : La réservation des places dans les crèches et plus largement l'attribution de CESU pour la garde d'enfants.

Dans quels domaines des efforts peuvent-ils encore être faits ?

Annabel Hauser : Nous pouvons tous avoir des comportements ou tenir des propos susceptibles d'entraîner des discriminations. Il faut veiller à être le plus équitable possible. Il y a encore beaucoup à faire notamment en ce qui concerne la place des seniors et des personnes handicapées dans l'entreprise. Par ailleurs, il serait intéressant de développer le télétravail.

Béatrice Baurain : Les demandes d'aménagement du temps de travail pourraient être mieux acceptées. Malgré l'attention portée lors des recrutements, certains métiers restent l'apanage des hommes – comme gardiens d'immeubles – et d'autres des femmes – comme hôtesses d'accueil. Enfin, même si le principe de l'égalité salariale a déjà permis de réévaluer plus de 140 salariés, certains écarts sont encore mal perçus.

focus



Ces dernières années, les entreprises et branches professionnelles se sont davantage mobilisées sur la thématique de l'égalité professionnelle : on recensait, en mars 2009, au moins 200 accords d'entreprises conclus spécifiquement sur ce thème.

favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité

Face à la très faible représentation des femmes dans les instances dirigeantes des entreprises, Batigère, Cilgère, Logéhab et Quadral ont créé un groupe d'expression chargé d'identifier les points de blocage et de proposer des solutions concrètes pour promouvoir l'équilibre entre hommes et femmes aux différents niveaux de responsabilité.

Témoignages



"Contribuer
à faire évoluer la culture d'entreprise, changer nos regards parce que nous partageons la conviction que la mixité est une richesse pour l'entre-

prise", c'est ainsi que Marie-Noëlle Piard, membre du Directoire, définit les ambitions que le groupe de travail Talents et Diversité s'est fixées. Composé de 14 membres, ce groupe a permis entre avril et novembre 2009 de "réunir autour d'une même table des personnes aux parcours très divers et de générations différentes pour mener une réflexion collective au service d'un engagement fort".

Après avoir identifié les freins que peut rencontrer une femme au cours de sa carrière, plusieurs propositions d'actions ont été adoptées :

- Faire progresser la culture d'entreprise avec l'élaboration de séances de formation et d'actions de communication,
- Piloter le programme et suivre les objectifs avec la mise en place du Conseil de Diversité,
- Détecter et favoriser la progression des talents féminins,
- Faciliter les parcours professionnels par un accompagnement spécifique et par l'instauration d'un référent Talents et Diversité chargé de rendre compte des bonnes et mauvaises pratiques.



Nathalie Mateos, responsable comptabilité et finances BC Ressources
"Plusieurs études, notamment le rapport McKinsey, ap-

portent la démonstration d'une corrélation entre mixité et performance économique supérieure. Les marchés financiers et les investisseurs s'intéressent de plus en plus à cette question."



Sylvie Girault, directrice communication BC Compétences
"La question de la diversité est un vaste projet relevant

de la culture de toute entreprise soucieuse de sa responsabilité sociale. Tous les membres de ce groupe d'expression sont convaincus que la compétence n'a pas de sexe. Alors pourquoi se priver de talents ?"



Christian Rabet, directeur développement des compétences BC Compétences
"C'est la diversité, source

de complémentarités individuelles, qui entraîne un accroissement de la richesse, du capital des compétences. Dans la diversité, il faut accepter les différences."



Marie Kinné, directrice administration et finances Cilgère
"Je suis mère de deux filles actuellement étudiantes.

C'est un devoir d'ouvrir la porte des postes à responsabilité aux jeunes générations, la mixité permet d'assurer la complémentarité des talents."



Stanislas Jobbe-Duval, directeur général Batigère Ile-de-France
"Pour faire progresser la réflexion, nous

avons adopté une démarche originale et participative qui permet, non pas d'imposer, mais de faire germer les idées nouvelles au sein des équipes, des dirigeants et de l'encadrement."



Christine Juillard, directrice générale Batigère Rhône-Alpes
"La composition du groupe de travail, avec des femmes

et des hommes de générations différentes, a permis de prendre en considération des regards complémentaires sur la question de l'égalité."



Michel Seyers, directeur développement et patrimoine Batigère Ressources
"L'intérêt de la mixité dans

les postes à responsabilité, c'est d'envoyer des signes à l'ensemble des collaborateurs d'une société qui donne des possibilités de carrière à tous. C'est également s'engager dans une démarche pour ne pas gâcher des talents et pour l'avenir des autres générations."

Le Conseil de Diversité

La diversité, levier de progrès économique et social

Instance créée pour garantir la mise en œuvre du programme établi par le groupe Talents et Diversité, le Conseil de Diversité s'engage en faveur de la mixité. Une démarche innovante qui traduit la responsabilité sociale de l'entreprise et la volonté de ne se priver d'aucune compétence.

Réunir les conditions pour faire de la diversité un atout majeur de l'avenir et de la performance de l'entreprise, telle est la vocation du Conseil de Diversité. Ce conseil a été instauré en juin 2010 pour piloter le programme Talents et Diversité, suivre les indicateurs des actions mises en place et proposer des pistes d'amélioration pour faire progresser la culture d'entreprise. Présidé par Marie-Noëlle Piard, membre du Directoire, le Conseil de Diversité se réunit quatre fois par an. Pour garan-

tir son indépendance, il se compose d'un représentant des Présidents, d'un directeur de chaque UES, du référent Talents et Diversité, d'un représentant des ressources humaines et de personnalités extérieures qualifiées. Ces experts dans le domaine de l'égalité professionnelle enrichissent les débats en suscitant des réflexions liées à la réglementation ou encore aux pratiques d'autres entreprises.

Fruit d'une démarche volontaire engagée par l'entreprise, le Conseil

de Diversité encourage l'émergence des talents en garantissant l'égalité des chances pour tous et en prévenant toutes formes de discriminations. Un projet qui, bien évidemment, demande d'impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour faire évoluer les mentalités. Pour mesurer les progrès réalisés, des indicateurs permettront de suivre la démarche notamment concernant les écarts de rémunération, la mixité dans les postes à responsabilité, les évolutions de carrière...

Témoignages



Hervé Semin,
président du conseil de surveillance Batigère
"Outre les valeurs que nous partageons, s'engager en faveur de la diversité est source d'efficacité pour l'entreprise, c'est un gage de performance. Nous devons nous donner les moyens pour promouvoir l'égalité professionnelle, mettre en place des actions concrètes, sinon le projet reste au stade des bonnes intentions. Imposer ne sert à rien, il faut convaincre, motiver, entraîner."



Gilles Michel,
directeur général
Petitpierre & Sabatier-RIL
"La vocation du Conseil de Diversité est simple : sensibiliser, lever les tabous et convaincre par des actions de sensibilisation que pour l'entreprise, la diversité et l'égalité professionnelle constituent un enjeu majeur de progression, au risque d'être en décalage avec l'évolution de notre société."



Florence Glanois-Rolland,
directrice territoriale
Est Cigère
"Le Conseil de Diversité n'est ni un censeur, ni un tribunal. Il ne s'agit pas de sanctionner mais de promouvoir la diversité et de faire évoluer la culture d'entreprise. Tous les membres peuvent s'exprimer librement. Les échanges sont enrichissants, sans freins. Aux sujets concrets évoqués, le Conseil de Diversité propose des actions visibles et durables."

focus

Signée par plus de 2 738 entreprises en mars 2010, la Charte de la diversité a pour but de lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi et d'œuvrer en faveur de la diversité.

Le rapport de situation comparée, un outil privilégié pour promouvoir la mixité

Le rapport de situation comparée illustre l'engagement de Batigère, Cigère, Logéhab et Quadral en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Chaque année, en concertation avec les instances représentatives du personnel, son contenu évolue au gré des progrès réalisés dans ce domaine.

Document obligatoire dans les sociétés de 300 salariés et plus, soumis à la consultation du comité d'entreprise, le rapport annuel de situation comparée dresse le bilan de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Des indicateurs permettent d'évaluer la situation en matière de recrutement, de formation, de promotion, de positionnement dans l'entreprise, de conditions de travail, de rémunération et d'articulation entre travail et parentalité.

À travers ces indicateurs, trois axes sont analysés :

- les écarts éventuels de rémunération,
- les évolutions de carrière des femmes,
- la mixité des emplois, les mesures pour concilier vie professionnelle et vie familiale.

Pour chaque axe, un plan d'actions est mis en place pour l'année à venir.

Le rapport de situation comparée est réalisé pour chaque UES, y compris pour Quadral et Logéhab dont les effectifs sont inférieurs à 300 salariés. Les documents élaborés pour l'année 2010 ont été modifiés sur la forme et sur le fond. Adoptant la charte graphique du bilan social, ils sont plus agréables à lire. Par ailleurs, les écarts de salaires sont à présent mesurés à la fois par rapport aux rémunérations moyennes mais également par rapport aux rémunérations médianes. Une évolution en cohérence avec le diagnostic d'équité salariale qui a permis, depuis son instauration en 2008, de repositionner 142 collaborateurs.

Quant aux indicateurs liés au statut et au coefficient hiérarchique exigés par la législation, Batigère, Cigère, Logéhab et Quadral ont choisi d'aller plus loin en réalisant une analyse complémentaire par emploi type. Une mesure qui permet d'affiner les comparaisons, à poste égal, entre les femmes et les hommes.

focus

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap..., dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation... La loi française du 27 mai 2008 définit 18 critères de discrimination.



Sébastien Colin,
responsable
ressources humaines
Batigère Ressources
Il nous explique les grandes tendances que font ressortir les rapports de situation comparée de l'année 2010 :

"La refonte de la classification des emplois administratifs réalisée par Batigère, Cigère et Logéhab, et le repositionnement de rémunération, effectué le 1^{er} juillet dernier, et ce depuis trois années, ont permis de diminuer sensiblement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. L'augmentation du nombre de femmes dans les postes d'encadrement est une action à poursuivre. Les Revues Annuelles des Ressources Humaines, menées chaque année dans les sociétés, sont l'occasion de suivre ces évolutions et de rechercher les moyens de les amplifier."



Nouria Yahy-Boggio, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité

Un contrat signé avec l'État

Le 12 avril 2010, dans la perspective de l'obtention du label Égalité professionnelle, un protocole de partenariat a été signé à Metz entre l'État et Batigère, Cilgère, Logéhab et Quadral. Les quatre UES s'engagent à mener des opérations de sensibilisation et de formation valorisant la mixité, pour lesquelles elles bénéficient d'un soutien financier de la part de l'État.

"Véritable reconnaissance des entreprises exemplaires, un tel accord constitue une première en Lorraine", souligne Nouria Yahy-Boggio, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité. "Responsabilité sociale de l'entreprise, la promotion de l'égalité professionnelle relève d'une stratégie globale de développement, bénéfique aux salariés, mais aussi source de compétitivité."

Égalité au travail : une initiative validée par le label AFNOR

Avec la labellisation accordée par AFNOR Certification, Batigère, Cilgère, Logéhab et Quadral font désormais partie des quelques dizaines d'entreprises françaises pionnières dans le domaine de l'égalité professionnelle. Gros plan sur une démarche ambitieuse.

Après avoir déposé un dossier de candidature en septembre 2010 auprès d'AFNOR Certification, Batigère, Cilgère, Logéhab et Quadral ont obtenu le label Égalité professionnelle le 24 janvier 2011, pour une durée de trois ans renouvelable. "Témoignage de l'engagement des organismes et de la mise en place d'actions concrètes en matière d'égalité liée au genre", explique Pascal Thomas, délégué régional du groupe AFNOR, "le label impose un cahier des charges précis." La prise en compte de l'égalité professionnelle y est évaluée dans trois grands domaines : les relations sociales, l'information et la culture d'entreprise, les ressources humaines et le management, et, enfin, la gestion de la parentalité.

Une commission externe multipartite, composée de représentants de l'État, des salariés et des entreprises, étudie les candidatures et décide de l'attribution ou non du label. "Évaluation régulière construite

dans une logique d'amélioration continue, la labellisation est un processus mené en collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, soutenu par les syndicats de salariés et ceux des entreprises", ajoute Pascal Thomas.



Cristina Lunghi, présidente d'Arborus, cabinet de conseil Égalité professionnelle et Diversité

Tout au long du projet, Cristina Lunghi a accompagné les UES dans la rédaction du dossier de candidature et la réalisation de leur plan d'actions. Présidente d'Arborus, cabinet de conseil Égalité professionnelle et Diversité, elle était chargée de mission par le gouvernement pour l'élaboration du label Égalité en 2004 et anime le Club qui rassemble les sociétés labellisées. "Conçu dans la perspective d'apporter une méthodologie complète de mise en œuvre de l'égalité professionnelle, le label permet de construire des outils de gestion des ressources humaines performants, innovants et égalitaires, à travers une démarche ancrée de façon pérenne dans les valeurs et la politique des entreprises", précise Cristina Lunghi.



L'égalité des chances pour tous

L'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de Batigère, Cilgère, Logéhab et Quadral formalise les mesures communes des quatre UES afin de favoriser l'accueil de collaborateurs reconnus travailleurs handicapés ainsi que le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors.

Anticiper l'évolution des métiers selon les orientations stratégiques des entreprises et faire évoluer les compétences des salariés en fonction de leurs aspirations, tels sont les objectifs de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). En signant leur premier accord GPEC commun en décembre 2009, Batigère, Cilgère, Logéhab et Quadral ont choisi de partager leurs ambitions en matière de politique ressources humaines.



Régine Rompteu, chargée de mission Logivie

Parmi les défis à relever, la question du handicap au travail est au cœur des réflexions. Régine Rompteu, chargée de mission au sein de Logivie et déléguée syndicale, participe plusieurs fois dans l'année aux commissions GPEC rattachées au comité d'entreprise. "Nous avons mené une campagne de sensibilisation auprès des salariés pour que les personnes en situation de handicap le fassent reconnaître au sein de l'entreprise. Souvent par méconnaissance ou par pudeur, ils négligent leurs intérêts alors qu'ils pourraient bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail, d'un suivi médical ou d'un départ anticipé à la retraite", explique-t-elle.

D'autres initiatives sont menées en faveur de l'accueil des personnes handicapées, comme par exemple le recrutement de jeunes en stage ou en contrat en alternance. Il est également fait appel à des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) pour des travaux d'impression ou encore d'entretien des espaces verts. Quant aux offres d'emploi, elles sont toujours diffusées sur des sites dédiés aux personnes handicapées.

"Au fil des ans, j'ai pu constater une évolution dans le regard porté sur les personnes handicapées au travail. Nous devons attirer l'attention et combattre les préjugés pour faire comprendre que le handicap n'enlève rien aux compétences", ajoute Régine Rompteu.

Une "senior" rejoint nos équipes

Assurer une égalité de traitement entre tous les candidats lors des recrutements, promouvoir la diversité au sein de l'entreprise, se traduisent par des actions concrètes. Ainsi, Marie-Agnès Espaulard a été embauchée dans sa 59^e année au poste de chargée de commercialisation chez Quadral Transactions à Aix-en-Provence.

"L'âge est un grand frein en France sur le marché du travail. Après deux années de recherches infructueuses, j'ai été très heureuse de rejoindre l'entreprise. Je ne me suis pas heurtée à des préjugés et je ne rencontre pas de difficultés particulières avec mes supérieurs, qui sont plus jeunes que moi. Je pense que mêler au sein d'une équipe toutes les tranches d'âge apporte davantage de richesses que d'inconvénients. Nous apprenons tous dans l'échange. La mixité est un véritable atout."



Marie-Agnès Espaulard, chargée de commercialisation Quadral Transactions

focus

Le taux d'emploi des 55-64 ans est en France de 38 %, alors qu'il est de 46 % dans l'Union européenne et supérieur à 50 % dans bon nombre de pays européens (53 % aux Pays-Bas, 58 % au Royaume-Uni, 70 % en Suède).

Une formation spécifique pour les dirigeants

Lutter contre les stéréotypes, informer sur le cadre légal, susciter le débat, les journées de sensibilisation invitent les dirigeants à prendre conscience des enjeux liés à l'égalité des chances et à la non-discrimination.

Le 28 avril et le 26 mai derniers, les dirigeants des quatre UES se sont réunis à Paris et à Metz pour suivre une session de sensibilisation à la question de l'égalité professionnelle. Tout au long de ces journées, des experts reconnus dans leur domaine sont intervenus autour de quatre grandes thématiques : le genre, le handicap, le racisme et l'orientation sexuelle. Les conférenciers ont abordé les aspects historiques et juridiques des différents sujets, sans oublier d'orienter les réflexions vers les stéréotypes qui peuvent entraîner des raisonnements ou des comportements discriminants.

Loin de culpabiliser les participants, l'objectif de ces sessions est de mettre au jour ces mécanismes inconscients pour aller au-delà des schémas habituels et réducteurs. L'organisation en groupes restreints a ainsi créé les conditions favorables pour engager des débats permettant à chacun de s'exprimer librement. L'occasion d'ouvrir de nouveaux horizons en matière de stratégie et d'exemplarité.

focus

Qu'est-ce qu'un stéréotype ?
Un ensemble de croyances d'un individu relatives aux caractéristiques ou attributs d'un groupe. Il est naturel, positif ou négatif, pas nécessairement faux et peut être personnel et/ou partagé. Exemple : "Les personnes handicapées sont plus motivées car 'elles en ont vu d'autres'".

La question du handicap

Pour appréhender les problématiques liées au handicap dans l'entreprise, Guy Tisserand, du cabinet TH, a ouvert le débat sur des enjeux plus larges que la simple législation. Son objectif est de "donner envie" de développer une politique favorable à l'emploi des personnes handicapées. Pour y parvenir, il doit lutter contre "les risques subjectifs qui reposent sur des stéréotypes et déclenchent des comportements qui peuvent se révéler discriminants". Insistant sur le développement durable social, la création de nouveaux modèles de management, la gestion du vieillissement, Guy Tisserand présente le contexte réglementaire "davantage comme une opportunité qu'une contrainte".



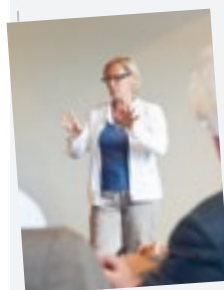
Guy Tisserand,
cabinet TH

La question du racisme

Lors de son intervention, Émilie Perrier, de l'association SOS Racisme, a souhaité rappeler qu'"au-delà d'une simple opinion, le racisme est un délit dès lors qu'il se traduit par un acte". Utilisant l'aspect pédagogique de la jurisprudence dans ce domaine, elle souligne également que "ce phénomène peut être inconscient, que l'auteur d'une discrimination n'est pas forcément raciste mais qu'il a pu intégrer un certain nombre de préjugés qui le conduisent à commettre un acte raciste". Pour combattre cette "discrimination systémique", Émilie Perrier préconise la mise en place d'outils comme par exemple "la traçabilité des candidatures permettant d'objectiver les critères de sélection".

La question de l'orientation sexuelle

"L'enjeu est de déconnecter ses sentiments personnels de la sphère professionnelle", c'est ainsi que Catherine Tripon, de L'Autre Cercle, débute la réflexion sur l'orientation sexuelle. En d'autres termes, ne pas approuver l'adoption pour les couples de même sexe est une chose, ne pas



Catherine Tripon,
L'Autre Cercle

accorder les mêmes avantages à tous les salariés (congé pour enfant malade...) en est une autre. Il peut exister "des comportements de rejet, parfois en toute bonne foi, et sans volonté consciente de discriminer". Catherine Tripon encourage ainsi "une démarche volontariste et visible d'engagement pour 'neutraliser' ces éventuels comportements et 'rassurer' le salarié sur le fait qu'il ne risque rien".

Journée de sensibilisation pour les managers

Sensibiliser l'ensemble des managers aux enjeux de l'égalité professionnelle est une étape indispensable pour faire évoluer la culture d'entreprise. Interview croisée de deux collaborateurs qui ont participé aux formations interactives et ludiques mises en place au printemps dernier.

À Paris, à Metz ou à Lyon, les managers des quatre UES ont été conviés pour échanger autour de la construction des stéréotypes, des risques juridiques qu'encourent les auteurs de discrimination ainsi que de leur rôle essentiel dans la détection des talents. Au programme, un quiz interactif et des vidéos mettant en scène les préjugés dont peuvent être victimes les femmes, les personnes handicapées ou encore les seniors.

Baptiste Halle, chargé d'opérations FIAC, et **Anne Chatillon**, responsable du service social et contentieux et correspondante qualité Batigère Rhône-Alpes, témoignent de leur expérience.

Étiez-vous sensible à la question de l'égalité professionnelle avant de participer à cette formation ?



Baptiste Halle,
chargé d'opérations FIAC

BH : Il me semble que la question de l'égalité entre les sexes n'est plus vraiment d'actualité pour ma génération (NDLR : B. Halle a 27 ans). J'ai l'impression que c'est acquis. Mais il y a encore beaucoup d'efforts à faire en matière de diversité au sens large. Il faut combattre les préjugés, notamment lutter contre le racisme. Batigère m'apparaît comme une entreprise au sein de laquelle la mixité est bien représentée.

AC : On y est forcément sensible quand on est une femme ! Et la question est au cœur de l'actualité. Mais, personnellement, je n'ai jamais été confrontée à un acte discriminatoire. Je pense que Batigère défend un certain nombre de valeurs et qu'il y a beaucoup de respect dans l'entreprise. En tant que manager, j'ai également une responsabilité dans ce domaine.

Pensez-vous que la démarche est utile ?

BH : Oui, car j'ai été surpris de constater que moi aussi j'avais des préjugés inconscients. En réagissant à une vidéo, j'ai sous-entendu que les seniors avaient moins de compé-

tences informatiques que leurs collègues plus jeunes ! Voilà un bel exemple d'a priori totalement infondé ! D'un point de vue juridique, il faut se méfier de la plus petite forme de discrimination, être attentif en tant que manager à respecter les différences de ses collègues et savoir que l'on a des droits en tant que salarié.

AC : Il est important d'être conscient des éventuels risques juridiques et donc d'être particulièrement vigilant au cours des entretiens d'embauche par exemple. Quant aux contraintes familiales que peuvent rencontrer certains collègues, je crois que je suis naturellement compréhensive sur ces questions. Ces séances de sensibilisation ont le mérite de faire réfléchir mais il faut que les ambitions se traduisent par des mesures concrètes.



Anne Chatillon,
responsable service
social et contentieux
et correspondante qualité
Batigère Rhône-Alpes

Qu'avez-vous pensé de la forme retenue pour cette sensibilisation ?

BH : J'ai apprécié cette formation à la fois ludique et pédagogique. La durée était bien adaptée, pas trop longue. L'expression était également assez facile dans le groupe.

AC : J'ai trouvé la forme ludique, l'intervenante dynamique et les situations présentées à travers les vidéos très réalistes. Il y avait une bonne ambiance et une grande liberté dans les échanges.

focus

Dans 90 % des cas, l'embauche d'une personne handicapée ne nécessite pas d'aménagement de poste. Seules 2 % des personnes handicapées sont en fauteuil roulant.



MOSAÏQUE Numéro spécial n° 1 - Octobre 2011

Directrice de publication : Sylvie Girault (BC Compétences)

Secrétariat de coordination et de rédaction : Cécile Mathis (BC Compétences) et Sabrina Tenace ("Le point sur le i")

Conception graphique et mise en page : Agence Trait d'Union

Photographie : Studio Rémi Villaggi

Impression : Utim imprimeurs



Ce document a été imprimé sur du papier recyclé.