faire PLUS

DÉMULTIPLICATEUR DE POTENTIEL

cpme13 BOUCHES-DU-RHÔNE

Agir en faveur de l'égalité et de la mixité

2, av. Elsa Triolet • Bureaupole Bât. A • 13008 Marseille
Tél. : 04 96 120 175 • Fax : 04 96 120 592
contact@faireplus.com • www.faireplus.com

SARL au capital de 15 000 euros • SIRET 451 978 035 00025 • APE : 8559A
Organisme de formation enregistré le 5 avril 2004 sous le numéro 93 13 1135 213
auprès du Préfet de Région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Sommaire

Contexte

1 – Un Appel à Projet de l'ANACT page 3

2 – Une proposition collaborative page 4

Forum Ouvert du 4 Février 2019

1 – Rapports de discussions page 5

1. L'égalité professionnelle commence à la maison page 5
2. Il n'y a pas de métiers sexistes page 7
3. Traiter les sujets liés au sexisme dans le travail page 9
4. Labels qualité : une solution ? page 10
5. Comment lutter contre les stéréotypes Homme Femme dans l'entreprise ? page 11
6. La diversité à l'embauche (jeunes, handicapés …) page 12
7. Lutter contre les attitudes sexistes page 14
8. La complémentarité est source de performance page 15
9. Ateliers participatifs Femme Homme sur les bénéfices de l'égalité page 16
10. Favoriser, harmoniser, égaliser (…) les congés parentaux page 18
11. Vivre des expériences hors de la boite page 20
12. Le genre est-il une compétence ? page 22

2 – Priorisation des thèmes page 24

3 – Evaluation des participants page 24

Contexte

1 – Un Appel à Projet de l'ANACT

« L'objectif de cet appel à projet est de soutenir des actions opérationnelles innovantes au niveau, d'une branche, d'un territoire ou d'une entreprise.

Et ce en lien avec l'ensemble des obligations des entreprises, en matière de prévention des risques et d'égalité professionnelle, et la déclinaison des actions du plan interministériel pour l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité »

Dans le cadre de cet appel à projet, la CPME 13 et le Cabinet FAIRE PLUS ont répondu sur le 4ème axe prioritaire :

« Repérer et à diffuser des bonnes pratiques sur ce champ auprès d'acteurs relais, de dirigeants d'entreprises ou de consultants.

- La promotion d'actions innovantes en matière d'égalité professionnelle conduites à l'échelle d'un territoire ou d'une organisation est un moyen important pour convaincre les acteurs de l'entreprise qu'il est possible d'agir pour une égalité réelle en appréhendant l'ensemble des éléments qui concourent à expliquer les effets différenciés du travail sur la santé et les parcours des femmes et des hommes.
- Ces retours d'expériences doivent permettre d'identifier les facteurs facilitant ou limitant le développement d'action en faveur de l'égalité professionnelle au travail.
- Au final, il s'agit bien de faire en sorte que ce sujet devienne une clef d'entrée privilégiée pour repenser les relations de travail et modes de fonctionnement d'une organisation. »

2 – Une proposition collaborative

2.1 - Constat

- La CPME 13, forte de ses 1000 adhérents et de ses réseaux d'entrepreneurs, connait bien les problématiques des Chefs d'entreprises de TPE PME.
- Ils sont en effet submergés de multiples contraintes pour piloter leurs entreprises et se sentent très seuls !
- Souvent ils ressentent les évolutions réglementaires ou sociétales comme des contraintes supplémentaires.
- Sur le principe, ils ne sont pas opposés à l'égalité professionnelle, ils n'ont juste pas le temps, l'énergie ou la connaissance pour s'y investir !
- En revanche, le Chef d'Entreprise est bien conscient que le partage et l'application de bonnes pratiques, peut alors être de véritables leviers de performance économique et entrepreneuriale !

2.2- Objectifs

- Concevoir des outils de formation et de communication à partir des intérêts, besoins et enjeux des acteurs directement concernés par le sujet.
- Les expérimenter et les analyser en vue de transmission à des structures référentes sur le sujet de la mixité
- Réaliser une action de communication forte et virale pour sensibiliser le grand public sur la mixité

2.3 - Etapes du projet

- La première étape consiste à constituer un comité de pilotage avec des interlocuteurs entrepreneurs sensibles à cette cause
- L'étape suivante, un « Forum Ouvert » identifie les thèmes prioritaires des bonnes pratiques à faire partager
- Puis sont réalisés des « World-Cafés » par thèmes afin de détailler finement ces bonnes pratiques. La matière ainsi récoltée servira de base à la conception des formations et de la communication.
- Lors de l'étape 4 nous réaliserons des formations et ce dans 2 formats : un traditionnel en présentiel et un plus innovant, les « formations capsules » vidéo de quelques minutes diffusables sur internet.
- Enfin, un temps de restitution et de valorisation des 'best practisers', aura pour objectif de communiquer largement sur l'existence des outils élaborés et créer leur "viralité".

Forum Ouvert du 4 Février 2019

Faire de l'égalité professionnelle une source de performance

1. Rapports de discussions

Sujet	**L'égalité professionnelle commence à la maison**

Initiateur Initiatrice	Stéphanie TOURAME	**N° rapport**	**1**

Participants	

Discussions – Éléments importants

- Ça commence avant la naissance
- Ce sont les femmes qui éduquent les enfants
- Les femmes d'aujourd'hui prennent de plus en plus leur place au niveau de l'éducation
- La posture des femmes est très marquée par les habitudes liées à l'éducation
- Les femmes ne se sentent pas au niveau
- Plus de travail à la maison : une énergie diluée
- N'ont-elles pas une charge importante?
- Ce qui est projeté par les parents aux enfants
- Le complexe de 'homme qui « réussirait » moins bien que la femme
- On peut être une femme super libérée et finalement continuer à garder la charge domestique
- Ça démarre tout de suite après la naissance
- Ça commence même dans le couple, avant la naissance
- Après le deuxième enfant, ça bascule dans une inégalité des taches
- La pub s'empare du sujet (Gilette)
- La femme porte l'enfant : ça pourrait être valorisé dans les entreprises
- Autocensure/ Plafond de verre
- Les femmes n'acceptent pas les postes malgré des propositions
- Les femmes manager ne sont-elles pas l'avenir du management

- Est-ce à l'école de prendre en charge la promotion/évolution de l'égalité?
- Stéréotypes des enfants « filles et garçons » tournés vers le travail VS compétences naturelles
- Ecole d'ingénieurs, les femmes sont moins « tech », problème de recrutement du au genre
- Les horaires de travail dans le couple
- Répartition des tâches domestiques, gestion du foyer
- Atelier philo à l'école : thème à mettre en œuvre
- Parcours professionnel de la femme qui s'arrête
- Image de la princesse
- Valoriser le rôle dans le couple pour valoriser chacun
- Changer l'image de la réussite professionnelle

Sujet	Il n'y a pas de métiers sexistes !?

Initiateur Initiatrice	Guillaume CHAPUIS	N° rapport	2

Participants	Marie-Agnès LAFFON - Julia HUGUES – Tracey BUTLER – Valerie CAPAY - Emmeline CHUSIT- Natacha - Arnaud – Dikson ANKTIL

Discussions – Éléments importants

- Statistiques qui montrent une répartition inégale en fonction des métiers
  - Ex BTP plutôt masculin santé plutôt féminin
- Y a-t-il des catégories de métiers et quels en seraient les critères ?
- Toujours dans les statistiques, on voit que les femmes ont accès à moins de métiers que les hommes
- Cela reviendrait à dire qu'il y a des compétences purement masculines et purement féminines
  - Valorisation de l'individu et du collectif
  - QI du collectif plus important avec de la diversité et donc de la mixité
  - Ne pas mettre de mixité c'est se priver d'un potentiel
- Rôle ou plutôt poids de l'inconscient collectif qui reste ancré = culture
  - *« les filles ont des vélos roses et les garçon des bleus »*
- Il est préférable de parler d'appétences plus que de compétences
  - Cela revient à l'éducation que de dire que les filles auraient plus d'appétence à un métier et les garçons à un autre
- + de médiatisation de modèles qui cassent les préjugés sociétaux (montrer des femmes mécanos, des hommes aides à domicile etc…)
- + de sensibilisation dès le plus jeune age
  - Ce que chacun fait à son niveau sur la question : sa part du colibri contre le sexisme
- Impact au niveau de salaire
  - Les métiers trop peu payé intéressent moins les hommes
  - Les métiers dans lesquelles il y a plus de femmes sont moins payés
  - Valoriser les métiers dans lesquelles il y a plus de femme (ex technicien de labo difficulté à trouver des hommes

- Adaptation des tâches : la féminisation a permis de faire place a la vulnérabilité et de prendre des mesures préventives alors que les standards étaient plutôt calqué sur des modèles masculins avec des injonction du types « soit fort ».
    - Adaptation pour tous plutôt que simplement valoriser la performance et la compétition

En conclusion

- Importance de travailler en amont avec de la sensibilisation pour changer les mentalités
- Valorisé la complémentarité plus que l'égalité.

Sujet	Traiter les sujets liés au sexisme dans le travail

Initiateur Initiatrice	Samah Ben Dhia	N° rapport	3

Participants	Sandrine MULLER – Philippe GENOVESI – Flavia FAGGIANA – Emmeline CHUSIT – Laurence CULTY – Josepha COLIN –Axel GRELEAU – Alexandre FASSI – Céline De LAMBERTERIE – Leila MARTINEZ

Discussions – Éléments importants

Éléments de réflexion

- Égalité salariale
- Accès à la formation et à la montée en compétences
- Évolution professionnelle, accès aux postes à responsabilités
- Travailler sur l'évolution des mentalités
- Transparence au sein des entreprises sur les critères d'évolution
- Travailler sur la posture des femmes
- Quelle attitude avoir à l'encontre des attitudes sexistes?
- Intégrer le bien-être au travail
- L'annonce d'une grossesse n'est pas une tare, ne pas le considérer comme un problème
- Attention à la discrimination à l'embauche, (ex : questions liées à l'âge, aux enfants..)

Pistes d'actions :

- Affichage des textes au niveau des entreprises
- Formations spécifiques à destination des managers, RP, CA, CODIR
- Sensibiliser sur les responsabilités légales et communiquer sur les sanctions encourues
- Identifier un référent conseil sur les inégalités/sexisme
- Rédiger une procédure d'alerte dans le cadre d'une charte, par exemple
- Éduquer les enfants
- Ateliers avec jeux de rôles (théâtre forum) : vivre les situations, les expérimenter
- Évaluer/Identifier ce qui est déjà mis en place dans l'entreprise
- Ateliers de sensibilisation

Sujet	Labels qualité : une solution ?

Initiateur Initiatrice	Camille LECARDONNEL VIDAL	N° rapport	4

Participants	Eva CHAUVET – Lysiane SUAREZ – Vincent EMMERICH - Agnès AUBERT – Marie- Agnès LAFFON – Stéphanie TOURAME – Sarah THEVENET

Discussions – Éléments importants

Pourquoi un label ?

- Rassurer clients,
- Rassurer les collorateur.rice.s
- Développer une image/marque employeur
- Législation : Rapport situation comparée, Index égalité, Accord égalité professionnelle à déposer auprès de la DIRECCTE
- Aide au recrutement
- Démarche égalité professionnelle dans la RSE

Quels labels ?

- Lucie,
- Emplitude,
- Afnor Egalite professionnelle
- Afnor Diversité
- ISO 26000

Labels permettent de :

- mettre en place une démarche qualité,
- créer un processus harmonisé pour l'ensemble des collaborateur.rice.s

Toutefois, cela reste très contraignant et couteux pour des petites structures

Solutions envisagées :

- Création d'une charte ou de règles d'or,
- Usage systématique de l'écriture inclusive,
- Aide à la démarche de labellisation pour de petites structures volontaires,
- Critères égaux dans les conventions collectives,
- Création de formations dans le DataDoc pour apprendre à faire de l'égalité professionnelle

Sujet	Comment lutter contre les stéréotypes homme/femme dans l'entreprise

Initiateur Initiatrice	Emmeline CHUSIT	N° rapport	5

Participants	Eva CHAUVET – Hélène CARON – Vincent EMMERICH – Michel FARHI - Ivan PION GOURREAU

Discussions – Éléments importants

Tous concernés par le sujet / toutes les entreprises (même si plus de femme que d'homme dans l'entreprise par exemple.)
Avoir une démarche pro active : s'interroger sur ses pratiques, sa politique : auto diagnostic/ auto évaluation

1. **Sensibilisation** à la question :
   - Par le réseau : Interentreprises : branches, interpro associations (évènement quizz etc…)
   - Dans l'entreprise : La direction, les équipes : prise de conscience : chiffres/ études /
   - Intervention d'association spécialisées etc…
   - L'important : ne pas être accusateur, libérer la parole, faire prendre conscience, s'interroger
   - Démystifier : le sujet c'est l'égalité professionnelle (différent de féministe par ex. etc…)

2. **Actions concrètes** construire, chercher des solutions ensemble :
   - ex. signalement d'agissement sexisme, égalité salariale, équilibre vie pro /perso, pour tous etc…
   - sanction réaction
   - outiller les entreprises

3. **Communication** régulière : engagement de l'entreprise humour, clip, journal interne, témoignage attention sujet sérieux

4. **Évaluation** : par ses confrères, auto évaluation, indicateurs / impact de sa démarche etc…

Sujet	**La diversité à l'embauche (jeune, jeune en situation de handicap, autres générations) une source de performance**

Initiateur Initiatrice	Agnès AUBERT	**N° rapport**	**6**

Participants	Lysiane SUAREZ - Tracey BUTLER - Julia HUGUES Emmanuelle RASTOIN

Discussions – Éléments importants

Dans la restauration :

- L'embauche des jeunes est facilité (en lien avec leur capacité à gérer les difficultés du métier : horaires atypiques etc)
- Exemple d'ESAT avec un restaurant d'application qui permet à des jeunes en situation de handicap de travailler à différents postes : cuisine, service etc

Positionnement de l'entreprise

- **Peurs, préjugés à diversifier les profils recrutés**
- Pour les entreprises qui ont notamment des effectifs stables avec peu de recrutement, peurs de déstabiliser l'équipe avec des profils différents si par exemple la moyenne d'âge de l'équipe est de 40 ans (préjugés à diversifier les profils à l'embauche)
- Préjugés sur l'embauche de jeunes issus des quartiers Nord de Marseille :
  - Discrimination à l'adresse
  - Manque d'expérience
  - Manque de savoir être professionnels
  - Pas assez qualifié

Problème de l'adaptation des locaux au handicap

Politique de l'entreprise

- Pour les entreprises qui ont une vraie politique en matière de diversité d'embauche et qui considèrent cela comme une chance, cela est travaillé de façon participative avec les équipes
- Les témoignages de chefs d'entreprise à leurs pairs qui ont fait le pas d'embaucher des jeunes des quartiers nord ou des personnes en

situation de handicap et qui partage le fait de l'avantage que cela représente pour eux aujourd'hui dans l'entreprise (notamment en termes de développer les liens, apprendre à mieux se connaître, sortir des représentations, des préjugés)

Recruteurs :

- Méconnaissance du handicap
- Ne savent pas que x % des jeunes des quartiers nord, des migrants ont un Bac +4 +5
- Recrutent uniquement à travers leur réseau
- Nécessité de s'ouvrir aux autres possibles
- **Comment relier le monde de l'entreprise et du social?**

Organisations avec un management coopératif (horizontal et plus pyramidal)

- Lors de la crise, 40% des organisations qui s'en sont sortis sont des entreprises fonctionnant avec un management coopératif, où justement la diversité est favorisée et est vécue comme une richesse.
- Exemple : SCOOP DRUON (le syndrome du poisson lune) - FAVI

Sujet	Lutter contre les attitudes sexistes

Initiateur Initiatrice	Axel GRELEAU	N° rapport	7

Participants	Marie-Agnès LAFFON - Leïla MARTINEZ – Céline DE LAMBERTERIE – Samah BEN DHIA – Philipe GENOVESI – Camille LECARDONNEL

Discussions – Éléments importants

- Prévenir les attitudes sexistes : rôle de l'éducation, des médias et in fine des entreprises (la vie en entreprise n'est que le reflet de l'état de notre société vis-à-vis de ce sujet
- Mieux définir juridiquement les attitudes sexistes et faire connaître les frontières entre les attitudes recevables et non permises
- Inciter les entreprises à se doter d'une politique active en matière d'égalité professionnelle et de mixité.
- Communiquer dès l'entretien d'embauche sur la politique non sexiste de l'entreprise
- Outil : Cellule d'écoute au sein de l'entreprise à un niveau supra (branche, interpro…)
- Donner à chacun un corpus d'outils pour mieux appréhender et réagir face à un comportement sexiste/déplacé
- Lutter contre les inégalités salariales
- La problématique de l'attractivité des professions monocolores en termes de genre (SAP…)

Sujet	LA COMPLEMENTARITE DES GENRES EST UNE SOURCE DE PERFORMANCE

Initiateur Initiatrice	Stéphanie TOURAME	N° rapport	8

Participants	Laurence CULTY – Flavia FAGGIANA – Philippe GENOVESI – Valérie CAPPAI – Dikson ANKTIL – Sandrine MULLER – Sarah THEVENET

Discussions – Éléments importants

- Le genre & le sexe : même chose ? représentation sociale, catégorisation d'une personne
- Vision de la parentalité, de la vie sont très différentes
- On peut poser cette question en terme d'individus : par ex pour les handicapés
- La constitution des équipes; la mixité apaise autant dans les équipe d'hommes que de femmes
- Les stéréotypes sont vécus, parlés comme négatifs et pourtant ils sont utiles pour expliquer la complémentarité : paradoxe
- Sans différence, point de complémentarité
- C'est un leurre de chercher à tout prix l'égalité mais plutôt l'équité
- SI on adapte le métier à chaque individu, peut faire évoluer le métier et injecter de l'innovation
- Le bateau (la navigation en bateau) est un laboratoire et on observe le plafond de verre alors que la complémentarité est facile à mettre en place
- L'égalité professionnelle est-elle un indicateur de performance?

parité	égalité	équité
Répartition en nombre	Égaux en droit Répartition en nombre Moi j'aime pas !! gomme les différences	Égaux en droit Comment on gère le retour de congé mater? Reconnaissance des contributions de chacun Individualisation des potentiels

- Rôle de l'entretien professionnel : potentiel, compétences
- Contribution des équipes projet mixité pour mixer les visions du monde
- Quid de la discrimination positive

LA DIFEFRENCE/DIVERSITE SONT DES FORCES

Sujet	Ateliers participatifs femmes hommes sur les bénéfices de l'égalité

Initiateur Initiatrice	Hélène CARON	N° rapport	9

Participants	Laurence CULTY - Samah BEN DHIA - Dominique MUCCHIELI - Michel FARHI

Discussions – Éléments importants

Pourquoi ?

- La participation, c'est la clé pour faire évoluer les représentations : comprendre la posture de l'autre, écouter l'autre, comprendre ce qu'il vit.
- Lever les craintes et résistances / changement.
- Donner la parole. Tout le monde y gagne.
- Les échanges entre pairs sont les plus efficaces pour convaincre.
- Même si l'éducation est porteuse de stéréotypes, la formation peut faire évoluer par la prise de conscience.

Comment ?

- Expliciter les termes : égalité/mixité /genre
- On parle d'égalité de droits.
- Trouver des méthode pour faire venir les équipes : communication adaptée pour stimuler le volontariat
- Animateurs, facilitateurs
- Faire des fiches pratiques pour organiser ces ateliers
- Techniques/animations qui favorisent la participation : théâtre forum, petits films, piécette, jeux de rôles avec inversion des rôles femmes hommes pour prise de conscience (vis ma vie)
- Valoriser l'expérience personnelle : argumentaire vis-à-vis des enfants, préparer l'avenir, sensibilisation des pères managers/parcours de leurs filles.:Voir l'écho avec les motivations personnelles.

Où ?

- Dans ou hors de l'entreprise : les deux sont possibles. En extérieur, la parole est plus libre.
- Dans les petites entreprises, prévoir le l'inter entreprise.

Qui organise ?

- Implications forte des dirigeants

Et après ?

IMPORTANT :

- Valoriser la matière produite
- Pour rappel : l'égalité professionnelle commence à la maison (cf atelier spécifique)

Sujet	**Favoriser, harmoniser, égaliser… les congés parentaux**

Initiateur Initiatrice	Eva CHAUVET	**N° rapport**	**10**

Participants	Lysiane SUAREZ – MES Conseils Guillaume CHAPUIS – VISTA Coaching Ivan PION GOUREAU – FEP Emmanuelle RASTOIN – AGEFOS Philippe GENOVESI – Le Cap

Discussions – Éléments importants

- L'idée générale est de réfléchir aux possibilités d'inciter et/ou de favoriser les congés maternité et paternité au sein de l'entreprise (employés, employeurs) au-delà du cadre légal.
- Postulat de base : les congés parentaux sont source d'inégalités entre femmes et hommes ; la meternité encore beaucoup vécue comme un frein par les femmes dans leur milieu pro ; les temps parentaux doivent être valorisés.
- Au-niveau législatif, nécessité de faire avancer la loi pour égaliser les durées de congés maternité et paternité, indemnisés au même taux et pour la même durée.
- La mixité de la parentalité/du modèle parental participe à faire évoluer durablement les stéréotypes dans la société (répartition des rôles entre femmes et hommes, tâches ménagères, etc.).
- Le congé maternité ne doit plus être vécu comme un problème par les femmes pour leur carrière comme pour leur vie personnelle. Or c'est encore beaucoup le cas aujourd'hui. Un des moyens d'y parvenir est d'équilibrer les congés et de les valoriser.
- Les entreprises de taille moyenne ou grosse peuvent mettre en place des systèmes d'aide collectifs (crèches, garderies, etc.). Attention toutefois à ce que ça ne devienne pas une incitation à être plus productif !
- Favoriser le télétravail au sein d'une entreprise peut permettre une meilleure gestion du temps parental, et de ne pas discriminer les mères.

- Tour de table des papas du groupe : comment ont-ils organisé leur vie pro à l'arrivée de leur enfant ? Réponses : pour la majorité d'entre eux, c'est la femme qui s'est rendu disponible.
- Au-delà des obligations légales, et en attendant que la loi change, l'employeur peut créer un climat de confiance en parlant parentalité avec ses employés. Par exemple, il peut préciser à la signature du contrat d'embauche, ou au moment des entretiens individuels, que le temps partiel pour les hommes est possible. Cela incitera le futur père à demander un temps allégé. Un des freins constaté par l'expérience du groupe est que les pères n'osent même pas demander un temps partiel par crainte d'une réaction négative de leur hiérarchie.
- Possibilité d'offrir une semaine de congés payés en plus dans le cas d'une paternité. Incitation qui n'est pas une obligation selon la loi mais qui favorise l'allongement de la durée du congé paternité dans les faits.
- Remarque : de nombreux pères sont en demande de passer plus de temps avec leur enfant à la naissance/premiers mois de vie mais n'en ont pas la possibilité…

➔ En résumé : on constate qu'il y a des marges de manœuvre possible du côté de l'entreprise/de l'employeur, en attendant que la loi change.
Les exemples des pays voisins, où le congé paternité est à l'égal du congé maternité, montrent que l'équilibre des congés est positif et source d'épanouissement pour les deux parents.
Cela entraine de fait davantage d'égalité professionnelle.

Sujet	Vivre des expériences « en dehors de la boite »

Initiateur Initiatrice	Flavia FAGGIANA - Team Winds	N° rapport	11

Participants	Valerie CAPPAI - Stéphanie TOURAME - Tracey BULTER - Dickson ANKTIL - Sarah THEVENET - Céline DE LAMBERTERIE

Discussions – Éléments importants

Idées d'expériences concrètes :

- Bateau / navigation en équipage / en solitaire
- Carnaval (échange de genres)
- Impro théâtrale / théâtre forum
- Vis ma vie pendant un jour dans l'entreprise (échange de postes)
- Faire sans l'autre (après une séparation / couple)
- Activités extra-pro : amener dans l'entreprise ce qu'on apprend en dehors

Outils :

- Formation
- Adaptation (matériel…)
- Confiance / posture
- Travail sur la voix / respiration

Prise de conscience / vie perso – vie pro :

- Libérer la pensée
- Libérer la parole
- Sortir de zone de confort
  complémentarité des visions / genre
- Schémas / famille – couple – enfants

Co : Collaboration / Co-création / compétition :

- Tolérance
- Créativité
- Activités genrées : naturopathie vs régate ?

Conclusion

- EQUITE au service de la PERFORMANCE – et vice versa !
- Il existe une porosité entre vie perso / vie perso.
- La recherche d'égalité n'est pas souhaitable car nous sommes complémentaires : hommes / femmes / individus.
- C'est l'équité qui est à rechercher. C'est d'elle que viendra la performance ? Besoin de redéfinir la notion de performance.

Sujet	Le Genre est-il une compétence ?

Initiateur Initiatrice	Camille LECARDONNEL-VIDAL	N° rapport	12

Participants	Leila MARTINEZ - Marie-Agnès LAFFON - Vincent EMMERICH - Julia HUGUES

Discussions – Éléments importants

Définition :

- Compétences :
  - Techniques
  - Comportementales
- Genre : on devient femme / on devient homme (à la différence avec le sexe car cela est biologique)

Oui :

- On parle de métiers genrés : métier dit de femmes et métier dit d'hommes
- Accepter qu'il y a des choses que les femmes ne peuvent pas faire, et inversement pour les hommes.
- Plafond et parois de verre
- Les femmes hauts placées prennent et adoptent des « attitudes d'hommes »
- Pour une même situation, la perception de la femme et de 'homme sera différente. Ex : une femme manager qui crie sera perçu comme hystérique, alors qu'un homme manager sera perçu comme quelqu'un qui a du caractère.

Non :

- La limite est personnelle : autocensure,
- On est tous différent
- Discriminations dans certain secteur et pas d'autre
- Changement de priorités pour les femmes et les hommes (famille puis travail alors qu'avant travail puis famille)

- Pourquoi existe-il des métiers genrés ?
  Cela dépend de la demande du client (société / patron)

- Solutions :
  - La mixité dans les métiers permettra de recréer de l'attractivité !!!!
  - Il faut sortir des attributions de la société : avoir un regard critique
  - Apprendre à accepter les différences

- Quelle est la part des représentations dans notre construction personnelle ?
- Quelle est l'utopie ? Inverser les pouvoirs ?

2. Priorisation des thèmes à approfondir

N° de rapport	Sujet	Score
1	L'égalité professionnelle commence à la maison	34
6	La diversité à l'embauche (jeunes, handicapés …)	33
3	Traiter les sujets liés au sexisme dans le travail	29
4	Labels qualité : une solution ?	28
9	Ateliers participatifs Femme Homme sur les bénéfices de l'égalité	26
7	Lutter contre les attitudes sexistes	20
10	Favoriser, harmoniser, égaliser (…) les congés parentaux	19
11	Vivre des expériences hors de la boite	18
8	La complémentarité est source de performance	14
5	Comment lutter contre les stéréotypes Homme Femme dans l'entreprise ?	12
2	Il n'y a pas de métiers sexistes	11
12	Le genre est-il une compétence ?	10

3. Evaluation des participants

1 Participation

Inscrits	43
Présents	33
Evaluations	30

Soit un taux de présence de **77 %**
Soit un taux d'évaluation de **91 %**

2 Décrivez votre niveau de satisfaction par rapport à la rencontre

1-faible - - - - - 4 - très bien

1	2	3	4

3,8

3 Les objectifs de la rencontre ont-ils été atteints ?

Partager vos idées et explorer toutes les possibilités pour faire de l'égalité professionnelle une source de performance !

Non exprimé	Non	En partie	Oui
6,7 %	**0 %**	**16, 7 %**	**76,7 %**

4 Ce que j'ai aimé… et les découvertes que j'ai faites :

Quelques-uns de vos commentaires

L'outil Forum Ouvert, le modèle de travail, le format, les modalités d'échanges le cadre de la construction du projet, l'animation

L'intelligence collective, les rencontres, les échanges riches, le partage, la bienveillance, l'écoute, la confrontation, l'altérité, la participation, la qualité des échanges, la liberté structurée, le fait d'échanger avec plusieurs groupes de personnes différentes, l'adhésion des hommes sans filtre

La notion d'un label, que toutes les questions convergent vers le même objectif, les pistes, les solutions concrètes

5 Ce qui pourrait être amélioré… Suggestions :

Une certaine frustration de ne pas avoir le temps de prendre connaissance des autres ateliers

Plus de concret, plus de multiculturel, une phase de synthèse plus importante, journée ?

Le choix des thèmes à la fin

Pour moi l'égalité est un principe : elle ne doit donc en aucun cas liée à la performance

Plus grande participation des entreprises