

# Guide de bonnes pratiques Égalité et mixité au sein de la filière forêt-bois

Livrable du 23/09/2024

EQUILIBRÉS  
DIVERSITÉ ET INCLUSION

FB FIBOIS  
NORMANDIE

# AVANT-PROPOS

Louvigny, le 23 septembre 2024

Chères toutes, chers tous,

En Normandie, dans la filière bois et forêt, 8 salariés sur 10 sont des hommes. C'est évidemment le fruit d'une tradition pluriséculaire et pas une volonté d'exclure les femmes. Néanmoins, aujourd'hui, les modes de travail ont évolué, incluant davantage de mécanisation, tandis que les entreprises de la filière ont de plus en plus de mal à recruter. Alors pourquoi pas tenter de s'ouvrir davantage aux femmes ?

Cette option est au cœur de notre démarche : pour que plus de femmes s'engagent dans la filière et candidatent, nous devons leur assurer de bonnes conditions d'accueil. Cette grille d'auto-évaluation et ce guide d'accompagnement sont là pour vous aider : il n'est pas si simple de se poser les bonnes questions et de savoir comment faire bien quand on n'a toujours travaillé qu'entre hommes !

En quelques minutes, vous saurez sur quels points vous pouvez peut-être faire mieux, et il y a fort à parier que ces petits aménagements seront bénéfiques non seulement pour les salariées, mais pour l'ensemble de votre équipe.

Bien à vous toutes et tous,



Anne-Sarah  
MOALIC

Directrice FIBOIS Normandie

# INTRODUCTION

L'**objectif** de ce guide est de fournir un aperçu des bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes pour inspirer les entreprises de la filière forêt-bois.

Le guide commence par une grille d'auto-évaluation de votre situation sur l'égalité femmes-hommes. En fonction de vos réponses, vous trouverez ensuite les parties associées pour vous accompagner sur les priorités identifiées.

Il est primordial de centraliser les initiatives mises en place et de les partager : ainsi, n'hésitez pas à partager vos actions sur l'égalité femmes-hommes en nous écrivant à l'adresse suivante : [contact@fibois-normandie.fr](mailto:contact@fibois-normandie.fr).

Ce guide a été réalisé par le cabinet [EQUILIBRES](#). Les entreprises rencontrées ont été sélectionnées avec l'aide de Fibois Normandie pour refléter la diversité des entreprises de la filière forêt-bois, que ce soit dans leur configuration interne, ainsi que dans leurs activités.

## **Remerciements :**

Nous tenons à exprimer tous nos remerciements aux entreprises qui ont contribué à la réalisation de ce guide en nous accordant du temps pour des entretiens et des observations terrain. Un grand merci à Alliance Forêt Bois, les ateliers Aubert Labansat, Biocombustibles, Duchesne, Künkel et l'ONF pour les échanges et vos retours sur des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et des bonnes pratiques dans le quotidien du travail.

# METHODOLOGIE (1/3)

Ce guide est le fruit d'une méthodologie en plusieurs étapes :

## **1) Les entretiens exploratoires**

Tout d'abord, des entretiens exploratoires ont été menés avec des personnes ayant une vue globale de l'activité de leur entreprise (direction, gérant, RH). Les entretiens ont été menés en visio ou par téléphone de manière semi-directive, c'est-à-dire en suivant une grille de questions qui peut s'adapter en fonction des réponses de la personne interviewée. Cette méthode permet d'aborder des thèmes précis, tout en s'adaptant aux réponses et à la dynamique de l'échange. L'objectif était de recueillir des retours terrains sur les enjeux d'égalité femmes-hommes au sein de la filière bois et forêts; en donnant la possibilité à la personne interviewée de développer ses idées, d'explorer des sujets inattendus, tout en restant centré sur l'objectif initial de l'entretien.

### *Les objectifs ?*

Recueillir les perceptions sur les trajectoires actuelles des femmes au niveau de l'entreprise, lors du recrutement et de l'intégration, identifier les freins potentiels et explorer des bonnes pratiques mises en place.

### *Combien d'entretiens ?*

Sept entretiens ont été menés d'une durée d'1h à 1h30.

### *Les grandes catégories de la grille d'entretien*

- La culture de l'entreprise
- Recrutement et intégration
- Conditions de travail
- Développement de carrière et rémunérations
- Violences sexistes et sexuelles
- Projections pour la suite

Ces catégories ont toutes été déclinées dans plusieurs questions, avec le prisme du genre, c'est-à-dire pour parvenir à comprendre quels sont les enjeux pour les hommes ET pour les femmes.

# METHODOLOGIE (2/3)

## **2) Recherches et benchmark des pratiques**

Ces entretiens ont permis de structurer les analyses en plusieurs rubriques que vous retrouverez dans le guide :

- Faire connaître et attirer
- Fidéliser et accompagner
- Améliorer de manière globale les conditions de travail pour les femmes et pour les hommes
- Aides et réseaux à mobiliser

A partir des éléments saillants des entretiens, les recherches de bonnes pratiques sur ces rubriques ont pu être menées. Elles illustrent ainsi les différentes parties du guide.

## **3) Observations ergonomiques sous le prisme du genre**

Une ergonome est ensuite allée observer le travail dans des entreprises de secteurs d'activité différents : par exemple scierie, menuiserie, charpente, exploitation forestière. Certains entretiens et observations ont pu être menés avec des femmes et des hommes. A noter que certains chantiers étaient exclusivement composés d'hommes.

### *Les objectifs de ces observations ?*

Avoir un aperçu global des conditions de travail des salariés, quel que soit le genre, avec une focale spécifique sur d'éventuelles contraintes d'activité pour les femmes.

Ces observations sont dites « ouvertes », dans le sens où elles portaient sur la découverte des activités, sans chercher à observer une activité ou une tâche spécifique.

Les journées d'intervention alternent entre moments d'observations et entretiens individuels et collectifs dans plusieurs lieux (site, chantiers)

Ces journées ont permis de mener au total :

- 14 entretiens individuels
- 3 entretiens collectifs sur chantier
- 6 temps d'observations spécifiques d'activités

# METHODOLOGIE (3/3)

## **4) Construction de la grille d'auto-évaluation et du guide**

Une grille d'auto-évaluation a été construite à destination des entreprises pour se positionner sur le sujet de l'égalité femmes-hommes. Cette grille a été envoyée aux interlocuteurs et interlocutrices des entreprises ayant participé à ce projet pour qu'elle soit testée. Nous les remercions à nouveau pour leurs retours et leur réactivité.

Le guide a ensuite été rédigé pour répondre en miroir aux différentes sections de la grille d'auto-évaluation.

Il s'agit en effet d'évaluer, mais également de proposer des idées d'actions à mettre en place pour faire avancer l'égalité femmes-hommes!

# SOMMAIRE

## Avant-propos

---

p. 02

## Grille d'auto-évaluation

---

p. 05

## Guide de bonnes pratiques

---

p. 15

## 01

---

L'égalité femmes-hommes :  
quelques chiffres-clés avant  
de démarrer

p. 17

## 02

---

Faire connaître et attirer

p. 23

## 03

---

Fidéliser et accompagner

p. 31

## 04

---

Améliorer de manière globale  
les conditions de travail pour  
les femmes et pour les  
hommes

p. 42

## 05

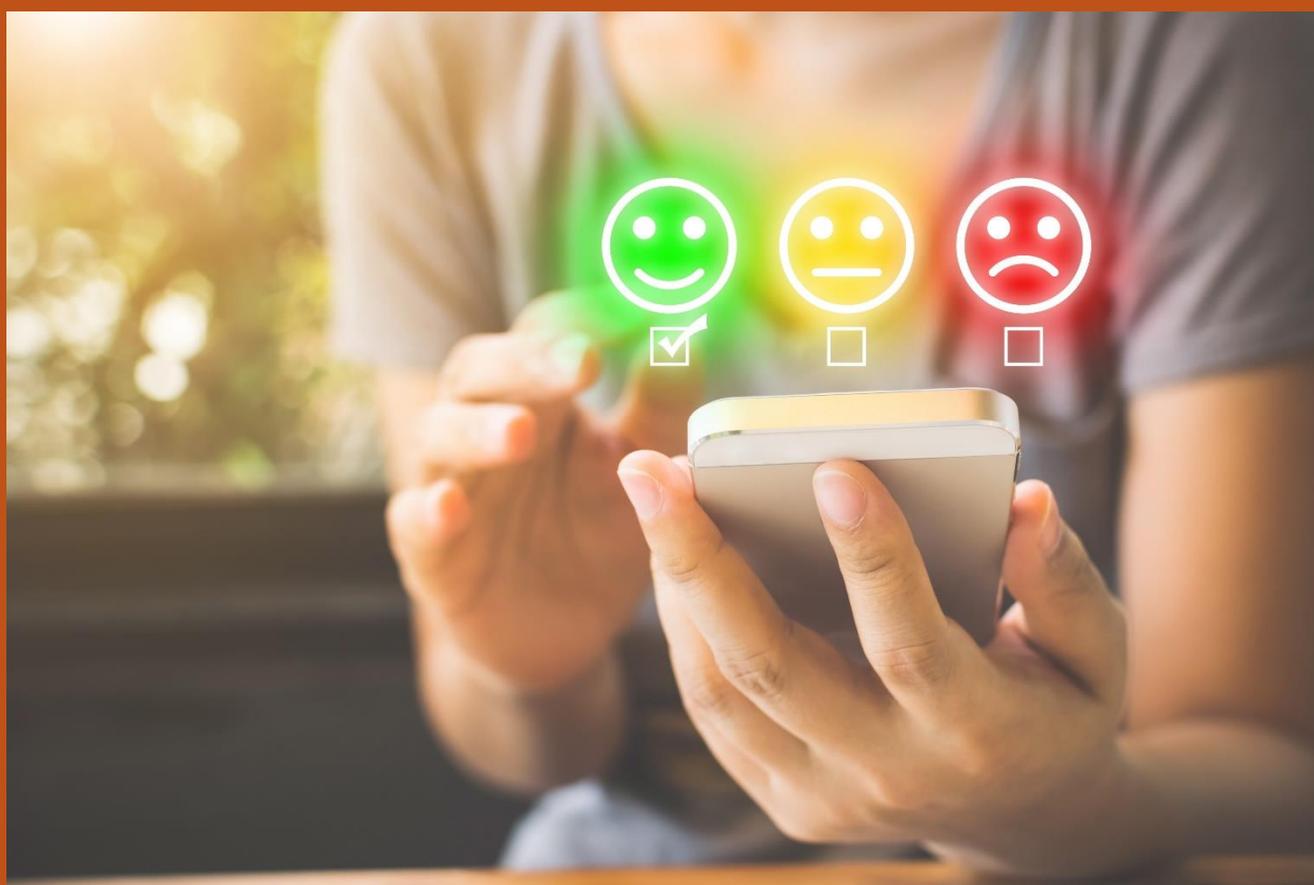
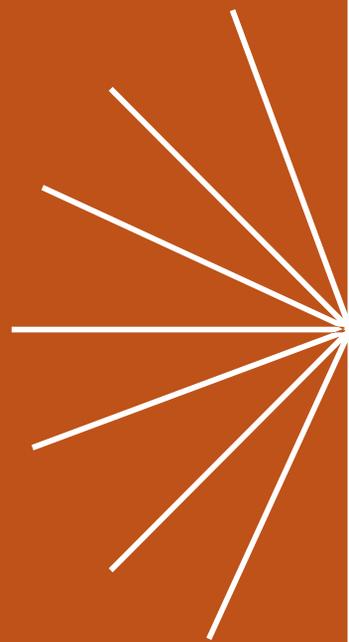
---

Aides et réseaux à mobiliser

p. 54



# Grille d'auto-évaluation



# LA GRILLE D'AUTO-EVALUATION

La grille que vous vous apprêtez à remplir est construite de telle façon :

- Elle est structurée selon **plusieurs rubriques** qui couvrent les sujets de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : contexte général ; faire connaître et attirer des candidats et des candidates ; fidéliser vos salarié.es et les accompagner tout au long de leur carrière ; et améliorer les conditions de travail de vos salarié.es.

Le parti-pris est d'aborder le sujet de l'égalité de manière large, pour couvrir l'ensemble des dimensions qui peuvent constituer des freins à une plus grande mixité de la filière bois et forêt.

- **Il vous faut remplir la grille en entier, puis calculer un score global** pour pouvoir positionner la maturité de votre entreprise sur les sujets de l'égalité : débutant, intermédiaire ou avancé.
- **A la fin de chaque rubrique, vous trouverez un renvoi vers les pages concernées du guide** pour accéder rapidement aux bonnes pratiques dédiées à ces questions.

# Où en êtes-vous de l'égalité femmes-hommes ?

Cette grille va vous permettre de faire un rapide état des lieux sur la thématique de l'égalité femmes-hommes et de connaître le niveau de maturité de votre entreprise sur ces sujets.

Il n'y a pas de mauvaises réponses !

Découvrez ensuite, selon vos résultats, des idées de bonnes pratiques à mettre en place pour continuer à avancer vers plus d'égalité !

## Le contexte général de mon entreprise

- Une réflexion sur la Qualité de la vie et les conditions de travail (QVCT) est déjà lancée au sein de votre entreprise  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Une réflexion sur l'égalité femmes-hommes et la mixité est déjà lancée au sein de votre entreprise  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Il y a autant de femmes que d'hommes au sein de mon entreprise  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Les femmes et les hommes au sein de mon entreprise exercent les mêmes métiers  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Les données sociales (issues de votre bilan social, base de données, etc...) sont présentées de manière globale (H et F confondus) et aussi de manière distincte en fonction du genre  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Votre index égalité professionnelle est supérieur à 75 points cette année  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Si votre entreprise dispose d'un CSE\*, avez-vous désigné un référent ou une référente sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Dans mon entreprise, j'ai mis en place des actions de prévention autour du sexisme et du harcèlement sexuel ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore

\*A noter que le comité social et économique (CSE) doit être mis en place depuis 2020 au sein des entreprises de plus de 11 salariés (l'effectif de 11 salariés doit être atteint pendant plus de 12 mois consécutifs).

**Vous avez une majorité de « Non, pas encore » pour cette partie ?**

Rendez-vous en page **X** pour découvrir des bonnes pratiques à mettre en place au niveau global pour votre entreprise !

## Vos actions pour faire connaître votre entreprise et attirer des candidats et des candidates

- Disposez-vous d'un site internet ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Etes-vous présent sur les réseaux sociaux ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Intervenez-vous auprès des écoles, centres de formations ou lors des salons lycées et / ou étudiants ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Avez-vous des alternants et alternantes ou des stagiaires ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Faites-vous partie de réseaux d'entreprises locales pour organiser des événements destinés à promouvoir les métiers de la filière forêt-bois ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Vous êtes-vous rapprochés d'agences d'intérim, de France Travail, pour organiser des partenariats et faire connaître les métiers de votre entreprise ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Dans les intitulés de postes et leurs descriptions, veillez-vous à rédiger au féminin et au masculin ? (*Par exemple : chef et cheffe, conducteur et conductrice, etc.*)  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Fondez-vous vos recrutements sur des fiches de poste ou fiches de compétences par métier ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Lors des entretiens d'embauche, avez-vous l'assurance que des questions sur la situation de famille ne sont pas posées ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Lorsque vous accueillez une nouvelle personne au sein de l'entreprise, le processus d'intégration est-il formalisé ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Lorsque vous recrutez pour un métier occupé majoritairement par des hommes ou des femmes au sein de votre entreprise, privilégiez-vous, pour des compétences équivalentes, la candidature d'un candidat ou d'une candidate du genre sous-représenté dans ce métier ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore

**Vous avez une majorité de « Non, pas encore » pour cette partie ?**

Rendez-vous en page **X** pour découvrir les étapes essentielles pour faire connaître votre entreprise et attirer des candidat.es!

## Vos actions pour fidéliser vos salarié.es et les accompagner tout au long de leur carrière

- Est-ce que l'accès à la formation est le même pour les femmes et pour les hommes au sein de votre entreprise ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Disposez-vous d'un outil (SIRH) pour identifier les potentiels écarts de salaire entre les femmes et les hommes au sein de votre entreprise ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Vérifiez-vous systématiquement qu'il n'y a pas d'écarts non justifiés de salaires entre les hommes et les femmes occupant des postes équivalents?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Vérifiez-vous systématiquement que le pourcentage moyen d'augmentation des salaires de base des femmes est au moins équivalent au pourcentage moyen d'augmentation des salaires de base des hommes ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Favorisez-vous la détection et l'accompagnement de candidature féminine en interne avant de lancer un recrutement externe, notamment pour les postes d'encadrement ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Avez-vous des femmes qui occupent des postes d'encadrement dans votre entreprise ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Favorisez-vous la prise des congés familiaux (congé paternité ou second parent, congé d'adoption, congé parental) ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Est-il prévu un processus spécifique pour accompagner le retour dans l'entreprise après un congé maternité ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- En ayant les 3 dernières années en tête, constatez-vous des opportunités de promotion en interne qui sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore

## Vos actions pour fidéliser vos salarié.es et les accompagner tout au long de leur carrière (2)

- Analysez-vous le turnover par catégorie (genre, âge, handicap...) pour comprendre la capacité de fidélisation de l'entreprise vis-à-vis de ces différents publics ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Réalisez-vous systématiquement un entretien de sortie avec les salarié.es qui démissionnent pour comprendre les raisons de leur départ ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore

**Vous avez une majorité de « Non, pas encore » pour cette partie ?**

Rendez-vous en page **X** pour découvrir les bonnes pratiques autour de l'accompagnement des carrières !



## Vos actions pour améliorer les conditions de travail de vos salarié.es

- Avez-vous déjà mené une réflexion sur les conditions de travail dans votre entreprise et mis en place des actions ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Avez-vous déjà mené une étude sur l'ergonomie des postes de travail au sein de votre entreprise ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Proposez-vous systématiquement des formations aux gestes et postures aux salarié.es occupant des postes à risques ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Votre entreprise dispose-t-elle de vestiaires et/ou de locaux distincts pour les femmes et pour les hommes ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Actualisez-vous annuellement votre document unique d'évaluation des risques professionnels ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Des points réguliers entre salarié.es et encadrant.es sont-ils formalisés ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Avez-vous déjà lancé un baromètre en interne pour recueillir les besoins de vos salarié.es sur l'articulation vie professionnelle /vie personnelle ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Les salariés bénéficient-ils d'un temps de repos quotidien de 11 heures consécutives ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Avez-vous établi des règles claires relatives au droit à la déconnexion ? (Ne pas être sollicité en dehors des heures de travail)  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Les salariés peuvent-ils prendre leurs congés à leur convenance ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore
- Les plannings peuvent-ils s'adapter aux horaires scolaires ?  Oui, c'est le cas  Non, pas encore

## Vos actions pour améliorer les conditions de travail de vos salarié.es

- Disposez-vous d'un dispositif de traitement et de signalement des violences sexistes et sexuelles que vous avez formalisé et communiqué auprès des salarié.es ?  
 Oui, c'est le cas       Non, pas encore
- Les cas de propos et comportements discriminants signalés sont-ils suivis d'enquête et de mesures correctives si nécessaire ?  
 Oui, c'est le cas       Non, pas encore

**Vous avez une majorité de « Non, pas encore » pour cette partie ?**

Rendez-vous en page X pour découvrir les incontournables pour que les conditions de travail de vos salarié.es soient les plus égalitaires et inclusives possibles!

## A vos décomptes ! Quel est votre score total?

Combien de « Oui, c'est le cas » ?

Combien de « Non, pas encore » ?

---

### Résultats : Quel est votre degré de maturité sur le sujet de l'égalité femmes-hommes ?

Entre 1 et 20 « Oui,  
c'est le cas »

#### Débutant

Vous êtes au début du chemin.  
Première étape : identifier en interne les personnes que vous pouvez mobiliser sur ces sujets et définir ensemble quelques priorités d'actions.

D'ici quelques mois, préparez-vous à voir éclore les premières graines plantées sur l'égalité!

Comme disait Socrate :  
« On ne peut mieux vivre qu'en cherchant à devenir meilleur ».



De 20 à 35 « Oui,  
c'est le cas »

#### Intermédiaire

Bravo, vous avez mis en place de bonnes fondations sur l'égalité dans votre entreprise! Vous êtes bien parti pour structurer une politique plus globale à partir de vos initiatives. Vous avez déjà beaucoup de bonnes habitudes en place, continuez sur cette lancée!

« On est proche de la victoire »



Plus de 35 « Oui,  
c'est le cas »

#### Avancé

Félicitations, l'égalité est pour vous une priorité incontournable et cela se voit!

Gardez ce cap!

« On ne se repose pas sur ses lauriers »



# Mon plan d'action égalité Femmes-Hommes

Vous souhaitez faire bouger les lignes dans votre entreprise ?

Prenez des engagements en fonction des points de vigilance identifiés lors de l'auto-évaluation.

Attention, pas si vite ! N'oubliez pas de vous fixer un nombre réaliste d'engagements et des priorités.

On est toujours plus fort à plusieurs que tout seul.

Vous souhaitez être épaulé-e par Caroline ou Jean-Marc dans cette démarche ? Mobilisez en leur expliquant les bénéfices d'une politique égalité et mixité... si vous séchez sur les arguments, ce guide est pour vous !

Rendez-vous ensuite avec Caroline et Jean-Marc dans 6 mois, puis un an pour faire le point sur vos avancées – que nous vous souhaitons nombreuses !



## Quelques exemples pour vous lancer ... et c'est à vous!

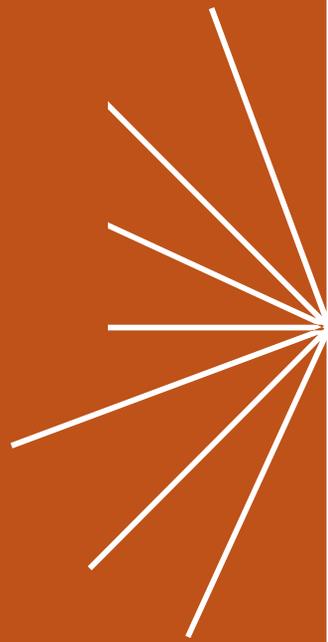
OBJECTIF	N°	ACTIONS ASSOCIEES	INDICATEURS	CALENDRIER	MOYENS MIS EN ŒUVRE	PERSONNES CONCERNEES
Prévenir les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers de la filière forêt-bois à tous les genres	1	Valoriser la mixité et l'ouverture des métiers lors des forums d'orientation dès la 3 <sup>ème</sup> , lors de salons lycéens et étudiants et sur les salons de recrutement.	Nombre de forums et de salons où l'entreprise est présente avec des outils de communication sur la mixité	Annuel	Enveloppe associée à préciser Ou services, personnes à mobiliser	RH, Monsieur xx.
	2	Déployer une communication jouant sur des stéréotypes afin de les déconstruire, à l'occasion d'une campagne de communication	Nombre d'outils et de supports de communication réalisés pour cet objectif	2025	idem	Service communication / Personne en charge de la communication
Garantir des conditions de recrutement égalitaire entre les femmes et les hommes	3	Elaborer et formaliser une charte du recrutement qui encadre la rédaction des offres d'emploi et qui veille au respect de bonnes pratiques pour recruter sans discriminer	Nombre de candidatures F/H Nombre de recrutements Nombre de personnes dans l'entreprise formées au recrutement	2 <sup>d</sup> trimestre 2025	idem	DRH / RH
Mettre en place des mentorats croisés pour soutenir les femmes dans leur	4	Développer un programme de mentorat croisé en interne où des salarié-es	Nombre de paires créées	2025	Budget pour la formation des mentors	L'ensemble des salarié-es



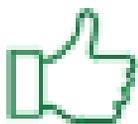
# Mon plan d'action égalité

OBJECTIF	N°	ACTIONS ASSOCIEES	INDICATEURS	CALENDRIER	MOYENS MIS EN ŒUVRE	PERSONNES CONCERNEES

# Guide de bonnes pratiques



## POUR GUIDER VOTRE LECTURE DANS CHAQUE RUBRIQUE :



Des bonnes pratiques issues de l'expertise égalité



De chiffres de référence et de notions pertinentes



Des exemples de pratiques issues d'autres entreprises



Des exemples de pratiques issues d'entreprises adhérentes de Fibois Normandie



De ressources pour aller plus loin et pour s'informer sur le sujet



Des objectifs liés au sujet évoqué de chaque rubrique



Des activités de mise en pratique

# 1

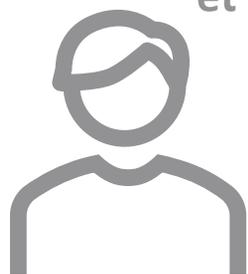
## L'égalité femmes-hommes : quelques chiffres-clés avant de démarrer

Cette section propose une vue d'ensemble de la mixité au sein de la filière bois et forêt. En mettant en lumière les tendances actuelles, elle permet de mieux comprendre les écarts qui persistent dans les domaines du recrutement, des conditions de travail, des parcours professionnels et des rémunérations. Ces éléments de contexte sont essentiels pour identifier les enjeux spécifiques liés à l'égalité et la mixité, et pour engager des actions concrètes afin de rendre la filière plus inclusive et attractive.

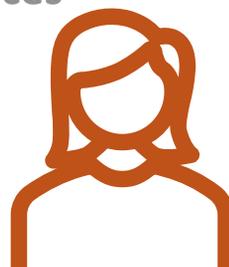


# INFOGRAPHIE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN FRANCE AU SEIN DE LA FILIÈRE BOIS ET FORÊTS EN NORMANDIE

19 835 collaborateurs  
et collaboratrices



82%



18%

6 secteurs

Construction



91%



09%

Commerce du bois



75%



25%

Fabrication de meuble



70%



30%

Industrie du papier  
carton



75%



25%

Sciage et travail du bois



78%



22%

Sylviculture et exploitation  
forestière



91%



09%



Source : Observatoire 2022 emploi formation



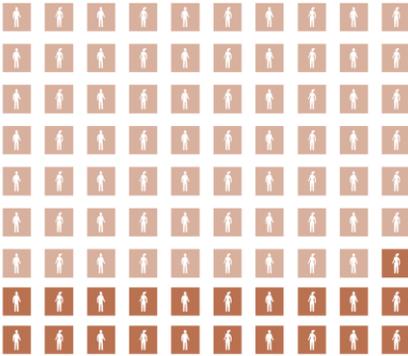
Pour qu'une filière soit considérée comme « mixte », celle-ci doit se situer dans un équilibre relatif entre les hommes et les femmes avec un ratio compris entre 40% et 60%.

# INFOGRAPHIE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN FRANCE

## La mixité des métiers

21 métiers sur 88 sont mixtes

→ 8 personnes salariées sur 10 exercent dans un métier non mixte



44 métiers sur 88 sont masculinisés ou très masculinisé



23 métiers sur 88 sont féminisés ou très féminisés

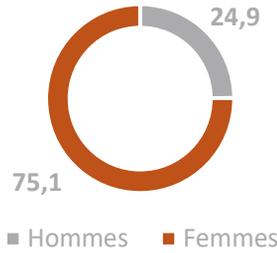
→ Les femmes se concentrent dans moitié moins de métiers que les hommes

Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, édition 2023

## Le temps partiel



4,9 M de personnes salariées



Sur l'ensemble des personnes salariées



8,4%

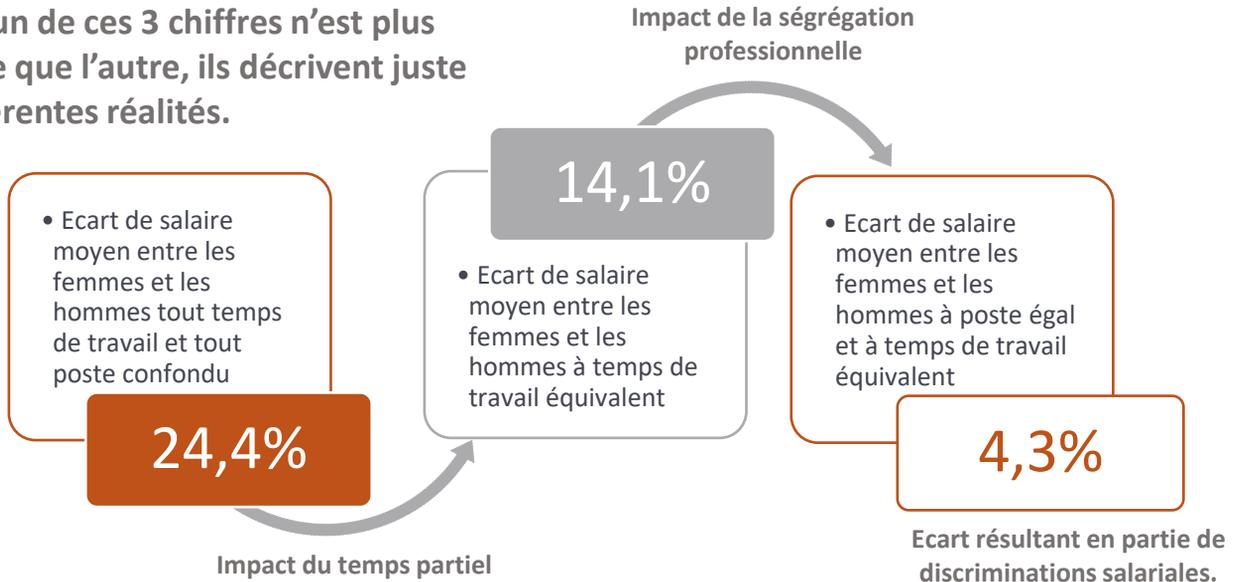


26,5%

Source : Insee, « Activité, emploi et chômage en 2022 et en séries longues », Caractéristiques des emplois en 2022, Insee Résultats, juin 2023. Données enquête emploi en continu.

## Les écarts de salaire

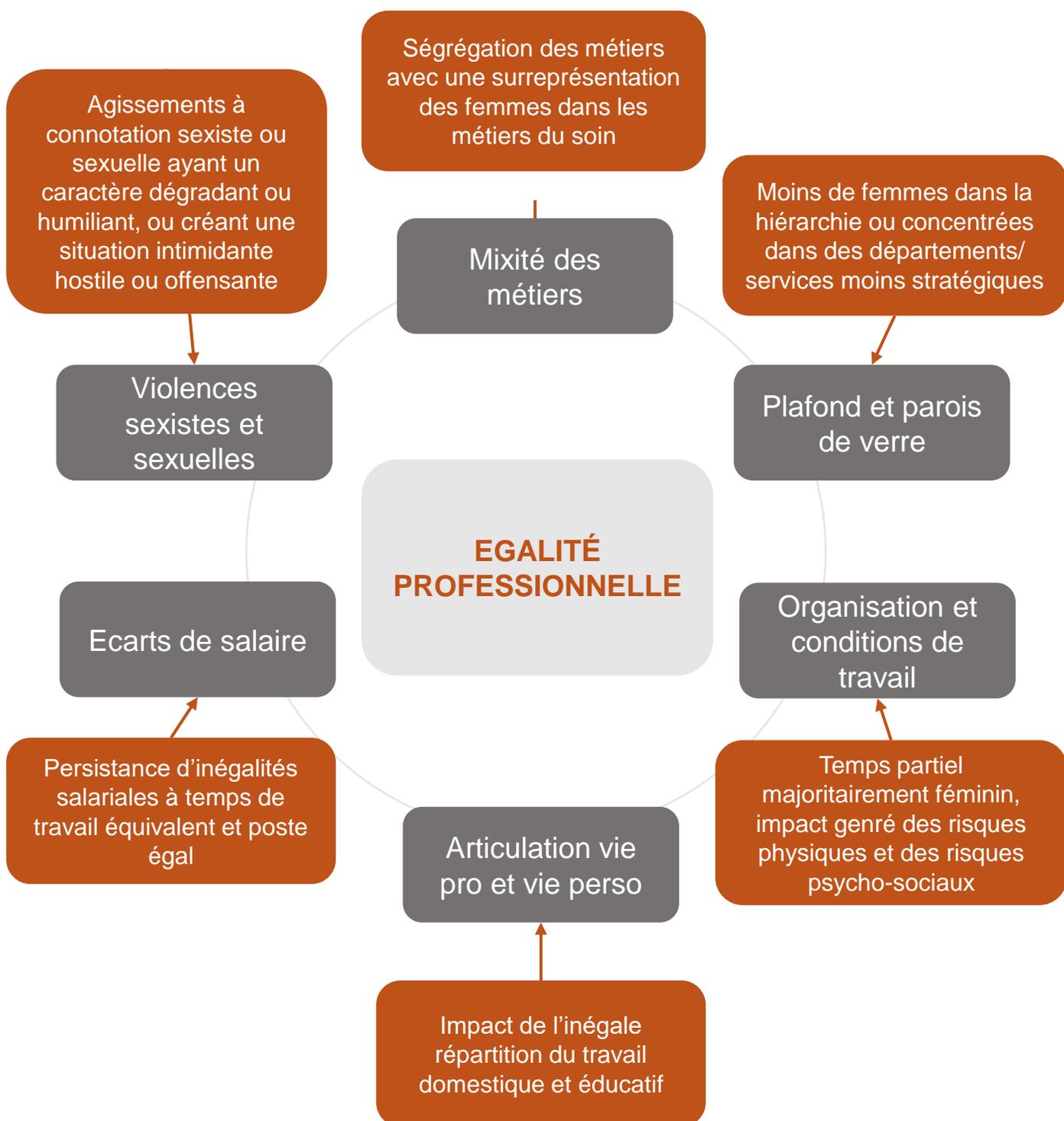
Aucun de ces 3 chiffres n'est plus juste que l'autre, ils décrivent juste différentes réalités.



# LES THÉMATIQUES DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne se résume pas qu'à la question des salaires, même si cet aspect est fondamental. Plusieurs thématiques sont à prendre en compte afin d'avoir une approche globale des facteurs d'inégalité professionnelle qui ont un impact sur les femmes dans le monde du travail.

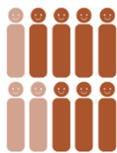
Pour chacune de ces thématiques, des actions concrètes (prévues dans des plans d'action ou accord) de la part des entreprises peuvent favoriser des changements initiés par des lois en faveur de l'égalité professionnelle.



# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## Mixité, parité et égalité professionnelle

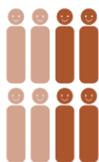
Mixité  
professionnelle



Présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, catégorie professionnelle ou métier, sans forcément être à 50/50.

→ Selon le Conseil Supérieur à l'Égalité professionnelle, le bon ratio est généralement compris entre 60/40 ou 70/30.

Parité



Même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou décision.

→ La parité est souvent une condition nécessaire de l'égalité, mais non suffisante. Ainsi, une assemblée peut être paritaire, mais si les hommes occupent toutes les fonctions de décision et les femmes celles d'exécution, elle ne sera pas égalitaire.

Egalité  
professionnelle



Egalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation vie professionnelle-vie personnelle et la rémunération.

## Egalité de traitement et égalité des chances



L'égalité de traitement, c'est s'assurer qu'on donne les mêmes opportunités à toutes les personnes sans distinction : comme sur le dessin à gauche, chacun et chacune a droit à une caisse pour regarder le match.



L'égalité des chances, c'est prendre en compte les inégalités de départ, et mettre en place des compensations, pour que chacun et chacune bénéficie de la même opportunité pour réussir : chacun et chacune aura une ou plusieurs caisses pour s'assurer que tout le monde pourra effectivement regarder le match.

## Les action positives ?

Il est préférable de parler d'action positive plutôt que de discrimination positive. Elle se fonde sur le principe d'égalité des chances en accordant des mesures de compensations à certains types de populations qui subissent des discriminations au travail. Elles sont encadrées par la loi ou par les règles internes à l'entreprise (un accord, un plan d'action). La discrimination positive est interdite en France, et la compétence est toujours le premier critère de choix.

Exemple: La loi du 27 janvier 2011 « Copé-Zimmermann » a fixé des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance aux entreprises cotées de plus de 250 salariés ou avec un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros. Le nombre de femmes est passé de 10% en 2009 à 45% en 2021.

# VAINCRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

## Définition des stéréotypes

Un stéréotype de genre est une opinion généralisée ou un préjugé sur les attributs ou caractéristiques que les femmes et les hommes possèdent ou doivent posséder et sur les rôles qu'ils ou elles jouent ou doivent jouer dans la société ou l'entreprise.

Les stéréotypes envers les femmes au travail portent notamment sur :

- Les compétences et capacités professionnelles
- Les émotions et comportements
- La disponibilité et l'engagement professionnel

## Impact des stéréotypes

Un stéréotype de genre devient néfaste dès lors qu'il a un impact sur la capacité des femmes et des hommes à développer leurs compétences personnelles, à exercer un métier et à prendre des décisions.

Lorsque le stéréotype s'incarne dans un acte, un propos ou un comportement, il peut être considéré comme de la discrimination, et ainsi faire perdurer les inégalités au travail.



Les stéréotypes



Discrimination



Inégalités au travail

## Combattre les stéréotypes

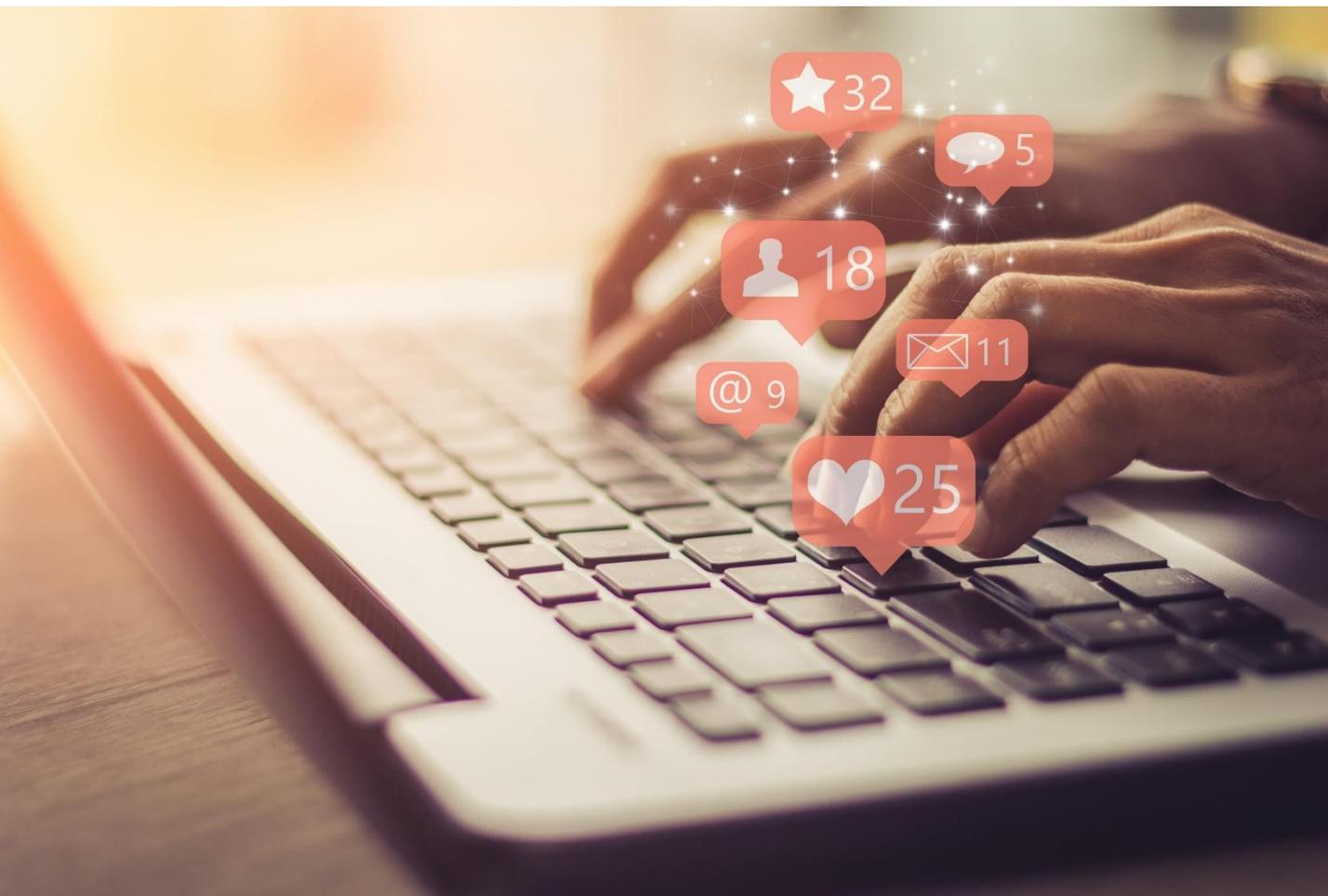
Trois bons réflexes pour lutter contre ses propres stéréotypes et ceux des autres :

- 1. L'introspection individuelle pour savoir d'où l'on part** : identifier ses biais et ses stéréotypes  
*→ Test d'association implicite de Harvard pour découvrir ses stéréotypes*
- 2. L'entraînement pour prendre du recul** : détecter dans son environnement les stéréotypes et prendre quelques instants de plus pour évaluer une situation.
- 3. La réaction pour sortir du silence** : intervenir en tant que témoin face à des comportements inappropriés et montrer qu'on ne les tolère pas. .

# 2

## Faire connaître et attirer

Dans la filière bois et forêt, attirer de nouveaux talents, notamment féminins, représente un défi majeur. Cette section explore les stratégies permettant aux entreprises d'améliorer leur visibilité et d'attirer une diversité de profils. Que ce soit à travers la présence sur les réseaux sociaux, la participation à des salons professionnels ou l'amélioration des pratiques de recrutement, les entreprises du secteur ont aujourd'hui l'opportunité de se positionner comme des acteurs modernes et inclusifs. En valorisant la mixité, elles peuvent non seulement attirer des personnes aux profils variés, mais aussi répondre aux besoins globaux de recrutement pour certains secteurs de la filière, tout en contribuant à la transformation positive de la filière bois et forêt.



## Assurer sa visibilité en ligne

Dans un monde de plus en plus connecté, disposer d'un site internet et d'une présence active sur les réseaux sociaux est fondamental pour attirer un public diversifié et promouvoir la mixité au sein de la filière bois et forêt.



Selon une étude menée par le Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie (CREDOC), **78%** des candidats commencent leur recherche d'emploi en consultant les sites internet des entreprises. Un site bien conçu et à jour est donc crucial pour attirer des candidats potentiels.



Créer un site internet accessible et inclusif, avec des informations claires sur les opportunités de carrière. Utiliser des images et des témoignages variés pour représenter la diversité.



Identifier les plateformes les plus pertinentes pour votre audience cible. LinkedIn est idéal pour le recrutement professionnel, tandis que Facebook et Instagram peuvent être utilisés pour des campagnes de sensibilisation plus larges. Twitter est efficace pour partager des actualités et des événements en temps réel.

Vous pouvez également utiliser des sites spécialisés pour poster vos offres d'emplois.



### Quelques exemples de sites spécialisés :

- APEC
- Monster France
- Cadremploi
- France Travail
- Indeed France



La plateforme LinkedIn est utilisée par 90% des recruteurs en France.



Publier des vidéos éducatives et organiser des webinaires pour expliquer les métiers de la filière bois, les compétences requises, et les opportunités de carrière. Inviter des experts et des employés à partager leur expérience et leurs conseils.



Sur Instagram, L'Oréal partage des photos et des stories sur la vie d'entreprise, les événements internes, et les témoignages de salariés. Cela permet de donner une image dynamique et engageante de l'entreprise.



De nombreuses entreprises communiquent sur des métiers qui sont soit majoritairement occupés par des femmes, soit par des hommes via des « vidéos métiers », qui ont vocation à être visibles sur le site internet.



Utiliser des mots-clés pertinents pour le SEO (référencement naturel) afin que votre site apparaisse en tête des résultats de recherche lorsque des candidats potentiels recherchent des emplois dans votre secteur.

## Communiquer de manière égalitaire

Pour aller plus loin, il est essentiel de travailler sur la communication visuelle. Les stéréotypes femmes-hommes se cachent aussi dans les images !

Pourquoi c'est important ? Pour que les hommes ET les femmes se sentent concernés par votre communication !

4 guides de bonnes pratiques sur la communication ont été créés dans le cadre de la Convention régionale 2013-2018 pour l'égalité et la mixité dans le système éducatif en Normandie.

- La communication écrite (2014),
- La communication visuelle (2016),
- La communication événementielle (2017)
- Et la communication sur les réseaux sociaux (2019).



Les 4 guides sont à retrouver ici : [Site du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche](#)



A gauche, un exemple de communication visuelle issue de ces guides avec des conseils pratiques « *Évitez* » et « *Préférez* ».



Pour résumer :

✓ Pensez à avoir des femmes et des hommes sur les photos que vous partagez

✓ Veillez aux activités que réalisent des hommes et des femmes sur les photos. Évitez que les femmes soient dans des postures plus statiques et les hommes dans des postures plus dynamiques.



✓ Sur les métiers, veillez à ne pas véhiculer de stéréotypes : par exemple, ne pas associer les femmes qu'aux environnements intérieurs et les hommes à l'extérieur (une femme photographiée dans un bureau, et un homme sur le terrain, à l'extérieur)

Vous pouvez également diffuser sur votre site internet, des vidéos métiers de poste traditionnellement masculins occupés par une femme



## Participer à des salons auprès des lycéens et étudiants

C'est une stratégie clé pour attirer de jeunes talents vers les métiers de la filière forêt-bois. Ces événements offrent une plateforme idéale pour sensibiliser les élèves et étudiants aux diverses opportunités de carrière disponibles dans la filière forêt-bois, qui reste encore trop méconnue des plus jeunes, notamment pour les femmes, qui représentent 8% des étudiants en centre de formation. Ces événements permettent également de renforcer l'image de la filière en montrant les aspects innovants, durables et technologiquement avancés des métiers du bois.



### Les objectifs :

- Faire connaître la filière : Présenter les différents métiers, les innovations technologiques, et les perspectives de carrière dans la filière forêt-bois.
- Attirer des talents : Susciter l'intérêt des jeunes pour les formations et carrières dans le secteur.
- Renforcer l'image de l'entreprise : Montrer l'engagement de l'entreprise en faveur de la diversité, de l'innovation et de la durabilité.
- Construire des relations : Établir des contacts avec des enseignants, des conseillers d'orientation, et des organismes de formation.



Choisir des salons en fonction de leur public cible (lycées, écoles techniques, universités) et de leur renommée.



Clarifier les objectifs de votre participation : recrutement, sensibilisation, image de marque.



Organiser des démonstrations en direct des techniques et outils utilisés dans la filière. Vous pouvez proposer des ateliers interactifs où les étudiants peuvent essayer des techniques de base ou participer à des jeux pédagogiques.



Les entreprises du secteur du bois « Alliance forêt bois » et « Biocombustible » sont toutes deux présentes, chaque année, au salon de l'orientation et des métiers de Caen, afin de faire découvrir les métiers de la filière à des jeunes.



Envoyer des intervenants et intervenantes passionné·es et, si possible, formé·es pour interagir avec les jeunes, répondre à leurs questions et présenter les métiers de manière engageante.



Mettre en place un système pour collecter les coordonnées des jeunes intéressé·es afin de les recontacter pour des stages, des visites d'entreprise ou des sessions d'information.



L'entreprise "Arboria" organise des ateliers de découverte des métiers du bois pour les lycéens. Ils invitent également des anciens étudiants travaillant chez eux à témoigner et utilisent un formulaire numérique sur tablette pour recueillir les coordonnées des étudiants intéressés par une visite de l'entreprise.

## Accueillir des alternant·es et des stagiaires

L'accueil d'alternant·es et de stagiaires est crucial pour le développement d'une entreprise et pour le secteur dans son ensemble. Ces jeunes professionnels apportent de nouvelles idées et perspectives, tout en se formant aux réalités du terrain. Pour le secteur forêt-bois, où 8 salariés sur 10 sont des hommes, l'intégration de stagiaires et d'alternant·es est une opportunité de diversifier les profils et de moderniser les pratiques.



En Normandie, les alternants et alternantes représentent 8% des emplois de la filière bois et forêt. Cependant, la répartition n'est pas égalitaire en fonction des différents secteurs. En effet, la grande majorité de l'apprentissage est centralisé dans les métiers de la construction (85%) alors que la sylviculture et le travail du bois n'en proposent quasiment aucun. (Entre 0 et 1%)

*Observatoire 2022 emploi formation Fibois Normandie*



Proposer des stages et alternances dans différents domaines (gestion forestière, exploitation, commercialisation, transformation, etc.) Toujours spécifier que les postes sont ouverts aux hommes et aux femmes.



Associer chaque stagiaire ou alternant·e à un mentor ou une mentore pour un accompagnement personnalisé.



Diffuser les offres de stages et d'alternance dans les établissements scolaires, universités, et sur les plateformes dédiées (LinkedIn, Jobteaser, etc.).



Établir des partenariats avec des écoles, centres de formations, universités spécialisées en foresterie, biologie, ingénierie, etc.



L'ONF travaille en partenariat avec des écoles d'ingénieurs en environnement et des lycées agricoles pour offrir des opportunités de stage et d'alternance.



Mettre en place un programme d'accueil structuré incluant une présentation de l'entreprise et des formations initiales.



Le groupe Lefebvre propose des stages en gestion forestière, permettant aux étudiants d'acquérir des compétences en sylviculture, en aménagement forestier et en écologie. Chaque stagiaire est suivi par un gestionnaire forestier expérimenté, garantissant un accompagnement personnalisé et un transfert de savoir-faire.

## Diffuser des offres d'emplois non discriminantes

L'utilisation d'un langage inclusif dans les intitulés de postes et les descriptions est crucial pour encourager la candidature de personnes de tous genres. Cela montre que l'entreprise est ouverte à la diversité et respecte l'égalité des sexes.



S'assurer que tous les intitulés de postes et descriptions incluent les formes féminine et masculine. Par exemple, utiliser les terminologies suivantes ; "chef/cheffe de projet", "conducteur/conductrice de machines", "ouvrier/ouvrière forestier".



Mettre en place une fiche de poste de référence pour que les équipes RH et de communication puissent s'en servir et garantir une cohérence dans tous les documents émis par l'entreprise.



Orange veille à ce que toutes ses annonces d'emploi soient rédigées de manière inclusive. Ils utilisent des formulations telles que "Technicien(ne) réseau" ou "Développeur(se) web". De plus, ils forment régulièrement leurs équipes RH à l'utilisation du langage inclusif.

Cette pratique a permis à Orange d'augmenter le nombre de candidatures féminines dans les domaines techniques, où les femmes sont traditionnellement sous-représentées.



Utiliser des outils de vérification linguistique pour vérifier que vos annonces d'emploi sont rédigées de manière inclusive. Par exemple, certains logiciels permettent de détecter les biais de genre dans les textes.



**Quelques exemples de sites spécialisés :**

- En français : le site <https://www.eninclusif.fr/>
- En anglais : Textio; Gender Decoder

**Ou le Guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe édité par le Haut Conseil à l'Égalité, disponible [en ligne](#).**



Étendre ces bonnes pratiques à l'ensemble des critères de discriminations.



En France, la loi reconnaît 26 critères de discrimination, tels que l'âge, l'origine, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, les opinions religieuses, les opinions politiques, la situation de handicap, la situation familiale, ...

Vous pouvez retrouver la liste complète des critères de discriminations sur [le site du Défenseur des Droits](#).

## Activité : le jeu des différences inclusives

Deux versions d'une même offre d'emploi sont présentées : une version inclusive et une version présentant des stéréotypes de genre et un langage discriminant. Entraînez-vous à comparer les deux offres et identifiez les différences qui rendent la seconde version moins inclusive. Ces différences peuvent inclure des éléments de langage non inclusif, des stéréotypes de genre, ou des mentions discriminantes.



**Intitulé :** Opérateur / Opératrice de production de panneaux à base bois

**Description :** L'entreprise [Nom de l'entreprise] recherche un·e Opérateur·trice de Production.

**Vos missions :**

- Production de panneaux en bois
- Contrôle de la qualité
- Utilisation d'outils et de machines
- Maintenance de l'équipement

**Profil souhaité :**

- Première expérience dans la production de bois
- Sens du détail et rigueur
- Bonnes compétences techniques
- Motivation et dynamisme
- Capacité à travailler en équipe
- Port de charge (50 kg max)

**Informations supplémentaires :**

- Contrat : Mission intérimaire - 1 mois
- Horaires : 35 heures par semaine.
- Salaire : De 10,15 à 11,00 euros par heure.
- Une semaine de formation au sein de l'entreprise.

[Nom de l'entreprise] valorise tous les profils et s'engage depuis plusieurs années en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [lien renvoyant vers des actions liées à l'égalité sur votre site internet]



**Intitulé :** **Opérateur de production** de panneaux à base bois

**Description :** L'entreprise [Nom de l'entreprise] recherche **un Opérateur** de Production.

**Vos missions :**

- Production de panneaux en bois
- Contrôle de la qualité
- Utilisation d'outils et de machines
- Maintenance de l'équipement

**Profil souhaité :**

- Première expérience dans la production de bois, **profil masculin de préférence car utilisation d'outils (marteau etc...)**
- Capacité à travailler **dans une équipe jeune**
- Bonnes compétences techniques
- Sens du détail et rigueur
- **Force physique nécessaire**

**Informations supplémentaires :**

- Contrat : Mission intérimaire - 1 mois
- Horaires : 35 heures par semaine.
- Salaire : De 10,15 à 11,00 euros par heure.
- Une semaine de formation au sein de l'entreprise.

## Recruter sans discriminer

Les responsables des ressources humaines jouent un rôle clé dans l'attraction, la sélection et l'intégration des talents. Ils doivent donc être bien outillés pour identifier et éliminer les biais inconscients qui peuvent influencer leurs décisions et celles des encadrant·es.



Le recrutement non discriminatoire repose sur plusieurs principes fondamentaux :

- **Égalité des Chances** : Tous·tes les candidat·es doivent avoir les mêmes chances d'accéder à un emploi, indépendamment de leur sexe, âge, origine ethnique, orientation sexuelle, handicap, etc.
- **Objectivité** : Les décisions de recrutement doivent se baser sur les compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être) et les qualifications pertinentes pour le poste.
- **Transparence** : Les processus de recrutement doivent être clairs et compréhensibles pour tous les candidat·es.
- **Conformité Légale** : Respect des lois et réglementations en matière de non-discrimination et d'égalité des chances au travail.



Organiser des ateliers pour sensibiliser aux biais inconscients les responsables RH et les encadrants ou encadrantes qui recrutent et les former à les reconnaître et les appréhender dans leur travail.



Proposer des séminaires réguliers pour apprendre et perfectionner les techniques de recrutement non discriminatoire.



Schneider Electric a mis en place des ateliers de formation sur les biais inconscients pour tous ses responsables RH. Ces sessions incluent des exercices pratiques et des études de cas pour aider les recruteurs à identifier et à gérer leurs propres biais.



Encourager les responsables RH à obtenir des certifications en diversité et inclusion



Mettre en place des systèmes pour anonymiser les CV en masquant les noms, âges, sexes et autres informations personnelles non pertinentes pour le poste.



Développer des indicateurs de performance pour mesurer l'efficacité des pratiques de recrutement en matière de diversité, tels que les pourcentages de candidatures et d'embauches issus de groupes sous-représentés.



Recueillir régulièrement des feedbacks des candidats et des employés sur le processus de recrutement et ajuster les pratiques en conséquence pour les améliorer continuellement.

# 3

## Fidéliser et accompagner

Dans la filière bois et forêt, où les métiers sont souvent perçus comme physiquement exigeants et majoritairement masculins, il est crucial de repenser les approches pour fidéliser et accompagner durablement les femmes dans ces métiers. Cette partie explore les bonnes pratiques d'intégration et de suivi des salarié-es. En garantissant un parcours d'intégration adapté, un système de parrainage et des actions de formation, les entreprises peuvent non seulement améliorer la rétention des salarié-es, mais aussi renforcer leur engagement pour un environnement de travail inclusif et égalitaire.



## Intégrer les nouveaux arrivants

Les enjeux de l'égalité professionnelle sont à prendre en compte dès l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants au sein de l'organisation, des mécanismes inégalitaires peuvent en effet déjà s'opérer lors de ces étapes.

Dès le départ, il est important de garantir les conditions d'accueil et d'installation pour favoriser un sentiment d'appartenance et d'égalité, garants du bien-être et du bien-vivre ensemble au travail. Pour cela, nous vous proposons des pistes d'action pour anticiper et préparer au mieux l'intégration de vos nouveaux arrivants.



Les études montrent que le sentiment d'appartenance prédit une augmentation de 56% de la performance, tout en réduisant de 50% les risques de turnover et de 75% les risques d'arrêts maladie (*Better Up. (2019). The Value of Belonging at Work: New Frontiers for Inclusion in 2021 and Beyond*).

D'où l'importance de s'inscrire dans une logique gagnante dès le départ en offrant des conditions d'accueil en faveur de l'égalité professionnelle et de l'inclusion de tous et toutes.



Préparez collectivement l'accueil du nouvel arrivant en amont en s'assurant que son espace et ses outils de travail soient opérationnels pour le jour J. Préparer en avance son planning des semaines à venir peut également se révéler être utile.



Pensez également, en amont, à annoncer son arrivée au reste des équipes et à échanger avec les personnes ressources, notamment les référents handicap et égalité lorsque nécessaire.



La clé pour faciliter et accélérer l'intégration de vos nouveaux arrivants est l'accès optimal aux informations. Cet accès aux informations peut se faire par le biais de trois méthodes que nous vous conseillons de mettre en place au sein de votre organisation :

- **Un parcours d'intégration-type** pour ne rien omettre et permettre aux arrivants de rencontrer ou du moins repérer les acteurs référents (direction, hiérarchie, membres de l'équipe, ...) et de comprendre au mieux l'organisation (histoire et valeurs, politique sociale, éventuels accords égalité et mixité, locaux, ...).
- **Un guide ou livret d'accueil** pour disposer à tout moment des informations relatives au fonctionnement de l'organisation (organigramme, règlement intérieur, procédure de signalement, ...)
- **Un système de parrainage/marrainage** pour que le nouvel arrivant ait un référent en dehors du responsable hiérarchique avec qui échanger au sujet de ses interrogations ou difficultés.



Chez ATX, une entreprise qui fabrique du caoutchouc, les parrains et marraines accompagnent et soutiennent les salariés dans leur parcours d'intégration. En outre, ils et elles participent également au développement du réseau professionnel des nouveaux arrivants et sensibilisent ces derniers aux valeurs fondamentales de l'entreprise, pouvant ainsi devenir de véritables référents de l'égalité professionnelle dans l'organisation.

## Garantir un accès équitable à la formation

Les formations permettent aux employés de développer leurs compétences et d'évoluer dans leur carrière. En effet, la formation continue permet aux employés de développer leurs compétences, de rester compétitifs sur le marché du travail et d'avancer dans leur carrière.

L'accès à la formation est un levier crucial pour l'égalité des sexes en milieu professionnel. Des études montrent que lorsque les femmes et les hommes ont les mêmes opportunités de formation, les écarts de compétences et de carrière se réduisent significativement.



**94%** : c'est la probabilité que les employés bénéficiant de formations de manière régulière, restent dans leur entreprise plus longtemps que ceux qui n'en bénéficient pas .  
(LinkedIn Learning. (2020). Workplace Learning Report)

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), les femmes ont souvent moins accès aux formations professionnelles que les hommes. Par exemple, dans de nombreuses entreprises, les femmes représentent seulement **30 à 40%** des participantes et participants aux programmes de formation, malgré une représentation souvent égale ou supérieure dans l'effectif total.



Prévoir une enveloppe budgétaire annuelle allouée à la formation. Certains organismes vous offrent des possibilités de financement : l'OPCO, France Emploi, ... Vous pouvez également inciter à recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP)



Assurez-vous que les femmes et les hommes ont un accès égal aux opportunités de formation, ainsi qu'aux formations longues, et aux formations de développement personnel (leadership, prise de parole en public). Établissez des critères clairs et transparents pour la sélection des participants aux formations afin d'éviter tout biais inconscient.



Mettre de côté ses biais inconscients dans le choix des formations. (Par exemple, favoriser les hommes pour les formations techniques ou de leadership) Il est essentiel de mettre en place des critères de sélection transparents et basés sur les compétences et les besoins professionnels.



Mettre en place des programmes de formation spécifiques pour les femmes afin de combler les éventuels écarts existants.



Schneider Electric a lancé un programme de formation dédié aux femmes qui a conduit à une augmentation de 15 % du nombre de femmes occupant des postes de direction au sein de l'entreprise en seulement trois ans.



Veiller à garantir des conditions de formations optimales, dans un endroit accessible facilement et dans le respect des horaires de travail habituels. Par exemple à travers le financement de solutions de garde pour les enfants durant la durée de la formation.

## Identifier et corriger les écarts de salaire

L'identification des écarts de salaire entre les femmes et les hommes est une étape essentielle pour assurer l'équité salariale au sein des entreprises. Les écarts de salaire non justifiés peuvent non seulement démotiver les employés, mais aussi nuire à l'image de l'entreprise et entraîner des conséquences juridiques.



Les écarts de salaire entre les sexes sont encore courants dans de nombreux secteurs. Selon une étude de l'Organisation internationale du travail (OIT), les femmes gagnent en moyenne **20%** de moins que les hommes à l'échelle mondiale.



Veillez à avoir une grille de rémunération (en fonction des métiers, des compétences et de l'ancienneté) qui permette de garantir de l'objectivité dans les salaires. Certaines entreprises de la filière forêt-bois prennent pour référentiel la grille de rémunération du secteur du BTP, en la majorant dans la mesure du possible.



Utiliser un système d'information des ressources humaines (SIRH) pour suivre et analyser les salaires. Cela permet de repérer rapidement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures correctives.



IBM utilise un SIRH pour analyser les salaires et a réussi à réduire son écart salarial global à moins de 10 % grâce à des ajustements réguliers basés sur ces analyses.



Réaliser des audits salariaux réguliers pour identifier les disparités salariales. Ces audits peuvent être annuels ou semestriels, et devraient inclure une analyse des salaires par sexe, poste, ancienneté et département.

Il est important de prendre en compte les différentes composantes de la rémunération : salaire de base, primes, heures supplémentaires.



Fixer une enveloppe de rattrapage ou allouer des fonds annuels afin d'ajuster les salaires des femmes et des hommes lorsque des disparités injustifiées sont détectées.



Empêcher un éventuel impact négatif du congé maternité, parental ou du temps partiel en attribuant la moyenne des primes, des participations, intéressements ou augmentations accordées aux autres salariées et salariés sur l'année complète. (Pour les augmentations, il s'agit d'une obligation légale de l'index)



Garantir la transparence salariale en publiant des rapports sur les salaires internes et en expliquant la grille de rémunération aux employés.

## Identifier et corriger les écarts de salaire (2)



Buffer, une entreprise de logiciels de gestion des réseaux sociaux, a adopté une politique de transparence totale en publiant les salaires de tous les employés sur leur site internet. Cette transparence a contribué à établir une culture de confiance et à réduire les écarts salariaux



L'entreprise Duchesne a choisi de réaliser les entretiens annuels en groupe, par équipe, pour plus de partage et de transparence, notamment sur les compétences et rémunérations associées. Ce format d'entretiens annuels a été très apprécié par les équipes.

# ZOOM sur l'index obligatoire de l'égalité professionnelle



Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes – **quelle que soit la taille de l'entreprise** - est inscrit dans le Code du travail (article L.3221-4) depuis 1972.

L'index de l'égalité professionnelle est un outil obligatoire qui s'adresse **aux entreprises d'au moins 50 ETP** qui vise à calculer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Mis en place par une loi en 2018, l'index correspond à une **note globale sur 100 points**, calculée à partir de 4 ou 5 indicateurs, selon la taille de l'entreprise.



Chaque année, les entreprises doivent calculer et publier leur index égalité, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.

Lorsqu'une entreprise franchit le seuil des 50 salariées : elle dispose d'un délai de 3 ans pour publier son premier index.

## ENTREPRISES D'AU MOINS 50 A 250 SALARIÉS

<b>Ecart de rémunération femmes-hommes</b>	<b>40 points</b>
<b>Ecart de répartition des augmentations individuelles</b>	<b>35 points (20 si au moins 250 salariés)</b>
<b>Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité</b>	<b>15 points</b>
<b>Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations</b>	<b>10 points</b>
<b>+ UN CRITÈRE POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 250 SALARIÉS</b>	
<b>Ecart de répartition des promotions</b>	<b>15 points</b>

Un mode de calcul précis est prévu pour chaque indicateur, ainsi que sur la présentation des données : c'est un processus très encadré.

A noter : le calcul des indicateurs nécessite un travail préparatoire des données en amont.

- 
- Anticiper l'index : désigner en amont une personne chargée de l'index égalité et prévoir du temps pour travailler les données. Certains salariés ne doivent pas être pris en compte pour le calcul des indicateurs, comme par exemple les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation.
  - Vous pouvez vérifier comment calculer l'index (période de référence, périmètre...) sur le [site officiel d'information administrative pour les entreprises](#).

# ZOOM sur l'index obligatoire de l'égalité professionnelle

Les résultats doivent être publiés de manière lisible, et visible jusqu'à au moins la publication de l'index l'année suivante.

- Publication de la note globale, mais aussi de la note obtenue pour chaque indicateur.
- Les informations doivent être communiquées au CSE et à la DREETS.
- Pour rendre accessibles les résultats : les scores obtenus doivent être consultables sur le site internet de votre entreprise (s'il en existe un).
- Si vous n'avez pas de site internet, les résultats doivent être portés à la connaissance des salariés.

Quelques idées de communication : affichage, communication en réunions d'équipe, réunion dédiée à l'égalité professionnelle, etc.

 Dans certaines organisations, les indicateurs sont incalculables (par exemple, du fait d'effectifs trop faibles). RDV à la page suivante pour voir comment avancer sur la réflexion sur l'égalité femmes-hommes en allant au-delà de l'index.

 ATTENTION, si l'obligation de calcul, de publication et de résultat n'est pas respectée, l'employeur peut subir une pénalité à hauteur de 1% de la masse salariale.

## Et ensuite ? Que dois-je faire si je n'obtiens pas 100 / 100 ?

L'index est là pour vous permettre de repérer les domaines où votre entreprise peut progresser en matière d'égalité. En 2024, l'index moyen est de 88/100.

## Mon entreprise a obtenu moins de 75 points sur 100 à l'index égalité

Première étape : fixer des mesures correctives pour réduire les écarts observés

Par négociation ou en l'absence d'accord, par décision de l'employeur

Publication des mesures correctives

**ATTENTION** : si le seuil des 75 points n'est toujours pas atteint après 3 ans, l'entreprise s'expose à des pénalités financières

## Mon entreprise n'a pas atteint la note des 85 points /100

Première étape : fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur

Publier ces objectifs

## Après l'index : quels leviers pour agir et progresser vers plus d'égalité?



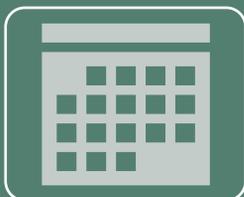
### S'appuyer sur un état des lieux chiffré

- Pour objectiver les inégalités potentielles
- Pour aller au-delà de ses premières impressions



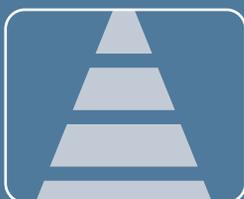
### Impliquer toutes les parties prenantes

- Réunir, mobiliser et communiquer avec les salarié.es
- Intégrer à la démarche le CSE et les représentant.es du personnel



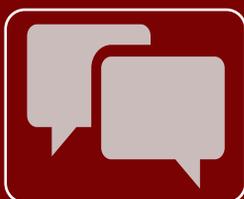
### Formaliser un plan d'action

- Celui-ci doit s'inscrire dans la durée
- Et être suivi pour constater des avancements et/ou l'ajuster si besoin



### Porter le sujet de l'égalité femmes-hommes au plus haut niveau

- Le portage politique du sujet est essentiel
- Pour mobiliser, donner confiance et être exemplaire



### Communiquer en interne et en externe

- Communiquer sur vos actions, de manière répétée et par tous les biais de communication que vous pourrez mobiliser (internet, affichage, écrans, flyers etc).



L'ANACT met à la disposition des entreprises un outil gratuit de diagnostic « Diag EgaPro-Index » pour aider à la réalisation d'un état des lieux chiffrés à parti des indicateurs égalité de la BDESE et des indicateurs de l'Index égalité professionnelle. L'outil sous format Excel est téléchargeable sur le site de l'ANACT ([ici](#)) et est accompagné d'un Guide d'utilisation.

## Encourager les congés familiaux

Les congés familiaux (congé paternité ou second parent, congé d'adoption, congé parental) jouent un rôle crucial dans l'égalité des genres au travail. Ils permettent aux parents de partager les responsabilités familiales et d'établir un équilibre travail-vie personnelle plus sain. Encourager les congés familiaux pour tous les parents contribue à créer un environnement de travail plus inclusif et soutient le bien-être des employés.



**Congé maternité** : Accordé aux mères biologiques avant et après la naissance pour se rétablir et s'occuper du nouveau-né.

**Congé paternité ou second parent** : Accordé aux pères ou second parent pour être présent après la naissance de l'enfant.

**Congé d'adoption** : Accordé aux parents adoptifs pour s'occuper du nouvel enfant.

**Congé parental** : Prolongation du congé de maternité ou de paternité pour permettre aux parents de s'occuper de leur enfant au-delà des premiers mois. Ce congé est souvent partagé entre les parents et peut être pris à temps plein ou partiel.



Encourager les hommes à prendre des congés parentaux pour permettre de réduire les stéréotypes de genre, et pour aider à équilibrer les responsabilités parentales.



En Suède, les parents ont droit à 480 jours de congé parental, à partager entre les parents, avec une partie réservée au second parent pour encourager l'usage équitable



Proposer un congé parental payé pour tous les employés, réduisant ainsi les pressions financières associées à la prise de congé. Permettre des formats flexibles : à temps partiel ou réparti sur une période plus longue.



Metarom, une entreprise spécialisée dans les arômes, a augmenté le nombre de jours de télétravail à hauteur de vingt jours supplémentaires sur l'année de l'accouchement pour les femmes enceintes.



Former les managers et les équipes sur l'importance des congés familiaux et sur la manière de soutenir efficacement leurs collègues pendant et après ces congés.



Organiser des réunions régulières pour discuter des progrès, des défis et des besoins spécifiques des employées revenant de congé maternité.



Suivre les taux de prise de congés familiaux et évaluer régulièrement les politiques pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins des employés et favorisent l'égalité des genres.

## Accompagner le retour après congé maternité

L'accompagnement post-congé maternité est décisif pour réintégrer les employées dans leur poste et maintenir leur progression de carrière. Un accompagnement efficace est essentiel pour assurer une transition en douceur et pour maintenir leur engagement et leur productivité. Cela contribue à diminuer le sentiment de marginalisation et à favoriser la rétention des talents féminins.



Selon une étude de la Harvard Business Review, environ **43%** des femmes qualifiées quittent leur emploi après avoir eu un enfant, en grande partie en raison du manque de soutien à leur retour. Un soutien adéquat peut inverser cette tendance et favoriser la rétention des talents féminins



Organiser des entretiens de retour afin de discuter des besoins spécifiques des employées, de leurs préoccupations et de leurs attentes. Ces entretiens peuvent aider à identifier les ajustements nécessaires pour faciliter leur retour.



Proposer des aménagements temporaires, tels que des horaires flexibles ou la possibilité de télétravailler, peut aider les nouvelles mères à réintégrer progressivement leur environnement de travail. (Ou plan de réintégration progressive, où les responsabilités et les charges de travail augmentent graduellement)



Johnson & Johnson a mis en place un avantage contractuel qui permet aux employées et employés d'arriver à 9h le jour de la rentrée scolaire pour pouvoir accompagner leurs enfants à l'école, y compris pour celles et ceux qui débutent à 5h du matin.



Mettre en place un programme de mentorat (ou un groupe digital) où les nouvelles mères peuvent bénéficier de conseils et du soutien de collègues ayant vécu des expériences similaires.



Faciliter l'accès à des services de garde d'enfants, soit par des partenariats avec des crèches locales, soit en offrant des services de garde sur place.



Eviter, autant que possible, des modes de réunion ou des projets allant au-delà des heures de travail et entre 8h-9h et 17h-18h.



Adapter autant que possible les plannings pour les jeunes. Par exemple : éviter qu'elles-ils dépendent d'un covoiturage pour aller sur des chantiers.



Aviva, une compagnie d'assurance, a mis en place un programme de soutien complet pour les nouveaux parents, qui inclut des entretiens de retour, des groupes de soutien entre pairs, et des services de garde d'enfants sur place. Ces initiatives ont conduit à une augmentation de 15 % de la rétention des femmes après leur congé maternité.



Assurer une politique stricte de non-discrimination et de soutien pour garantir que les nouvelles mères ne subissent pas de préjudice en termes de promotions et d'évolutions de carrière.

# Garantir des opportunités de promotion interne

L'égalité des opportunités de promotion est essentielle pour garantir un environnement de travail équitable et inclusif. Des études montrent que les biais inconscients et les stéréotypes de genre peuvent influencer les décisions de promotion, limitant les chances des femmes d'accéder à des postes à responsabilités.



## Les définitions de l'égalité

### Le plafond de verre, c'est quoi?

Cette expression désigne l'existence d'un plafond invisible auquel les femmes se heurtent dans l'avancée de leur carrière professionnelle. On parle de plafond de verre quand les femmes ne sont pas représentées dans les plus hauts postes d'une organisation.

### Le "plancher collant", c'est quoi?

Ce terme a été créé comme complément au « plafond de verre » et désigne les premières barrières à la progression professionnelle des femmes. Le plancher collant est un phénomène dans lequel les femmes sont bloquées à des positions moins élevées que les hommes au début de leur parcours professionnel et cette expression permet de souligner la moindre mobilité des femmes dans leur carrière.



Selon une étude de McKinsey, bien que les femmes représentent **48%** des effectifs d'entrée, leur proportion diminue drastiquement à chaque niveau supérieur, atteignant seulement **23%** au niveau de cadre supérieur



Etablir des critères de promotion clairs et objectifs, basés sur les compétences, les performances et les réalisations professionnelles. S'assurer, que ces critères sont communiqués à tous les employés de manière transparente (grille de compétences notamment). Afficher publiquement les postes à pourvoir dans l'entreprise



Mettre en place des programmes « Talents Féminins » visant à permettre aux femmes d'accéder à certains postes stratégiques en interne. Par exemple via du mentorat et du parrainage, où les employés sont jumelés avec des mentors ou des parrains de haut niveau pour les aider à développer leurs compétences et leur réseau professionnel.



Aubert Labansat a mis en place **une grille de compétences** pour chaque métier. Cette grille est utilisée à la fois pour les entretiens d'embauche et les entretiens annuels, permettant ainsi de garantir une objectivité et d'avoir un référentiel commun. L'entretien de recrutement est par ailleurs systématiquement réalisé en binôme pour que la prise de décision soit collégiale.



Analyser régulièrement les données sur les promotions pour identifier d'éventuelles disparités entre les genres. Assurez-vous que les décisions de promotion sont fondées sur des critères objectifs et que les processus sont exempts de partialité.



Sensibiliser les chefs et cheffes d'équipe, les managers, aux stéréotypes de genre qui peuvent rendre les femmes invisibles au moment des promotions.

# 4

## **Améliorer de manière globale les conditions de travail pour les femmes et pour les hommes**

La mécanisation croissante dans les métiers du bois et de la forêt permet d'adapter les postes de travail à tous les genres. Cependant, des améliorations restent encore nécessaires pour garantir des conditions de travail optimales. Cette partie propose des pistes concrètes pour aménager les outils et les équipements, afin de rendre ces métiers accessibles et attractifs pour les femmes. L'objectif est d'offrir un cadre de travail sécurisé, ergonomique et flexible, bénéfique pour l'ensemble des salarié-es, dans des secteurs allant de l'exploitation forestière à la transformation du bois.



## Des normes de travail pensées au masculin



### FAUTE D'UNE COMBINAISON EN TAILLE "M", LA NASA ANNULE LA PREMIÈRE SORTIE SPATIALE 100% FÉMININE

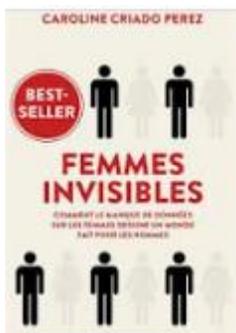
Jeanne Bulant avec AFP Le 25/03/2019 à 23:52



Le 29 mars prochain, une équipe de deux femmes astronautes devait sortir de la station spatiale internationale pour effectuer des réparations. - BFMTV

Cet événement date de 2019. Faute d'une combinaison en taille M, la NASA annule la première sortie spatiale de deux femmes. Si l'événement date de 2019, les exemples sont légion dans les entreprises.

Il ne s'agit pas là d'un détail, mais d'éléments qui jouent sur la sécurité et la garantie de bonnes conditions de travail : des chaussures de sécurité pour les femmes existent-elles? Y a-t-il des vestiaires pour les femmes? Les lunettes de protection sont-elles à la bonne taille ? Ces outils sont-ils adaptés? Ce poste de travail peut-il être pourvu par une femme et par un homme?



Dans son livre « Femmes invisibles, Comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes », la journaliste Caroline Criado Perez démontre comment la recherche et la production sont pensées pour les hommes (médicaments, IA, automobiles, etc.). Arrêtons-nous sur ce dernier exemple, très parlant : dans l'Union européenne, un seul test réglementaire utilise un mannequin femme, et celui-ci n'est utilisé ... que pour le siège passager. Le premier mannequin de femme enceinte est créé en 1996, mais la réalisation de tests avec ce mannequin n'est pas obligatoire en UE. Il n'y a donc pas de ceinture de sécurité qui corresponde aux femmes enceintes. « Pour les femmes, vivre dans un monde bâti sur des données masculines peut avoir des conséquences fatales ».

*Ces exemples soulignent l'importance de penser, d'évaluer notre environnement de travail en fonction du genre afin d'assurer des conditions de travail optimales pour tous et toutes.*

*Rappelons que cette réflexion bénéficie aux femmes et aux hommes !*

## L'égalité professionnelle dans les conditions de travail (1/2)

Réfléchir et agir sur les conditions de travail de vos salarié·es est primordial pour des enjeux de santé et de sécurité au travail, mais aussi dans l'optique d'offrir un environnement de travail bienveillant et respectueux de chacun et chacune.

Garantir des conditions de travail équitables et promouvoir l'égalité et la mixité favorise non seulement un environnement de travail sain, mais contribue également à la performance globale de l'entreprise.

Plusieurs grands axes sont à prendre en compte :

1. Sécurité et conditions de travail : EPI (Equipements de protection individuelle) ajusté à toutes les morphologies, ergonomie et confort.
2. Santé : Evaluation des risques psychosociaux genrés, soutien psychologique, lutte contre les comportements inappropriés
3. Vie professionnelle /vie personnelle : Egalité des congés parentaux, flexibilité des horaires
4. Carrière : Diversité des formations, développement des compétences, management
5. La garantie d'environnement de travail respectueux de chacun et chacune



### Qu'est-ce que l'approche ergonomique en fonction du genre?

- L'approche ergonomique en fonction du genre vise à analyser et comprendre les différences liées au sexe et au genre dans l'activité de travail et leurs impacts sur la santé et la performance. Cette perspective considère que les hommes et les femmes peuvent être exposés à des contraintes et des risques différents dans leur travail, en raison de facteurs biologiques mais aussi sociaux et culturels. Elle examine notamment les différences d'exposition aux facteurs de risque, les inégalités en emploi, et les stéréotypes qui peuvent influencer la conception des postes et l'organisation du travail.
- L'objectif est d'adapter le travail à la diversité des salarié·es, en tenant compte des spécificités liées au genre, afin d'améliorer les conditions de travail, la santé et l'égalité professionnelle.
- Cette approche s'appuie sur les méthodes d'intervention ergonomique classiques tout en y intégrant systématiquement une analyse des effets du genre sur l'activité et la santé au travail

## L'égalité professionnelle dans les conditions de travail (2/2)



**Un exemple récurrent : garantir un accès aux sanitaires et aux vestiaires égaux pour les femmes et pour les hommes :**

Pour faire en sorte que les femmes se sentent les bienvenues dans des univers professionnels composés majoritairement d'hommes, il est essentiel de doter les sites de sanitaires et de vestiaires séparés. Cette question revient systématiquement dans les entretiens et les observations.

Un enjeu qui peut être de taille sur certains chantiers : ces besoins sont souvent négligés ou sous-estimés dans la planification des chantiers, ce qui peut décourager la présence de certaines femmes.

Il existe cependant des solutions en dotant les chantiers de roulottes sanitaires incluant WC et vestiaires femmes-hommes séparés. Il est recommandé de s'assurer de la possibilité d'installation d'une roulotte sur le site et de communiquer auprès des salarié.es sur cet élément.

Pour les chantiers chez des particuliers, il peut être intéressant pour améliorer les conditions de travail de chacun et chacune de vérifier en amont si l'utilisation des sanitaires est possible.

# Penser la santé et sécurité au travail au travers de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Les risques professionnels sont l'ensemble des risques qui pourraient menacer la sécurité et la santé des salariés. L'employeur a pour obligation de les prévenir pour permettre de limiter leur apparition.

Pourtant, depuis 2014, il est précisé dans le Code du Travail que l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Il est demandé aux organisations de travail de prévenir les risques en tenant en compte de la variable du sexe, non pas pour créer des inégalités, mais plutôt pour mieux appréhender la réalité et donc mieux prévenir ces risques. En effet, la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) nous informe que, quel que soit le groupe de métier, les hommes sont davantage exposés aux risques physiques, tandis que les femmes sont davantage exposées aux risques psychosociaux (RPS).



## Quelques chiffres clés :

- **61%** des femmes sont exposées à 3 ou plus facteurs de RPS, contre 53% pour les hommes (DARES, 2016).
- **90%** des accidents graves et mortels au travail impliquent des hommes (Observatoire des inégalités, 2023).

**Prendre en compte cette différence entre les femmes et les hommes contribuerait ainsi à des environnements de travail plus adaptés à tous et toutes, de sorte à ne pas créer des espaces de travail où une femme serait plus à risque qu'un homme, ou inversement.**



## Pourquoi ces différences dans l'exposition aux risques ?

- La répartition des secteurs professionnels, mais aussi des métiers : les femmes sont par exemple plus majoritaires dans les métiers du soin, fortement exposés aux risques en termes d'exigences émotionnelle et d'insécurité socio-économique. Les hommes sont quant à eux plus présents dans le bâtiment et les travaux publics, donc plus exposés aux risques tels que la pénibilité physique. Cette **répartition sexuée des métiers**, tant dans leur nature que dans leur fonctions, entraîne donc une différence dans l'exposition aux risques.
- Certaines **variables liées au sexe et au genre** peuvent aggraver la prédominance de certains risques. Par exemple, les violences sexistes et sexuelles (VSS), dont les femmes sont les principales victimes, renforcent l'exposition aux RPS causés par des rapports sociaux au travail dégradés.

## Construire un DUERP en prenant en compte l'impact différencié pour les femmes et pour les hommes

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est obligatoire pour toute entreprise, quel que soit leur effectif et retranscrit les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salarié·es. Il doit être complété par un second document qui liste les mesures de prévention à mettre en place pour réduire les risques identifiés.

- Pour les entreprises de moins de 50 salarié·es à travers un plan d'action
- Pour les entreprises de plus de 50 salarié·es à travers un Programme annuel de prévention des risques professionnels (PAPRI Pact)

Depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, doit tenir compte de "l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe". En conséquence, le DUERP doit contenir, face à chaque danger identifié, une évaluation propre aux femmes et une évaluation propre aux hommes.



« Différencier » ne signifie pas « discriminer »

L'impact différencié de l'exposition aux risques ne concerne pas uniquement les différences d'exposition selon le genre. C'est bien l'impact de l'exposition qui peut être différent. Cela peut induire des indices de fréquences et de gravité différents et donc des niveaux de priorité d'action différents.



- **Analyser les données accessibles sous le prisme du genre**

Il est possible d'analyser, en différenciant par genre quelques données accessibles : comme les accidents du travail, les maladies professionnelles, l'absentéisme, alertes sur les comportements discriminants et harcelants. Mais également redéfinir les unités de travail en distinguant les femmes et les hommes ou en y mentionnant le nombre de salarié·es par genre.



- **Récolter de nouvelles données sous le prisme du genre**

**Baromètre** : Un questionnaire quantitatif et entretiens qualitatifs pour recueillir les perceptions genrées sur l'environnement de travail, les outils et équipement, le stress, la charge de travail, les relations avec les collègues ou la hiérarchie, les comportements discriminants.

**Observation** : L'ergonome observe les divers aspects du travail dans des conditions réelles, en analysant comment le genre influence les expériences des salarié·es, afin d'identifier des réalités différentes et d'évaluer leurs impacts sur la santé et le bien-être.

# Santé, sécurité et égalité professionnelle femmes-hommes : les bonnes pratiques

L'employeur doit garantir la santé et à la sécurité des salarié-es en mettant en place des actions dans les trois champs de la prévention : primaire, secondaire et tertiaire (Code du travail : articles L4121-1 et L4121-5).

## Prévention primaire : prévenir et évaluer les risques



Mettre en place et analyser des indicateurs de suivi de l'exposition aux risques (taux d'accident du travail, d'arrêts maladies, d'absentéisme, signalement de violences au travail, ...) en distinguant les femmes et les hommes.



Mesurer, de façon quantitative ou qualitative, les perceptions des femmes et des hommes sur les conditions de travail, les outils et équipements, la charge de travail et émotionnelle, ... pour évaluer et repérer des différences genrées.



Définir un plan d'actions de prévention des risques et de protection des salarié-es en intégrant les expositions différenciées aux risques pour les femmes et les hommes.

Aubert Labansat, TPE de menuiserie et de charpenterie spécialisée dans la restauration de patrimoine, a été aidé par la CARSAT Normandie pour prendre en charge une partie des dépenses financières liées à l'aménagement des ateliers. Grâce à cette aide, l'entreprise a pu financer en partie des charriots ergonomiques, un toit vitré, un mur antibruit, etc.

## Prévention secondaire : renforcer les comportements de santé et sécurité



Sensibiliser et former ses équipes pour une meilleure prise en compte des contraintes liées au genre et pour encourager l'accès aux services de prévention de santé au travail.

## Prévention tertiaire : réparer et réhabiliter



Mettre en place des aménagements ou modifier l'organisation pour garantir des conditions de travail favorables et sécurisées pour tous et toutes.



Mettre en place un dispositif d'écoute et de signalement pour recueillir et traiter les difficultés auxquelles font face les salariés. Ce dispositif d'écoute peut être présent en interne de l'organisation (réfèrent-es, RH, CSE, ...) ou bien en externe, avec la mise en place d'un soutien psychologique, juridique et social.

L'ONF a une procédure de signalement et de traitement des comportements inappropriés formalisée, avec un dispositif d'écoute pris en charge par des experts. Dans le cadre de leur politique de prévention des VSS, des formations sont obligatoires pour les encadrants, les RRH et les assistants sociaux et assistantes sociales. Elles permettent d'apprendre à repérer et réagir de manière adéquate. Toutes ces actions sont autant d'objectifs inscrits dans l'accord égalité professionnelle de l'ONF.

## Conciliation des temps de vie – équilibre vie professionnelle et vie personnelle (1/2)

L'exigence professionnelle est l'un des facteurs de risques psycho-sociaux pouvant affecter de façon délétère la santé des salarié·es. Disposer d'un équilibre entre temps de vie professionnelle et vie personnelle permet de garantir la santé de tous et toutes, tout en favorisant l'égalité au travail et dans les parcours professionnels. Toutefois, des inégalités persistent entre les femmes et les hommes, même dans l'accès à cet équilibre des temps de vie. C'est pour cela que celui-ci est aujourd'hui un axe majeur des politiques d'égalité professionnelle.



Questionner le temps de travail effectif et les horaires de travail pratiqués au sein de son entreprise : Est-il utile de démarrer très tôt ou de terminer très tard ? Les heures supplémentaires pourraient-elles être différemment réparties ? ...



Limiter un maximum les horaires atypiques et horaires découpés qui peuvent affecter la santé des salarié·es (troubles du sommeil, troubles du métabolisme, troubles de l'humeur, ...). Les femmes sont aujourd'hui plus exposées aux horaires atypiques (*Institut national d'études démographiques, 2019*).



Surveiller la charge de temps de travail des salarié·es et proposer des aménagements en cas de surcharge.



Respecter les horaires de travail, les temps de pause et les congés pour éviter que le temps professionnel ne déborde sur le temps personnel. S'assurer notamment que le repos quotidien de 11 heures consécutives est respecté.

 L'entreprise Duchesne, dont le cœur de métier est le travail du bois, a choisi de mettre en place la semaine de 4 jours, une semaine du 2, pour que les salarié·es puissent améliorer la conciliation des temps de vie.



Prendre en compte les réalités de chacun et chacune au sein de l'entreprise telles que les contraintes géographiques et de mobilité, la parentalité ou bien encore le fait d'être proche aidant·e.



Etudier et répondre aux demandes d'aménagements horaires ou de congé de façon équivalente entre les femmes et les hommes : les hommes peuvent tout aussi être en charge de la vie parentale par exemple.



L'entreprise Plastic Billat permet à ses salarié·es d'arriver à 9h le jour de la rentrée scolaire pour pouvoir leur permettre d'accompagner leurs enfants à l'école. Cette mesure s'applique également aux salarié·es qui commencent d'habitude à 5h du matin.

## Conciliation des temps de vie – équilibre vie professionnelle et vie personnelle (2/2)



### **Organiser les déplacements de manière concertée pour aller sur un chantier :**

Pour aller sur les chantiers, il est très fréquent de partir à plusieurs du siège de l'entreprise avec un véhicule professionnel.

Se mettre d'accord sur le covoiturage pour se rendre sur un site ou un chantier revêt une importance particulière, notamment pour concilier les contraintes professionnelles et familiales. En planifiant les horaires de départ et de retour de manière concertée, il est possible de s'assurer que chacun et chacune peut remplir ses obligations, y compris celles liées à la garde des enfants. Cette organisation permet non seulement de réduire les coûts et l'empreinte carbone, mais aussi d'éviter des conflits d'horaires susceptibles de générer du stress.

Prendre en compte les besoins de tous et toutes, notamment les parents, garantit une meilleure coordination et favorise un environnement de travail plus inclusif et coopératif.

Le manque de flexibilité sur les horaires peut constituer un frein important à la féminisation d'un secteur professionnel, les différentes obligations liées aux enfants étant aujourd'hui encore majoritairement pris en charge par des femmes.

## Garantir un environnement de travail respectueux de chacun et chacune (1/2)

L'égalité professionnelle et l'accélération de la mixité en entreprise passe également par la garantie d'un environnement de travail qui permet à chacun et chacune de s'épanouir et de développer des liens positifs avec son équipe.



**9 femmes sur 10** adoptent des conduites d'évitement pour éviter de faire face ou de subir du sexisme (AFMD – Baromètre #StOpE 2023). Le sexisme, au-delà d'impacter de façon délétère les individus, impacte ainsi également les liens sociaux et le climat organisationnel au sein de l'entreprise.

Agir en faveur d'un environnement respectueux a donc toute son importance.



Afficher une tolérance zéro aux comportements et propos inappropriés et/ou discriminants au sein de l'entreprise pour éviter de créer un climat où ces derniers sont acceptés, voire encouragés. Cela passe notamment par l'affichage obligatoire et des campagnes de communication sur la lutte et de sanction du harcèlement sexuel au travail.



Mesurer et recueillir les perceptions du « Bien-vivre ensemble au travail » à travers un baromètre ou une enquête qualitative pour identifier les points d'amélioration et les priorités d'action.



Mesurer et recueillir les perceptions du « Bien-vivre ensemble au travail » à travers un baromètre ou une enquête qualitative pour identifier les points d'amélioration et les priorités d'action.



Sensibiliser régulièrement et former l'ensemble de ses équipes à la prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et du harcèlement moral.



Construire et mettre en place une procédure interne de signalement et de traitement de faits d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel et harcèlement moral.



Un site : [Combattrelesexismeordinaire.defense.gouv.fr](https://combattrelesexismeordinaire.defense.gouv.fr)

Un outil de sensibilisation et d'information est mis à disposition par le Ministère des armées pour évaluer ses connaissances sur les violences sexistes et sexuelles et à travers des cas pratiques et des mises en situation, réfléchir à comment « riposter »



Négocier au sein de l'accord obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes si la prévention des violences sexistes et sexuelles est choisie parmi les 9 domaines

## Garantir un environnement de travail respectueux de chacun et chacune (2/2)



### Comment intégrer une salariée femme quand on a une équipe exclusivement masculine ?

C'est une question qui a été posée à plusieurs reprises lors des entretiens. C'est un questionnement légitime et qui souligne la volonté d'accueillir et d'intégrer au mieux des femmes dans un secteur professionnel majoritairement masculin.

La première étape est de créer un environnement accueillant et inclusif et de maintenir un suivi dans le temps. Voici quelques exemples d'actions :

- Sensibiliser l'équipe à l'importance de l'inclusion avant l'arrivée de la nouvelle salariée
- Pour faciliter son intégration dans l'équipe : désigner un collègue référent pour l'accompagner dans ses premiers temps. Organiser des points réguliers pour offrir un espace d'écoute et veiller à ce que l'intégration soit réussie.
- Favoriser une culture d'entreprise bienveillante qui valorise les contributions de chaque personne, indépendamment du genre.
- Valoriser ses compétences professionnelles : concentrez-vous sur ses qualifications et son expertise plutôt que sur son genre. Eviter les stéréotypes de genre dans l'attribution des tâches ou des rôles.
- Assurez-vous que l'environnement de travail soit exempt de comportements ou de propos sexistes. Le manque de mixité d'un secteur est un risque répertorié par l'ANACT qui favorise l'émergence de comportements ou de propos sexistes ou à connotation sexuelle (cf. page « Les facteurs de risques des violences sexistes et sexuelles au travail »).



### Ce qu'on entend...

Des propos sexistes peuvent être dit sur le ton de l'humour. Cependant, même des blagues peuvent véhiculer des stéréotypes sexistes et mettre mal à l'aise des personnes. A noter que le ton de l'humour n'atténue pas la portée sexiste d'un propos et est considéré comme un agissement sexiste.

### Et ce qu'on voit...

Il est important de souligner que l'affichage de calendriers présentant des femmes dénudées ou tout autre contenu à caractère sexuel est strictement interdit dans le milieu professionnel. Cette interdiction s'inscrit dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et la discrimination au travail. De tels affichages créent un environnement de travail hostile et offensant, particulièrement pour les femmes, et peuvent être considérés comme une forme de harcèlement sexuel. Ils perpétuent des stéréotypes de genre néfastes et sont incompatibles avec les valeurs de respect et d'égalité. Les employeurs ont la responsabilité légale et morale de maintenir un lieu de travail exempt de tout matériel offensant ou discriminatoire. Le non-respect de cette règle peut entraîner des sanctions disciplinaires pour les employés et des poursuites judiciaires pour l'entreprise.

# Nommer des référents pour lutter contre le harcèlement sexuel et agissement sexiste

## Référent et référente - Employeur

- Un référent ou une référente est désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés et salariées
- Aucune précision n'est donnée sur les modalités de désignation ou sur le profil du référent ou de la référente ni sur les moyens d'action spécifique.

## Référent et référente - CSE

- Un référent ou une référente est désigné au sein du CSE, indépendamment de la taille de l'entreprise
- Formation spécifique du référent / de la référente financée par l'employeur, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes



### → ORIENTER

- Vers les dispositifs internes de signalement
- Vers les dispositifs de soutien/aide dans et hors de l'entreprise

### → INFORMER

- Sur les définitions
- Sur la protection des victimes
- Sur la procédure interne

### → ACCOMPAGNER

- Dans la démarche de signalement

*Obligation de diffuser auprès des salariés et salariées le nom et les coordonnées des référents et référentes*



Le ou la référent-e CSE dispose également des certaines prérogatives en tant que représentant du personnel

- Droits à une formation santé, sécurité et conditions de travail dont le coût est pris en charge par l'employeur (C.trav., art 2315-18)
- Libertés de circulation et de se déplacer dans l'entreprise pour s'entraîner avec les salariés (C.trav.,art.L.2315-14)
- Voire à l'extérieur de l'entreprise pour échanger avec d'autres interlocuteurs comme l'inspection du travail
- L'utilisation de son crédit d'heure en tant que membre titulaire du CSE



Clarifier les zones de frottement :

- Le périmètre : harcèlement sexuel et sexisme et harcèlement moral
- La relation entre référent-es : binôme/complémentarité
- La relation avec le CSE : passage de relai systématique ou confidentialité partagée



Former en même temps les référent-es employeur et CSE et former tous les membres du CSE/CSSCT à la prévention us harcèlement sexuel et agissement sexiste



Diffuser par tout moyen les coordonnées des référents et référentes (joint à la fiche de paie, affichage obligatoire, adresse mail, téléphone portable et local dédié.)

## Les chiffres du sexisme en France en 2024

### Le sexisme :

**Pour 8 femmes sur 10 et 6 hommes sur 10**, les attitudes et décisions sexistes sont régulières dans le monde du travail (AFMD – Baromètre #StOpE 2023).

### Le ressenti d'un traitement différencié :

**77%** des Français·es estiment, en effet, qu'hommes et femmes ne sont pas traités de la même manière dans leur environnement professionnel (*Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes – Rapport annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France, 2024*).

### La perception d'une inégalité salariale persistante

**24% des femmes** déclarent être moins bien payées que leurs collègues à poste égal (*Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes – Rapport annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France, 2024*).

### L'évitement pour certaines femmes d'univers professionnel majoritairement masculin

**15% des femmes** ont déjà renoncé à s'orienter vers des métiers majoritairement masculins par crainte d'y être mal à l'aise, mais aussi par peur du harcèlement sexuel (*Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes – Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France, 2023*).

 Ces chiffres nous montrent qu'il ne s'agit pas de phénomènes ponctuels.

Le dernier chiffre est particulièrement intéressant dans le contexte d'une filière professionnelle peu mixte (pour rappel, 18% de femmes au sein de la filière forêt-bois de Normandie, cf. p.18). Mettre en place des actions pour garantir l'égalité femmes-hommes, créer un climat de confiance, communiquer, c'est ce qui permettra à terme de faire baisser ce chiffre de 15% de femmes qui renoncent à des métiers par crainte ou peur d'être mal à l'aide, voire de subir des comportements inappropriés.

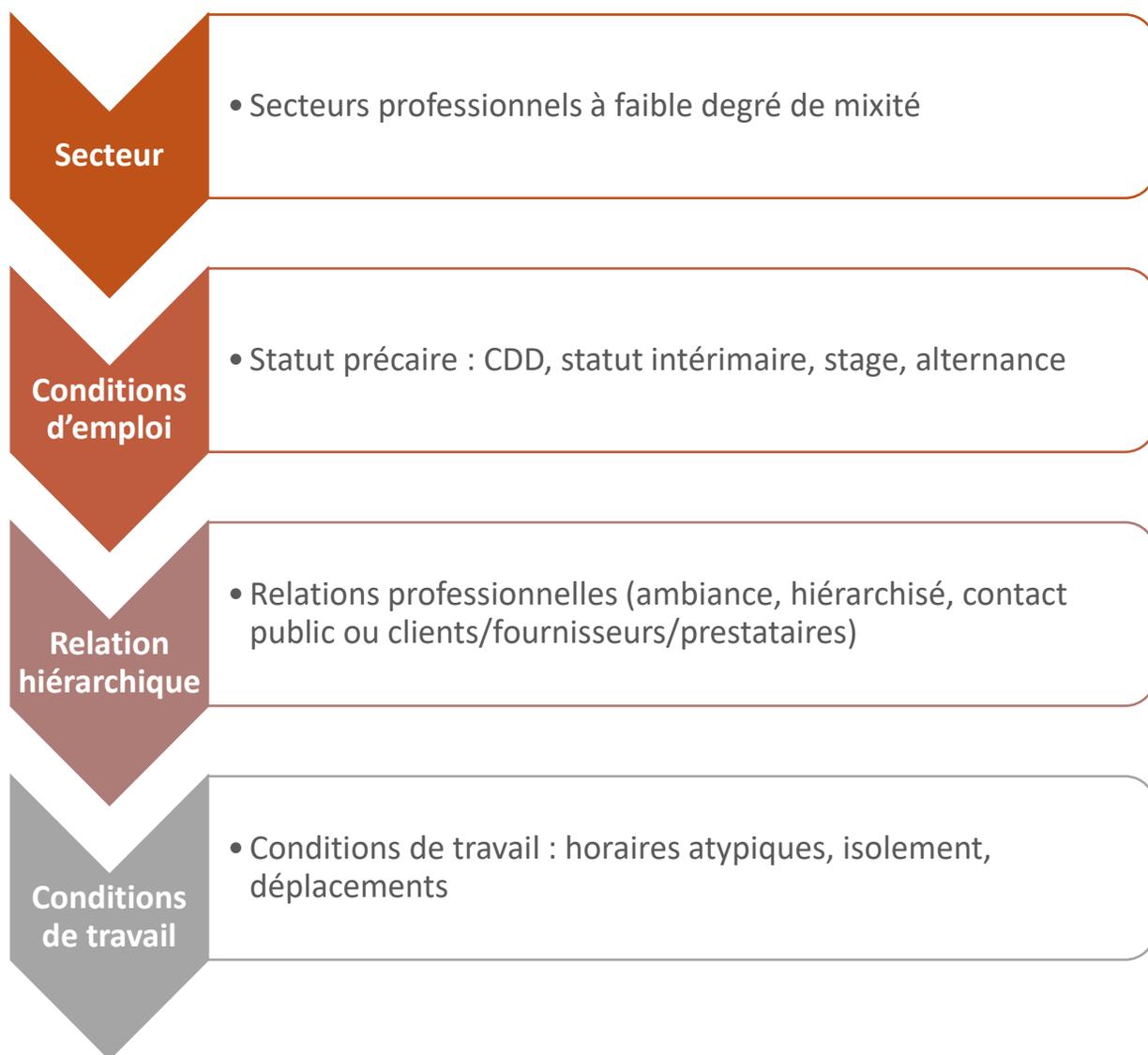
# LES FACTEURS DE RISQUES DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Les risques de violences sexistes et sexuelles sont des risques professionnels comme les autres qui concernent les femmes et les hommes au travail.

Selon l'organisation du travail et les relations sociales, les conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes sont différentes et les exposent différemment aux risques professionnels.

Comme la loi d'août 2014 le précise désormais dans le code du travail, « l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ». Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel doivent être inscrits dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et dans les actions de prévention.

Certains facteurs peuvent augmenter les risques d'émergence de violences sexistes et sexuelles au travail. L'ANACT a repéré 4 grandes catégories de facteurs de risques, énumérés ci-dessous :



Source : Autodiagnostic des facteurs organisationnels des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel au travail ANACT

## Faciliter l'action face aux violences conjugales

De plus en plus d'entreprises s'engagent contre les violences conjugales. Même si ces violences n'ont pas lieu directement au sein des murs de l'entreprise, il est évident qu'elles ont un impact humain, social et économique réel sur les victimes, même en entreprise.



Rester attentif aux signes d'alerte directs (traces de coup, bleus, ...) mais aussi indirects (absentéisme ou présentéisme, difficultés de concentration, peur et anxiété, changement de comportement, ...).



Signifier son soutien et réagir lorsqu'une personne est en détresse ou vient se confier. Il est notamment capital de reconnaître la souffrance et de déculpabiliser la victime : « *Je te crois, tu n'es pas seul-e, je vais t'aider à trouver des solutions* ».



À travers la campagne #AideTaCollègue, le groupe EDF et le groupe PSA sensibilisent leurs salariés aux signes d'alerte et aux enjeux des violences conjugales. Ils forment également des salariés-écoutants, en mesure d'accueillir et d'orienter leurs collègues victimes de violences conjugales.



Orienter les victimes vers les ressources en externe de l'organisation : faites appel au 3919, la police au 17 et le SAMU au 15, le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles), les associations d'aide aux victimes...



L'Office National des Forêts (ONF) affiche et met à disposition dans tous ses lieux de travail le 3919, numéro national de référence pour l'accompagnement des victimes de violences conjugales.



Une réorganisation du travail peut également se révéler bénéfique pour répondre aux conséquences des violences conjugales sur les victimes : des aménagements horaires et congés spécifiques pour les procédures administratives et pour préserver la santé des victimes, des échanges avec la médecine du travail ou encore la mise à disposition d'un casier pour les affaires de première nécessité.



Les violences conjugales ont évidemment un impact sur la situation socio-économique des victimes. Là aussi, l'entreprise peut jouer un rôle : aides financières, assistance sociale, partenariats avec Action Logement, mise à disposition immédiate de l'épargne salariale ou accès aux allocations chômage même en cas de démission (lorsque la personne a porté plainte), par exemple.



Dans le cadre de son accord Égalité professionnelle, le groupe La Poste offre à ses collaborateurs et collaboratrices trois jours "d'autorisation spéciale d'absence" pour "réaliser les démarches administratives requises".



Enfin, il est important de souligner que de dénoncer la mise en danger d'une personne adulte vulnérable (à savoir qu'elle n'a pas la capacité de se protéger) est une obligation légale. Une personne peut être considérée comme vulnérable par exemple si elle est en situation de handicap, qu'elle est âgée ou enceinte.

# 5

## Aides et réseaux à mobiliser

La filière bois et forêt peut s'appuyer sur un large éventail d'aides et de réseaux pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. Cette section présente les dispositifs de soutien disponibles, qu'ils soient financiers, techniques ou partenariaux. En mobilisant ces ressources, les entreprises de la filière peuvent accélérer leur transition vers des pratiques plus inclusives, tout en bénéficiant des retours d'expériences de réseaux spécialisés dans la promotion de la mixité. C'est un levier essentiel pour attirer de nouveaux talents et améliorer leur compétitivité dans un secteur en pleine évolution.



# Aides

## Qui peut-on contacter sur les questions d'égalité femmes-hommes ?



- Les Directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité : un annuaire des équipes en charge des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes répertorie le nom et les coordonnées des personnes ressources de la Direction régionale en Normandie, ainsi que les délégué-es départementaux. A trouver [ici](#). (lien dans la rubrique Qui contacter?).  
Vous trouverez également la liste des référents Egalité salariale femmes-hommes des Dreets.
- [ARACT Normandie](#) (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) : leur mission est d'accompagner les entreprises de Normandie sur les questions de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

## Les aides à mobiliser



- Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes. ». Voir la page dédiée à l'égalité professionnelle sur le site du Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités : [ici](#).  
Si l'effectif global de votre entreprise est inférieur à 200 salariés, vous pouvez solliciter votre CARSAT pour obtenir une subvention sur un projet de prévention des risques professionnels. Retrouver des informations [ici](#) et [ici](#) sur les « contrats de prévention ».
- Si l'effectif global de votre entreprise est inférieur à 50 salariés, vous pouvez bénéficier de la subvention « Risques psychosociaux accompagnement » et ainsi faire financer des projets relatifs à la prévention des violences sexistes et sexuelles par exemple. Retrouver des informations [ici](#).
- Pensez à faire prendre en charge vos formations sur l'égalité professionnelle ou la prévention des violences sexistes et sexuelles par votre OPCO (peut-être s'agit-il de [l'OPCO 21](#) ?)
- Pour féminiser vos recrutements, pensez au dispositif de [POEI](#). Un employeur proposant une formation préalable à l'embauche peut bénéficier du dispositif de Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). Cette aide financière permet ainsi à un candidat d'acquérir toutes les compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de France Travail.

## Réseaux

- 
- S'engager auprès de l'agence régionale d'orientation de Normandie en déterminant des ambassadeurs métiers au sein de votre entreprise, ou encore en des jeunes en construction de projet professionnel via le dispositif Immersions. Retrouver des informations [ici](#).
  - Vous pouvez nouer un partenariat avec l'association [ELLES BOUGENT](#) qui promeut les métiers de techniciennes et d'ingénieures auprès des jeunes filles à travers un système de marrainage.