

Grand Ouest étiquettes à Lamballe

L'égalité n'est pas la parité

Depuis 1980, Bretagne étiquettes, devenue en 1998 Grand Ouest étiquettes, s'est spécialisée dans la conception, la fabrication et l'impression d'étiquettes. Une activité de production encore majoritairement masculine. L'élaboration d'un rapport de situation comparée a offert à ses dirigeants un état des lieux précis.

75 salariés dont 25 femmes et un atelier de production exclusivement composé d'hommes, la configuration de l'entreprise, traditionnelle dans l'industrie, tient à des raisons historiques et liées au port de charges. De fait, le déséquilibre est flagrant entre la production et l'administration qui concentre l'effectif des femmes. Pour autant, après avoir réalisé son rapport de situation comparée, Delphine Rault, qui dirige l'entreprise avec son père Michel, revendique un recrutement indifférencié.

"Il faut bien faire la différence entre égalité et parité. Nous ne recherchons pas l'égalité dans le nombre, mais dans le fonctionnement global de l'entreprise. Nous misons d'abord sur la diversité, dans laquelle on peut intégrer ce rapport hommes/femmes. Et nous tenons qu'à compétences égales, chacun ait la même chance".

Comment expliquer alors, malgré cette volonté affirmée, l'absence totale de femmes en production? *"Il existe probablement encore certains freins, admet Delphine Rault. Le fait est que nous avons peu de demandes spontanées en production. Comme il n'existe aucune école de formation dans notre secteur, le recrutement passe par la sollicitation du réseau en interne, par intérim ou cabinet privé. Il est possible que nos descriptions de postes laissent entendre un profil masculin. Il y a peut-être une réflexion à porter sur cette question. Mais pour ce qui est de l'encadrement, l'égalité est visible".* S'interroger, pointer les déséquilibres, envisager des réponses, c'est tout l'enjeu du rapport de situation comparée, dans les entreprises qui prennent la peine de l'établir et d'en faire usage...



Pour Delphine Rault, les cabinets de recrutement et d'intérim sont souvent moteurs dans la non-discrimination à l'embauche. Ils incitent les dirigeants à plus de neutralité par leur vision plus large du marché de l'emploi.

Des actions pour tous

"Ce rapport s'inscrit dans le cadre d'un projet de fond, celui de la GPEC", souligne Delphine Rault. Il s'agit de réorienter la stratégie générale de l'entreprise et, parallèlement, de préparer la transmission entre mon père et moi". Redéfinir les compétences nécessaires à l'entreprise, par type d'emplois, par rapport au profil des embauches, aux types de contrats, à la pyramide des âges, etc. L'inégalité n'est pas abordée à travers le seul prisme du genre, mais dans un cadre plus large.

Déterminer s'il existe des dysfonctionnements

"L'objectif est de déterminer s'il existe des dysfonctionnements que nous n'aurions pas perçus. Car le risque est d'avoir l'impression que tout va bien, alors que les chiffres disent le contraire". Si le rapport de situation comparée n'a dégagé aucun dysfonctionnement majeur, la question est abordée dans l'idée d'éviter les inégalités, plutôt que dans celle de constituer une égalité parfaite.

À cet égard, certains éléments retiennent l'attention de la chef d'entreprise. *"Parmi les axes de travail que nous*

allons développer, l'équilibre des temps de vie est un point important. Nous souhaitons mettre en place un dispositif pour les situations de retours de congés ou d'absences longues, qu'il s'agisse de maternité ou de maladie. Les femmes comme les hommes sont concernés par cette mesure". Sans être un modèle du genre en termes d'égalité, Delphine Rault revendique pour son entreprise une forte capacité de dialogue et une veille constante quant aux bonnes pratiques dans la gestion des relations humaines. *"En partenariat avec le Centre des jeunes dirigeants (CJD), nous allons monter dans le département un groupe de travail autour de la charte de la parentalité. L'objectif est d'échanger entre chefs d'entreprise sur les actions à mettre en place. Ce sont parfois des choses simples, comme prévoir des réunions plutôt le midi que le soir. Mais nous n'y pensons pas toujours, car l'égalité n'est pas notre métier et nous pensons d'abord au travail".*

(*) Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Quelle situation aujourd'hui?

- Le salaire brut versé aux femmes est inférieur de 25 % à celui des hommes.
- À emploi comparable, l'inégalité est de 6 %.
- Ces écarts sont d'autant plus importants chez les cadres (-16 %) et les ouvriers qualifiés (-14 %).
- Ce sont les conditions d'emploi qui constituent la plus grande inégalité.
- Les femmes sont davantage à temps partiel (37 % pour les femmes, 16 % pour les hommes).
- Les femmes occupent moins fréquemment que les hommes un poste de cadre ou de chef d'entreprise (9 % contre 13 %).
- Les femmes sont moins souvent que les hommes en possession d'un emploi stable à temps plein.
- Les femmes sont moins souvent promues.

Source : DIRECCTE Bretagne