



# SATELEC (groupe FAYAT )

## FAIRE ENTRER PROGRESSIVEMENT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE DIALOGUE SOCIAL : EXPÉRIENCE RÉUSSIE !



Kamel Amara, DRH

### La diversité : une entrée privilégiée pour amorcer le dialogue

Soucieuse d'enrichir le dialogue social en s'impliquant sur de nouveaux sujets, l'entreprise SATELEC décide d'engager une réflexion autour de la diversité en 2009. **Une volonté qui se traduit par la signature de la charte de la diversité formalisant six engagements** liés à la non-discrimination en matière de gestion des ressources humaines.

Parallèlement, l'entreprise décide de s'engager sur la thématique à travers des initiatives locales, comme dans le Val-de-Marne où est instauré un partenariat avec l'association Le Regard, un groupement inter-entreprises pour l'insertion et la qualification de personnes en difficulté. Cette collaboration a notamment permis d'accueillir en stage des jeunes éloignés de l'emploi... et d'en recruter certains ! Ces différentes étapes encouragent alors l'entreprise à poursuivre sa démarche en matière de diversité en mettant sur la table des sujets qui n'ont pas été abordés jusqu'alors, comme celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Le cadre légal : un levier pour engager la démarche

Pour autant, travailler sur la question de l'égalité professionnelle dans un **secteur d'activité largement masculin** n'est pas gagné d'avance. Et pour cause : l'entreprise enregistre seulement 11.8% de femmes parmi ses effectifs, essentiellement dans les fonctions administratives. **L'obligation légale en matière de négociation en**



#### Activité :

Conception, réalisation et maintenance d'installations électriques de grands réseaux d'infrastructures et liaisons autoroutières, routières et urbaines

#### Nombre de salariés :

Plus de 250

#### Site web :

[www.fayat-energie.com](http://www.fayat-energie.com)



## Mes conseils

### ● Attention à...

- informer et à préparer les acteurs. Il est important de sensibiliser les Instances Représentatives du Personnel (IRP) sur le sujet de discussion en amont. Cela permet de disposer de bases communes et participe au dialogue social ;

- ne pas négliger la phase d'état des lieux en objectivant les situations. Le rapport de situation comparée produit par la Direction est un outil indispensable pour engager les discussions sur la base de constats partagés.

### ● Les clés du succès

• La valorisation des réussites individuelles est importante pour montrer l'exemple et ouvrir la voie à d'autres initiatives.

• L'encadrement de proximité joue un rôle majeur dans le déploiement des actions.

# ... SATELEC (groupe FAYAT )



## Le point de vue des salariés

Quelques mois après son embauche en tant qu'ingénieure en économie d'énergie au sein d'un bureau d'études, Laura a exprimé son souhait d'évoluer vers des fonctions plus opérationnelles aux travaux. Un environnement « plus masculin » qui permet aujourd'hui à Laura, après avoir eu l'aval de sa hiérarchie, de gérer une équipe d'une dizaine d'électriciens directement sur les chantiers. Aujourd'hui, elle est progressivement formée à ses nouvelles fonctions. « Jusqu'à présent, ce n'est que du positif ! Même si lorsque l'on manage une équipe, ce n'est pas toujours facile d'être légitime quand on est une femme. Malgré notre formation, on est de fait, considérées comme moins compétentes techniquement par rapport aux hommes... D'autant plus quand on est une jeune femme ! ».

Si Laura reconnaît qu'il faut savoir s'imposer auprès des équipes, elle n'a pourtant pas bénéficié d'un accompagnement spécifique dans sa prise de fonction « Je n'ai pas eu de traitement particulier en tant que femme... et je n'aurais pas aimé en avoir. Je veux être traitée comme n'importe quel chargé d'affaires ».

favorable de l'égalité hommes femmes constitue alors un terrain idéal pour mobiliser les acteurs sur le sujet.

### **Au-delà des engagements, une prise de conscience**

Après trois à quatre réunions de négociation, les acteurs parviennent à **un accord qui prévoit des actions concrètes** dans différents domaines : recrutement, formation, promotion. Parmi celles-ci, des actions de sensibilisation auprès des opérationnels à **la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans le recrutement, la mise en place d'indicateurs pour suivre la répartition hommes-femmes dans les candidatures**, ou encore, dans le cadre de la parentalité, une attention portée à la charge de travail en cas de passage à temps partiel. Kamel Amara, DRH de SATELEC, en est aujourd'hui persuadé : si elle est valorisée, l'égalité professionnelle constitue un véritable enjeu dans l'implication et la performance des équipes.

### ... A Suivre

**La négociation de cet accord** ne représente pas un aboutissement en soi mais davantage **le début d'une prise de conscience** pour l'ensemble des acteurs. La Direction est consciente qu'elle doit poursuivre sa démarche en informant les salariés des actions mises en place et en sensibilisant les managers sur le sujet. **Le développement des relations avec les écoles représente également un levier d'action** majeur pour instaurer une dynamique de changement : « il faut donner envie aux femmes de se lancer » indique Kamel Amara. Enfin, la direction souhaite que l'entreprise s'approprie les engagements de l'accord à tous les niveaux. Dans cette optique, un Responsable Ressources Humaines va être recruté dans chaque région afin de favoriser le déploiement opérationnel des actions.

Les secrets de cette réussite ? La confiance accordée par sa hiérarchie, le dialogue, la curiosité, l'envie d'apprendre et savoir travailler dans le respect des uns des autres.

**Laura De Ryckere**

Chargée d'affaires,  
en poste chez Satelec depuis 2 ans