



Reproduction et Diffusion soumises à autorisation

2019.03.07

L'ESSENTIEL
 ÉCONOMIE

Management

L'HEURE DE VÉRITÉ
 POUR L'ÉGALITÉ
 FEMMES-HOMMES

Depuis le 1^{er} mars, les notes des entreprises sur l'égalité femmes-hommes tombent. À la veille du 8 mars, journée de la femme, on ramasse les copies des sociétés de plus de 1000 salariés. Objectiver les discriminations pour les traiter: c'est l'enjeu de l'index d'égalité impulsé par la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, et inscrit dans la loi Avenir professionnel de septembre 2018. Pour inciter à l'action, l'exécutif ne s'appuie pas dans un premier temps sur des sanctions (elles n'interviendront que dans trois ans), mais sur le puissant moteur de la réputation. Les entreprises qui investissent dans leur « marque employeur » pour recruter des talents ont beaucoup à perdre d'une mauvaise performance sur l'égalité. En particulier auprès des jeunes générations de femmes comme d'hommes très sensibles au sujet. Si les entreprises n'étaient pas restées les bras ballants sur cette problématique car elles réalisaient déjà des rapports de situation comparés, la transparence permet de sortir des bons sentiments et des vœux pieux. « Désormais, il existe un indicateur indiscutable et comparable d'une entreprise à l'autre », explique David Mahé, le président du cabinet Équilibres. L'index, concocté par Sylvie Leyre, l'ancienne DRH de Schneider Electric, est plutôt bien pensé. Il n'évalue pas des taux de féminisation, variables suivant les secteurs

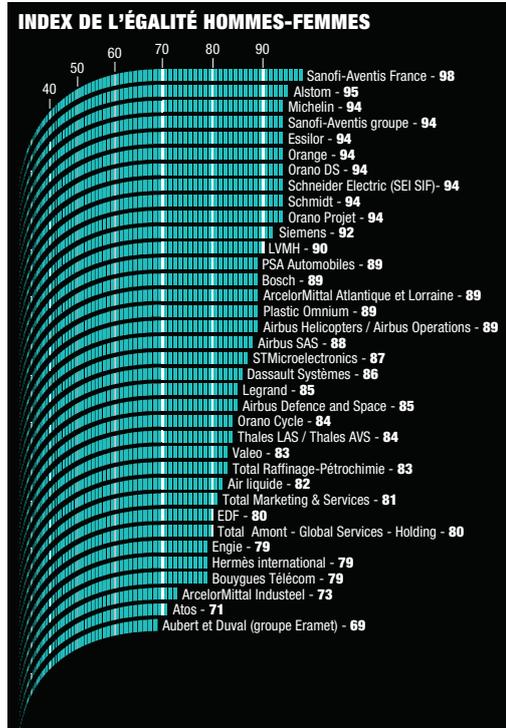
et dépendant du vivier de recrutement plus que des entreprises, mais la capacité de ces dernières à traiter tous leurs salariés de manière équitable. Malgré l'engagement de leurs dirigeants, les notes révèlent quelques surprises. Ainsi Engie, piloté par la féministe Isabelle Kocher, n'obtient qu'un 79 quand Alstom et Michelin récoltent respectivement 95 et 94. Eramet, dirigé par Christel Bories, hérite de 69 sur sa principale entité active en France, Aubert & Duval. En dessous de 75, un plan d'action doit être mis en œuvre d'urgence pour éviter des sanctions financières dans trois ans. Certains groupes éclatés entre plusieurs entités présentent des

notes variées. C'est le cas d'ArcelorMittal, qui réunit 10600 collaborateurs dans trois sociétés en France. Chez le sidérurgiste, les notes s'échelonnent de 73 à 89, résultat de différentes politiques managériales. Anne Philippe, la directrice des relations sociales d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine, l'entité la mieux notée du groupe, explique: « Dans mon périmètre nous travaillons depuis longtemps sur le taux de promotion des femmes. »

ÉCART SALARIAL PERSISTANT

Les grandes entreprises ne font pas toujours mieux que les petites. L'ETI alsacienne Schmidt, qui compte 1600 salariés, décroche un 94 quand Atos ne dépasse pas 71. Malgré sa très bonne note, le spécialiste des cuisines cale sur un point, celui qui pose problème à de nombreux industriels: la part des femmes dans les dix meilleures rémunérations. Naval Group, plutôt exemplaire sur les écarts de salaires, n'en compte aucune. « Nous avons décidé d'imposer des femmes dans les plans de succession de tous nos comités de direction », prévient Caroline Le Bayon, la responsable du développement RH de Naval Group. En attendant, au sommet des entreprises, la testostérone règne encore en maître. **S**

ANNE-SOPHIE BELLAICHE



COMMENT EST CALCULÉE LA NOTE

La note évalue cinq indicateurs. Le principal (40 points sur 100) mesure les écarts de rémunération, à poste et âge comparables. Pour obtenir les 40 points, il faut 0% d'écart salarial. Si l'écart se situe, par exemple, entre 4 et 5%, l'entreprise ne récolte que 35 points, s'il est de 11 à 12%, 23 points, au-delà de 20%, 0.

Deux autres indicateurs mesurent l'écart des taux d'augmentation individuelle (20 points) et l'écart des taux de promotion (15 points) et un troisième vérifie que les femmes rentrant de congé maternité ne passent pas au travers des hausses de salaire (15 points). La moindre différence de pourcentage entre le groupe de salariés augmentés et le groupe de femmes revenues de congé maternité augmentés fait perdre les 15 points.

Enfin, le dernier indicateur permet de mesurer le poids des cadres dirigeantes dans l'entreprise. Il évalue la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations (10 points). Avec 2 femmes sur 10 cadres dirigeants, l'entreprise récolte 5 points, avec 4 femmes, 10 points.