



Guide mixité



GROUPE BPCE

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.

Sommaire

-
- P.3 Édito**
 - P.4 Les mots de la mixité professionnelle**
Définitions
 - P.6 Des engagements forts**
 - P.7 La charte mixité du Groupe BPCE**
 - P.8 Des progrès concrets**
 - P.10 Mixité : les domaines d'intervention**
 - P.12 Trajectoires au sein du Groupe BPCE**
 - P.14 Conciliation des temps et parentalité**
 - P.16 Les acteurs de la mixité**
 - P.17 Les réseaux**
 - P.18 Check-list**
Où en êtes-vous avec la mixité ?
 - P.19 Glossaire**
 - P.20 Liens utiles**
-

Édito



Le Groupe BPCE a inscrit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme l'un des enjeux majeurs de sa politique de Ressources humaines et mène une politique volontariste en faveur de la mixité à tous les niveaux de l'entreprise.

Grâce aux nombreuses actions structurantes mises en place ces dernières années, comme l'intégration des principes de mixité dans tous les processus RH, la parité dans les parcours de formation des dirigeants, ou l'accompagnement des femmes dans la gestion de leurs carrières, des progrès significatifs ont été réalisés. Le pourcentage de femmes parmi les cadres dirigeants dans les entreprises du Groupe est ainsi passé, entre 2017 et 2021, de 20,7 % à 29,2 %.

La signature, en 2021 de la Charte Mixité Groupe, portée par le réseau féminin des elles de BPCE a marqué une étape supplémentaire en faveur de la mixité à travers dix engagements concrets.

Notre Groupe entend poursuivre ses actions pour faire de la mixité un levier de développement et de performance durable de nos entreprises. C'est pourquoi, le plan stratégique du Groupe BPCE 2021-2024 fixe des objectifs ambitieux : atteindre 50 % de femmes cadres et tendre vers 35 % de femmes cadres dirigeantes dans le Groupe en 2024.

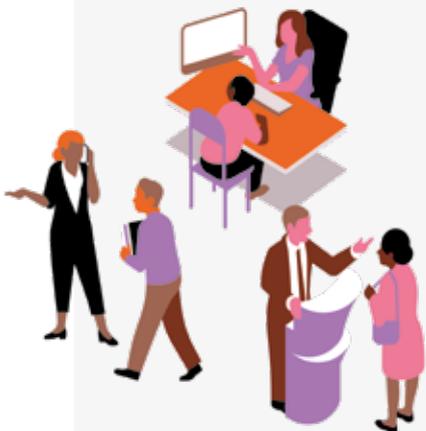
Nous sommes convaincus que la mixité et la diversité sont source d'efficacité et représentent un levier majeur pour attirer et fidéliser les talents.

Béatrice Lafaurie
Directrice générale
Ressources humaines,
membre du directoire,
Groupe BPCE

Les mots de la mixité professionnelle

Définitions

LES TERMES EMPLOYÉS POUR PARLER DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE SONT NOMBREUX ET PARFOIS OBJETS DE CONFUSION. CES DÉFINITIONS ONT POUR OBJECTIF DE CLARIFIER LE SENS DES NOTIONS LES PLUS COURAMMENT RENCONTRÉES.



Mixité

La mixité désigne la présence d'individus des deux genres sexuels dans un groupe ou un concept donné. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport femme - homme de l'ordre de 40/60 %.

Parité

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans l'entreprise.

Cette mesure permet de fixer des objectifs chiffrés au service de l'accès des femmes et des hommes aux mêmes droits et opportunités, tout en respectant leurs spécificités.



Diversité

La diversité dans l'entreprise désigne la présence et la valorisation de populations aux caractéristiques variées en termes de sexe, d'âge, d'origine... Elle englobe un champ plus large que celui de la mixité.



+ 35 ANS DE PROGRÈS LÉGISLATIFS

1983

LA LOI ROUDY impose le principe de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

2001

LA LOI GÉNISSON oblige à négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise.

2006

LA LOI RELATIVE À L'ÉGALITÉ SALARIALE entre les femmes et les hommes impose des négociations tant au niveau de la Branche que de l'entreprise.

2010

LA LOI FIXE L'OBLIGATION d'établir un accord collectif ou un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Égalité professionnelle

L'égalité professionnelle désigne l'égalité d'opportunité d'accès à l'emploi, au même niveau de salaire, à la formation, à la mobilité et à la promotion. Elle peut être mise en œuvre sous différentes formes :

L'égalité de traitement assure un traitement égal entre les personnes, quelles que soient leurs différences.

L'égalité des chances implique la prise en compte des différences et la compensation des inégalités. Par exemple, une situation de handicap peut nécessiter un traitement spécifique d'une personne par rapport aux autres.

LA DISCRIMINATION

Le Code du travail définit la discrimination comme une différence de traitement en raison d'un motif prohibé. Parmi la vingtaine de motifs figurent le sexe, la situation de famille, la religion, etc.

HARCÈLEMENT

Le Code pénal définit ainsi le harcèlement moral : « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »
Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement moral.

« Au cours de ces dernières années, le Groupe BPCE a démontré sa capacité à promouvoir la mixité au sein de ses différentes entités. Loin de se satisfaire des résultats réalisés, les 2 accords de branche signés en 2021 nous permettront de renforcer nos réalisations et de mettre en place une démarche concrète de prise de conscience et une volonté collective de réussite. »

Alain Fournier, Directeur expérience collaborateur et politique d'emploi, Groupe BPCE

2011

LA LOI COPÉ-ZIMMERMAN fixe des quotas de femmes dans les Conseils d'Administration et conseils de surveillance (20 % de femmes en 2014 et 40 % en 2017).

2014

LOI POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE entre les hommes et les femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

2018

LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL exige des entreprises, l'égalité salariale sous 3 ans. Mobilise référents Comité Social et Économique et RH, inspecteurs et médecins du travail pour lutter contre le harcèlement.

2021

LA LOI RIXAIN fixe des quotas de 30% de femmes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes d'ici 2027, avec pour objectif d'atteindre 40% en 2030.

Des engagements forts

LE GROUPE BPCE S'EST MOBILISÉ EN FAVEUR DE LA MIXITÉ À TRAVERS UN CERTAIN NOMBRE D'ACCORDS SIGNÉS CES DERNIÈRES ANNÉES.

2011

L'ACCORD GPEC

L'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences intègre un volet « Égalité professionnelle ».

2015

L'ACCORD DE 2011 EST RENOUELÉ POUR 3 ANS

RECRUTEMENT

- Une candidature de chaque genre doit être présentée en phase finale de recrutement.
- Des actions doivent favoriser un recrutement basé sur les seules compétences.
- Les cabinets de recrutement doivent présenter des candidatures de chaque genre.

VIE PROFESSIONNELLE

- Un soin vigilant doit être accordé afin que les femmes accèdent à la formation proportionnellement à leur part dans les effectifs.
- Un vivier paritaire de futurs cadres et managers doit être composé en inscrivant autant de femmes que d'hommes dans les programmes de management nationaux.

2017

LA CHARTE POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE.

Elle vise, par 15 engagements concrets pour les collaborateurs, à concilier vie professionnelle et vie privée, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

2018

DEUX ACCORDS DE BRANCHE (BANQUE POPULAIRE ET CAISSE D'ÉPARGNE) RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ils fixent un cadre de référence pour les négociations internes et la détermination d'actions concrètes en faveur de l'accès équilibré à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle des femmes, l'accompagnement de la maternité et de la paternité, la sensibilisation des managers et salariés vis-à-vis des stéréotypes et du harcèlement.

2021

RENOUVELLEMENT ET ENRICHISSEMENT DES DEUX ACCORDS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Ces nouveaux accords s'inscrivent dans la continuité des précédents et renforcent ainsi les engagements et dispositions déjà mis en place par les entreprises des deux branches.

Ils prévoient également de nouvelles mesures, notamment en matière de parentalité, de temps partiel et de lutte contre le harcèlement et le sexisme.

La charte mixité du Groupe BPCE

FORTES DE NOTRE HISTOIRE ET CONVAINCUES QUE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES EST SOURCE D'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE ET DE PERFORMANCE DURABLE, NOUS, ENTREPRISES DU GROUPE BPCE, AVONS SIGNÉ LA CHARTE MIXITÉ EN 2021 ET SOMMES DÉTERMINÉES À POURSUIVRE ET AMPLIFIER NOTRE ACTION POUR FAIRE DE LA MIXITÉ, ET PLUS GLOBALEMENT DE LA DIVERSITÉ, UN VÉRITABLE LEVIER DE DÉVELOPPEMENT.

Par la signature de cette charte, nous nous engageons à :

- 1/ Promouvoir l'égalité professionnelle au plus haut niveau de responsabilité, à travers une implication forte de nos dirigeantes et dirigeants pour donner l'impulsion et pérenniser des politiques.
- 2/ Intégrer systématiquement les principes de mixité dans tous les processus RH, au service d'ambitions soutenues par des plans d'action ou des accords collectifs.
- 3/ Faire progresser la mixité dans tous nos métiers en interne, grâce à une action volontariste contre les stéréotypes de genre auprès de nos collaborateurs, et en externe auprès des jeunes générations.
- 4/ Favoriser l'identification, la promotion et la fidélisation de tous les talents, femmes et hommes, et les accompagner avec notamment des programmes dédiés.
- 5/ Diffuser largement la culture de la mixité dans nos entreprises, en assurant tout au long de l'année une démarche de sensibilisation et de formation de nos managers et collaborateurs.
- 6/ Renforcer la communication sur notre engagement auprès de toutes nos parties prenantes (clients, fournisseurs, prestataires...), afin de les encourager au déploiement et au respect de ces principes.
- 7/ Soutenir l'action des réseaux féminins / mixtes dans nos entreprises en veillant à les doter de moyens adaptés, ainsi qu'à valoriser leurs missions et initiatives.
- 8/ Considérer l'équilibre des temps de vie comme un véritable levier d'égalité professionnelle, à travers, entre autres, un accompagnement adapté de la parentalité.
- 9/ Evaluer régulièrement les progrès réalisés dans chaque entreprise et communiquer les résultats obtenus, afin de nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue.
- 10/ Inscrire la politique mixité dans le cadre plus large d'une démarche d'ouverture et d'inclusion, respectueuse de toutes les diversités culturelles, ethniques et sociales.

Notre organisation s'engage contre le sexisme ordinaire

initiative #StOpE

Initiative #StOpE

Le Groupe BPCE s'engage pour agir contre le sexisme dit « ordinaire » en entreprise et intègre l'initiative #StOpE en janvier 2022. En le rejoignant, il réaffirme sa volonté de favoriser un cadre de travail respectueux entre femmes

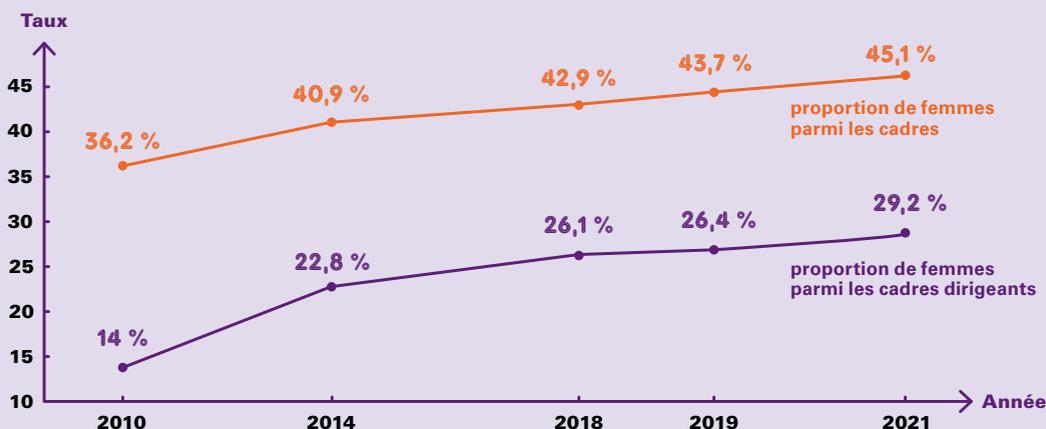
et hommes et entend poursuivre sa politique de lutte contre le sexisme et le harcèlement, engagée depuis plusieurs années.

Créé en 2018 par Accor, EY et l'Oréal, ce collectif a pour objectifs de diffuser des outils pédagogiques aux salariés, de former de façon ciblée sur les obligations et bonnes pratiques et d'appliquer une tolérance zéro en matière de sexisme.

Des progrès concrets

Une proportion de femmes parmi les cadres et cadres dirigeants en augmentation

La proportion de femmes parmi les cadres et cadres dirigeants est **en progression constante depuis 2010 dans le Groupe BPCE**.



Index égalité professionnelle du Groupe BPCE

Depuis 20218, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet index, est constitué de cinq indicateurs relatifs à l'égalité salariale, avec, en cas de note inférieure à 75, la mise en place de plans d'actions.

Index égalité professionnelle publié au 1^{er} mars 2022 sur base année 2021



1/ L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	38/40
2/ L'écart relatif aux taux d'augmentation	19/20
3/ L'écart relatif aux taux de promotion	15/15
4/ Les augmentations au retour de congé maternité ou d'adoption	15/15
5/ La parité parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise	5/10

En complément, la loi Rixain de décembre 2021 impose aux entreprises la publication de tous les indicateurs qui composent le score final de l'index, ainsi que la publication de deux nouveaux indicateurs relatifs à la parité parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes.

Des actions multiples initiées par la DRH GROUPE...

- 1/ **L'accompagnement des entreprises** dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs plans d'actions.
- 2/ **La mise à disposition d'outils de sensibilisation** sur le sujet: guide de la mixité, vidéos sur les stéréotypes, formations à destination des collaborateurs et des managers, etc.
- 3/ L'animation de **correspondants mixité et de référents harcèlement** formés dans chaque entreprise du groupe.
- 4/ **La poursuite de l'accompagnement des femmes** avec le parcours RSCF « Réussir sa carrière au féminin » et le parcours « ma carrière et moi ».
- 5/ Les actions **organisées avec le réseau des « elles du Groupe BPCE »**: rencontres directoire, lancement des réseaux, mentoring, blog, etc.

...en cohérence avec un **plan stratégique BPCE 2024 ambitieux.**

NOS GRANDS OBJECTIFS MIXITÉ D'ICI À 2024



50%

de femmes parmi les cadres

35%

de femmes parmi les cadres dirigeants

Pour continuer de promouvoir la mixité, l'évolution de ces indicateurs sera suivie tout au long du plan stratégique.

DES LABELS AFNOR POUR 15 ENTREPRISES DU GROUPE À FIN 2021



L'AFNOR (Association française de normalisation) attribue depuis 2005 le label **Égalité Professionnelle aux entreprises**, associations ou administrations qui valorisent en leur sein l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(gestion des ressources humaines, management, accompagnement de la parentalité). Ces résultats démontrent que la dynamique de la mixité est impulsée par de nombreuses entreprises du groupe.

Mixité : les domaines d'intervention

EN ENTREPRISE, LA PROBLÉMATIQUE DE LA MIXITÉ SE RETROUVE À DE NOMBREUX NIVEAUX ET À TOUTES LES ÉTAPES DE LA CARRIÈRE. IL EXISTE DONC DES LEVIERS TRÈS DIVERS POUR FAVORISER LA PROGRESSION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.



Recrutement

Les stéréotypes qui attribuent encore les familles de métiers à une dominante sexuée pèsent encore sur le processus de recrutement.

LES SOLUTIONS

Il est important de former et de sensibiliser les services recrutement à l'égalité professionnelle. Il est utile d'auditer les outils (grilles d'entretien, fiches de poste...) et les procédures de recrutement de l'entreprise au regard de la mixité des métiers. La sélection des candidats pourra aussi intégrer la justification transparente des choix et la création d'équipes de recrutement mixtes.

Rémunération

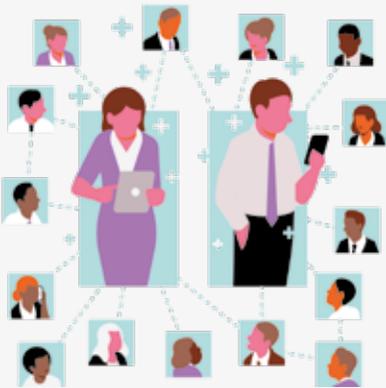
À poste et âge équivalents, le taux d'écart de salaires non justifié entre les hommes et les femmes s'élève à 9 %*.

LES SOLUTIONS

Assurer une égalité de salaire à poste égal lors du recrutement est la première étape fondatrice. Ensuite une attention particulière doit être apportée à éviter les discriminations salariales qui se cumulent en général au détriment des femmes.

Une évaluation attentive doit donc être menée lors de l'absence pour maternité et lors du passage à temps partiel. La résorption du déficit de formation des femmes et une meilleure attribution des promotions sont également des facteurs d'amélioration de l'égalité des rémunérations.





Carrière

La culture du présentisme, une mauvaise perception du temps partiel et une gestion uniforme des carrières pèsent encore sur les parcours professionnels.

LES SOLUTIONS

Une adaptation des critères de promotion peut éviter d'écarter d'emblée les personnes qui ont travaillé à temps partiel ou ont été absentes pour maternité ou congé parental. Le mentoring est utile pour aider les femmes à définir leur projet professionnel. L'adhésion à des réseaux professionnels les rend plus visibles et plus promptes à saisir des opportunités de carrière.

Formation professionnelle

L'offre de formation peut s'avérer inaccessible pour certains collaborateurs, de par la nature des formations et leur inadéquation aux situations de temps partiel.

LES SOLUTIONS

Des réunions d'information ciblées peuvent relayer l'importance de la formation à des moments clés, notamment au retour de congé maternité ou parental. Les formations proposées seront d'autant plus pertinentes qu'elles permettront de réduire les inégalités constatées et qu'elles s'adapteront aux contraintes organisationnelles (horaires et durées adaptées, formation à distance).



Parentalité

Femmes et hommes sont souvent soumis à des injonctions de surinvestissement dans la parentalité pour les mères et de sous-investissement pour les pères.

LES SOLUTIONS

Des entretiens de départ et de retour de congé parentalité peuvent aider les salariés à aborder cet événement sereinement. L'entreprise peut aussi proposer de maintenir le lien par l'envoi à domicile du journal interne par exemple. La mise en place d'aides à la garde (crèche d'entreprise, aide financière), d'horaires adaptés et le recours au télétravail sont des soutiens utiles pour préserver l'investissement des employés dans leurs missions, mais aussi pour aider à équilibrer l'implication parentale au sein du couple.

Partage des temps

Les tâches domestiques et la prise en charge des membres de la famille dépendants reposent encore largement sur les femmes. À titre d'exemple, celles-ci passent deux fois plus de temps que les hommes à s'occuper des enfants et des tâches ménagères.**

LES SOLUTIONS

Tant au bénéfice des femmes que des hommes, il est recommandé d'éviter les réunions de travail tardives ou de très bonne heure, de privilégier les réunions téléphoniques aux déplacements, de programmer à l'avance les réunions de travail, de planifier les congés avec toute l'équipe et d'établir des règles d'utilisation des mails dans le cadre professionnel.



Trajectoires au sein du Groupe BPCE

L'ÉVOLUTION DES MENTALITÉS ET DES PRATIQUES S'APPUIE NON SEULEMENT SUR UNE FORTE IMPULSION DES DIRIGEANTS, MAIS AUSSI SUR LES ACTIONS DE FORMATION, DE MENTORING ET DE PARTAGE D'EXPÉRIENCES.

Des formations spécifiques sont proposées aux femmes du Groupe BPCE pour faire avancer leur carrière en dépassant les freins couramment rencontrés. Les programmes « Ma carrière et moi » et « Réussir sa carrière au féminin » s'adressent respectivement aux femmes non-cadres et cadres. Compréhension des leviers et obstacles à la réussite, renforcement de sa visibilité personnelle,

développement de son sens politique et négociation salariale figurent parmi les thèmes abordés dans le programme « Réussir sa carrière au féminin ». Ce programme, qui demande l'engagement des participantes, de leur manager et de leur DRH, a déjà été suivi par plus de 1000 femmes cadres depuis 2009. Par ailleurs, un parcours professionnel réussi

demande une bonne vision globale de son environnement professionnel et la capacité d'identifier les opportunités pour s'en saisir. L'appui d'un mentor est donc précieux pour intégrer les codes de l'entreprise et acquérir les bons réflexes. Découvrez ici les témoignages de femmes et d'hommes inspirants, qui font bouger les lignes.



« La formation « Réussir sa carrière au féminin » a levé des freins et renforcé ma volonté d'évoluer. Ma hiérarchie, et particulièrement un directeur de région, m'a encouragée et accompagnée dans mon évolution de carrière. »

Clarisse
Directrice de groupe

« Cela n'a pas toujours été facile de concilier ma vie de femme et celle de manager mais j'ai appris, notamment grâce à la formation « Réussir sa carrière au féminin », à déléguer et à déculpabiliser vis-à-vis de mes proches et de ma hiérarchie lorsqu'une de ces deux sphères prend le pas sur l'autre. »

Aurélia
Directrice d'agence





« En comparaison de mes collègues masculins à qui des propositions étaient régulièrement faites, être une femme m'a toujours obligée à prendre les devants pour évoluer et à accepter de prendre des risques. Je suis devenue directrice d'agence corporate, un poste à 86 % masculin... Nous devons regarder les femmes à des hauts niveaux de hiérarchie et nous dire que c'est possible. »

Annette
Directrice centre d'affaires

« Je suis fière d'avoir atteint un poste au Comité de direction en ayant appliqué ma façon de voir le management et non le modèle existant, très marqué « masculin ». En tant que manager, je relaie les informations sur la mixité et les réseaux. J'identifie aussi les collaborateurs et collaboratrices à potentiel qui manquent de confiance ou de clarté dans leur projet professionnel, puis je les oriente vers les formations internes et groupe. »

Virginie
Directrice adjointe - Direction départementale



« Je pense m'être freinée moi-même en ne me posant pas suffisamment de questions sur mon évolution professionnelle au moment où mes enfants étaient jeunes. Proposer une formation dans cette période cruciale aide à sortir la tête du quotidien et à se poser les bonnes questions sur sa carrière. »

Laurence
Responsable du service Vie des comptes



« Je suis convaincu de l'équilibre apporté par la mixité dans notre entreprise. C'est pourquoi je suis mentor de deux jeunes femmes à qui je transmets mon expérience et que j'encourage à renforcer leur confiance en elle. C'est ma façon de participer à l'évolution des mentalités et à l'accroissement des performances de nos équipes. »

Cyrille
Directeur départemental

Conciliation des temps et parentalité

LA CONCILIATION DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS, AINSI QU'UNE GESTION OPTIMALE DE LA PARENTALITÉ SONT AUTANT DE LEVIERS EN FAVEUR DE LA MIXITÉ.

DEPUIS LE 1^{ER} JUILLET 2021, LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE PRÉVOIT UN ALLONGEMENT DU CONGÉ PATERNITÉ QUI PASSE DE 11 À 15 JOURS, AFIN DE PERMETTRE AU SECOND PARENT D'ÊTRE PLUS PRÉSENT ET DE CONTRIBUER AU RÉÉQUILIBRAGE DES TÂCHES DOMESTIQUES ET PARENTALES.

VOICI UNE SÉLECTION DE QUELQUES BONNES PRATIQUES MISES EN PLACE DANS NOS ENTREPRISES.

Semaine de la Parentalité

DRH GROUPE

Des actions concrètes en faveur de la parentalité sont déjà en œuvre comme l'accès au temps partiel ou au télétravail, une proposition de formation sur l'évolution du métier après un congé long ou encore la formalisation d'entretiens avec la direction des Ressources humaines avant et après un congé maternité ou d'adoption.

Dans le cadre d'une première semaine de la parentalité organisée par la DRH Groupe en juin 2021, un guide de la parentalité a été mis à disposition des collaborateurs. Complété par deux conférences sur ce thème, il rappelle l'attachement du Groupe à l'équilibre des temps de vie, et communique des informations pratiques (démarche, cadre légal...) et conseils aux parents et futurs parents.

Accompagnement des enfants

CAISSE D'ÉPARGNE ILE-DE-FRANCE

La CEIDF a mis en place le dispositif de soutien scolaire Prof Express pour tous les enfants des salariés.

Accessible aux salariés dont les enfants sont scolarisés du primaire au bac+2, il est réalisé par des professeurs de l'Éducation nationale dans le cadre de classes virtuelles ou directement par téléphone.

Il est accessible du lundi au jeudi de 17 heures à 20 heures et le week-end jusqu'au dimanche 20 heures.



Accueil en crèche

BANQUE POPULAIRE AUVERGNE RHÔNE ALPES

Dans le cadre d'un partenariat avec le réseau La Maison Bleue, l'entreprise met à disposition à ses collaborateurs et collaboratrices parents 52 places en crèches sur l'ensemble de son territoire.



Aide à l'orientation

CAISSE D'ÉPARGNE HAUTS-DE-FRANCE

Pour accompagner les parents sur le sujet de l'orientation scolaire dans un cadre en constante évolution, la CE HDF a mis en place un partenariat avec le cabinet de conseil Ton Avenir, et propose à ses collaborateurs des conférences d'orientation sur divers sujets (PARCOURSUP, grandes étapes de la 3^e à la terminale, etc.). Elles sont enregistrées et ensuite mises à disposition pour tous en replay sur la plateforme de formation ISTYA.

Soutien aux aidants

BANQUE POPULAIRE VAL DE FRANCE

Accompagner un enfant, un parent ou un proche en perte d'autonomie, c'est être aidant familial. En partenariat avec l'Association Française des Aidants, la direction Diversité de la BPVF coconstruit les matinées Café des aidants. Elles sont animées chaque trimestre par le référent Handicap et un psychologue de l'association sur un thème spécifique et diffèrent à chaque session. Avec pour objectif le partage du vécu et des bonnes pratiques au sein de la Communauté des aidants, l'entreprise continue d'optimiser son accompagnement et de favoriser la conciliation des temps de vie.



Appui aux parents

CRÉDIT COOPÉRATIF

Dans le cadre de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Crédit Coopératif propose à l'ensemble des collaborateurs un accès à la plateforme Ma Bonne Fée, dédiée à l'accompagnement de la parentalité.

Plus que de la garde d'enfants en cas d'imprévu, Ma Bonne Fée propose des consultations en ligne avec des experts parentalité et bien-être, des ateliers collectifs de développement personnel, et plusieurs autres services pour les soutenir dans tous les moments de la vie de parents.



Les acteurs de la mixité



MÊME SI LE CHEMIN EST ENCORE LONG, LA PROGRESSION VERS L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES EST BIEN RÉELLE DEPUIS QUELQUES ANNÉES SOUS LA PRESSION DE L'OPINION PUBLIQUE, CE QUE TRADUISENT DES POLITIQUES PUBLIQUES DE PLUS EN PLUS AMBITIEUSES. LES ENTREPRISES SE SONT ÉGALEMENT FORTEMENT MOBILISÉES AFIN DE FAIRE PROGRESSER LA MIXITÉ EN LEUR SEIN EN IMPLIQUANT LES DIFFÉRENTS ACTEURS.

Équipes dirigeantes

Elles impulsent la dynamique, en font un sujet prioritaire et s'assurent de son état d'avancement. Elles le portent et l'incarnent par leurs discours, comportements et actions au quotidien. À l'extérieur, elles représentent la position de l'entreprise sur le sujet.

Équipes RH

Acteur du changement de premier plan, elles construisent et mettent en œuvre les actions de sensibilisation et de formation sur ce thème. Elles garantissent l'application des principes de mixité dans tous les processus et outils RH.

Managers

Le manager est un acteur de première ligne pour garantir l'équité dans ses équipes, au quotidien. Une fois formé aux enjeux de la mixité, il peut donner l'exemple en la matière et sensibiliser ses équipes.

Correspondants mixité

Ils relaient et animent la politique mixité au sein de leur établissement. Ils transmettent les informations aux collaborateurs (obligation, droits, outils...) identifient de nouvelles actions ou sensibilisations et suivent l'évolution des indicateurs mixité.

Référents harcèlement

Formés et nommés dans chaque entreprise du Groupe, leurs missions consistent à orienter, informer et accompagner les collaborateurs en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Institutions représentatives du personnel

Les Institutions représentatives du personnel jouent un rôle de veille et de proposition. Elles négocient dans le cadre de la signature d'accords d'entreprise. Elles peuvent également participer à la mise en place de certaines actions et suivent les réalisations.

Collaborateurs

Ils s'informent et s'approprient les enjeux, font vivre ces principes de mixité au quotidien, vis-à-vis d'eux-mêmes et de leurs collègues, les diffusent autour d'eux.

Acteurs de la santé et sociaux

Ils assurent une veille pluridisciplinaire sur le sujet. Ils doivent donner l'alerte en cas de situation à risque identifiée et relayer auprès des bonnes personnes pour que celle-ci soit gérée comme il se doit.

Les réseaux

LIEUX D'ÉCHANGES, D'INTERCONNEXIONS ET DE CONSTRUCTION DE LA CONFIANCE DANS SON AVENIR PROFESSIONNEL, LES RÉSEAUX FÉMININS SONT DES CATALYSEURS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE. AU SEIN DU GROUPE BPCE, ILS SE DÉCLINENT EN UN RÉSEAU FAÏTIER ET EN RÉSEAUX RÉGIONAUX.



Le réseau des femmes cadres dirigeantes, en pointe sur la promotion de la mixité



Créée en 2012, l'association « les elles du Groupe BPCE » a pour vocation, de fédérer les réseaux de femmes du groupe. Son ambition : constituer un réseau actif porteur de valeur ajoutée, en vue de contribuer à la promotion des femmes dans l'encadrement et les

postes à responsabilités. L'association regroupe plus de 400 femmes adhérentes réunies autour de valeurs qui fondent leurs actions comme la solidarité, l'audace, l'ouverture, l'engagement et l'ambition. Ce réseau se veut un espace de partage et d'échanges d'expériences en s'attachant à nourrir la réflexion et à faire évoluer les représentations de la mixité. Il partage

les fruits de cette réflexion sur les réseaux sociaux via son blog, Twitter et Yammer. Des rencontres annuelles, des échanges de bonnes pratiques, des webinars, des petits-déjeuners du directoire, du mentoring sont autant d'actions réalisées chaque année pour favoriser l'évolution professionnelle des femmes du groupe.

www.lesellesdebpcce.fr 🔍

Une trentaine de réseaux féminins présents en régions



En région, les réseaux féminins sont tout aussi actifs. Ils allient connexion avec l'action des « elles du Groupe BPCE » et échanges spécifiques avec les acteurs locaux. Leur champ d'action couvre l'organisation d'ateliers de formation, de mentoring, de conférences-débats, d'afterworks, de petits-déjeuners avec les dirigeants et la participation à des manifestations de réseaux partenaires. Ils portent une attention particulière à la visibilité de leur action notamment via les réseaux sociaux.

Check-list

Où en êtes-vous avec la mixité ?

1 / Dans votre entreprise, connaissez-vous le correspondant mixité désigné pour animer les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

2 / Savez-vous où trouver les informations relatives sur la mixité dans l'entreprise sur votre intranet ?

3 / Savez-vous si votre établissement a féminisé les noms de métiers dans les intitulés sur les fiches de postes ?

4 / Selon vous, les femmes se voient-elles proposer autant de formations professionnelles que les hommes ?

5 / Dans votre équipe, le nombre de femmes cadres est-il équivalent à celui des hommes cadres ?

6 / Pensez-vous que les hommes bénéficient autant que les femmes de passages à temps partiel ?

7 / Savez-vous s'il existe des différences de rémunération non justifiées entre hommes et femmes à postes équivalents ?

8 / Avez-vous banni le terme « Mademoiselle » de tous vos documents ?

9 / En réunion, le partage du temps de parole est-il équilibré entre les hommes et les femmes ?

10 / Votre équipe a-t-elle intégré la limitation des horaires atypiques qui pénalisent particulièrement les femmes ?

Glossaire

ÉQUITÉ

Principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.

ETHNICISATION/ FÉMINISATION DES TÂCHES

Ce phénomène se produit lorsque certains métiers, en général pas ou peu qualifiés, sont majoritairement occupés par des personnes de minorités visibles ou par des femmes.

INCLUSION

Création des conditions collectives (règles de fonctionnement, environnement de travail, valeurs partageables) permettant à chacun de faire valoir sa personnalité, ses talents, ses idées, son énergie pour apporter le meilleur de soi au projet commun.

PAROI DE VERRE

Blocage de l'accès à des filières métiers considérées comme stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

PLAFOND DE VERRE

Phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

PLANCHER DE VERRE

Freins constatés face à la demande des hommes de consacrer du temps et de l'énergie à leur épanouissement hors de la seule sphère professionnelle.

PORTE PIVOTANTE

Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) sont en position de pouvoir mais sont exposées à de telles difficultés qu'elles partent rapidement, ce qui a pour effet de confirmer publiquement qu'elles ne sont effectivement pas faites pour ces positions.

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE

Rapport permettant de comparer les conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes au sein des entreprises afin d'être en mesure de définir les actions à mener pour supprimer les inégalités. Ce rapport, rendu obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés, doit être réalisé annuellement.

SEXISME

Le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

STÉRÉOTYPE

Attribution de caractéristiques à un groupe déterminé de personnes. Les stéréotypes sont des représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuels.

STRATÉGIE ÉGALITÉ

La loi enjoint aux entreprises de mettre en place une « stratégie égalité » pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Liens utiles

Plus d'information sur la mixité sur l'intranet de votre entreprise



Pour aller plus loin :

Notre démarche RSE, Groupe BPCE

<https://groupebpce.com/rse/notre-demarche-rse>

Site SharePoint Mixité & Diversité

https://groupebpce.sharepoint.com/sites/Mixite_Diversite

Secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes

www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

www.anact.fr

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)

www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/csep

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh)

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

Laboratoire de l'Égalité

www.laboratoiredelegalite.org

Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises (ORSE)

www.orse.org

Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE)

www.observatoire-equilibre.com



GROUPE BPCE

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.