



— SUR LE TERRAIN —

RSE

SYNERGIE DÉCROCHE LE LABEL ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

En France, seuls 82 organismes ont obtenu le label Afnor de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes créé en 2004. Le spécialiste RH Synergie en fait partie. Un travail de dix ans qui a permis de limiter l'écart salarial à 0,77 % et de faire progresser la mixité en interne.

Moins d'1 % d'écart salarial entre les hommes et les femmes. Contre 18,5 % au niveau national. Chez Synergie, ce pourcentage flatteur est un bon indicateur du travail accompli. Il y a dix ans, le groupe de services RH a en effet pris le sujet à bras-le-corps, sans aucune obligation légale et à une époque où l'égalité professionnelle n'était pas encore au cœur des débats. « On ne peut pas être féministe et ranger ses valeurs et convictions entre 9 heures et 18 heures », explique Alexandra Rieu, aujourd'hui responsable Mission égalité professionnelle femmes-hommes et diversité senior au sein du groupe de conseil qui emploie 4100 collaborateurs répartis dans 750 agences. « J'étais DRH à l'époque et j'étais effarée lors des rapports annuels que l'on faisait avec les organisations syndicales de la sous-re-

présentation des femmes parmi les cadres et les commerciaux, et des écarts de salaires », ajoute Sophie Sanchez, aujourd'hui directrice générale de Synergie, qui, la première, s'est saisie du sujet. « On était à 80 % de femmes dans l'entreprise, mais on était loin de l'égalité », résume-t-elle.

Synergie a commencé, dans le cadre de sa politique RSE, à s'intéresser à l'emploi des seniors. Puis se rendant compte de la double peine des femmes seniors, le groupe a orienté ses efforts sur la féminisation des métiers. Le travail a démarré en interne, notamment avec les managers de proximité afin de combattre les préjugés, souvent inconscients. « Nous avons déployé un reporting et un accompagnement portant sur tous les grands leviers de l'égalité professionnelle – recrutement, promotion, rémunération, formation... –, ainsi qu'une organisation du travail qui favorise la maternité, comme du reste la paternité : acceptation systématique des demandes de temps partiel, suppression des réunions après 18 heures et limitation des formations pendant les vacances scolaires... », détaille Elsa Thabart, DRH du Groupe Synergie.

DES IDÉES À DÉCONSTRUIRE

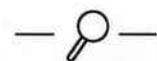
La politique égalitaire a été ensuite accélérée grâce à la Mission égalité professionnelle femmes-hommes, confiée à Alexandra Rieu, en 2015. Synergie s'est entouré d'associations comme « Elles bougent », « Le Printemps des Fameuses » ou encore « Femmes d'ici et d'ail-

leurs ». Avec un but : amener les clients et intérimaires à s'emparer aussi du sujet. « Quand certains clients nous disaient qu'ils avaient du mal à féminiser leur métier, mais qu'on lisait les annonces avec beaucoup de biais, que l'on voyait les sites internet ou campagnes de communication avec des photos d'hommes seulement... les candidates ne s'identifiaient pas, raconte Alexandra Rieu. Les métiers sont genrés, il faut déconstruire ces idées depuis le début ! »

UNE SOURCE D'ATTRACTIVITÉ

Elle organise donc des réunions d'information, des visites d'entreprises et de salons et promeut l'égalité professionnelle auprès des entreprises, des managers et des candidat(e)s. Dans les « Matinées Force Femmes », « Job Academy au féminin », « LAéronautique déploie ses Elles », « Forum Mix & Métiers ». Autant de dispositifs – salons, job datings, sessions de coaching – qui amplifient l'emploi des femmes, tout en faisant la pédagogie de la mixité au sein de l'entreprise. Et les résultats suivent. À fin 2018 : les femmes représentaient chez Synergie 66 % des cadres (contre 47 % en 2010) et 75 % des recrutements externes de directeurs d'agence (contre moins de 50 % en 2014). Synergie met en œuvre une démarche tout aussi proactive auprès des intérimaires, y compris dans les métiers dits « d'hommes ». Avec des résultats chiffrés : en 2018, les délégations d'intérimaires féminins ont aug-

menté de 8 % dans l'industrie et de 14 % dans les transports. Au total, entre 2016 et 2018, le nombre de femmes déléguées en intérim par Synergie a progressé de 22 %. « Décrocher le label Afnor était un challenge pour voir où l'on se situait sur le cahier des charges. Ce pouvait être une source d'attractivité pour nous, et un moyen d'aller plus loin, alors que dans nos métiers, les écoles RH fournissent beaucoup plus de diplômées et que l'on a un problème de mixité inverse », souligne Sophie Sanchez. Synergie est l'une des deux seules entreprises de son secteur d'activité à bénéficier de cette certification. ♦ LUCIE TANNEAU



QUELQUES CHIFFRES

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE CHEZ SYNERGIE (FIN 2018)

- ♦ 66,2 % de femmes cadres (46,6 % en 2010) ;
- ♦ 15,7 % de femmes promues (14,7 % d'hommes) ;
- ♦ 75 % de femmes parmi les recrutements externes de directeurs d'agence (moins de 50 % en 2014) ;
- ♦ 57 % des femmes et 57 % des hommes ont reçu une augmentation.