

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

LE SUPER U DE SAINT-JEAN-DE-MONTS

LUTTE CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE

Préoccupé par la persistance de remarques sexistes sur le lieu de travail, le Super U de Saint-Jean-de-Monts, en Vendée, a décidé de sensibiliser l'encadrement à cette problématique, dans le cadre du dispositif Commerce & Diversité proposé par l'Opcommerce. Témoignage.



Témoignage

Diane ROBERT DUTOUR, Directrice des ressources humaines

SUPERMARCHÉ U DE SAINT-JEAN-DE-MONTS

99 sur 100. C'est la note qu'a obtenu le Super U de Saint-Jean-de-Monts, situé en Vendée, à l'index « *Egalité femmes-hommes* », obligatoire dans les entreprises. Une note exemplaire que Diane ROBERT DUTOUR, la DRH du magasin depuis 3 ans, relativise en partie : « *C'est une bonne note, car on a un magasin majoritairement féminin* ».

Refusant de se contenter de ce résultat, la DRH revoit chaque année son plan d'égalité professionnelle. Ce printemps, elle a notamment décidé de s'attaquer au sexisme ordinaire. « *Appeler un groupe de filles mes poulettes, ce n'est pas normal* », remarque la responsable de 35 ans.

Nouvelle génération exigeante

Elle note, aussi, la persistance de stéréotypes de genre. Certains rayons restent encore exclusivement féminins ou masculins. En boulangerie, on ne trouve que des hommes. « *On peut avoir tendance à se dire que la boucherie, qui suppose de porter des carcasses, n'est pas adaptée aux*

“ Je suis très satisfaite de cet accompagnement, qui a permis de crédibiliser mon discours sur la lutte contre le sexisme. C'est un outil de plus dans notre plan égalité. ”

Diane ROBERT DUTOUR,
DRH du SUPER U
de Saint-Jean-de-Monts

femmes, ou qu'une personne de sexe féminin ne peut pas travailler en boulangerie en raison de l'incompatibilité des horaires avec une vie de famille. Ce sont des préjugés contre lesquels je veux lutter », explique Diane ROBERT DUTOUR.

Alors que le supermarché double d'effectifs l'été (de 150 à 300 salariés), l'objectif de la DRH est non seulement d'assurer un recrutement non-discriminant, mais aussi que les jeunes recrues se sentent « *en sécurité* ». « *La génération qui arrive ne se laisse pas faire. Une blague potache peut vraiment porter à conséquence* », estime-t-elle.

Épée de Damoclès pour les DRH

En contact avec Agnès DRAPEAU, Conseillère emploi-formation à la délégation régionale Pays de la Loire de l'Opcommerce, la directrice des ressources humaines saisit l'opportunité de l'accompagnement « *Commerce & Diversité* », que propose l'opérateur de compétences à ses entreprises adhérentes.

SUPER U EN CHIFFRES

- 5 000 m²
- 150 salariés
- 50 millions d'euros de chiffre d'affaires.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE LE SUPER U DE SAINT-JEAN-DE-MONTS LUTTE CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE



Une prestation réalisée par Guylène BLANQUART, consultante spécialisée en politiques d'égalité femmes-hommes et d'intégration du handicap au travail au cabinet Diversea.

« *Le sexisme au travail constitue un vrai enjeu pour les entreprises. Sans actions préventives, il s'agit d'une épée de Damoclès pour les DRH* », remarque Guylène BLANQUART. L'employeur voit, en effet, sa responsabilité engagée en cas de harcèlement sexuel au travail. Il doit aussi prévenir les agissements sexistes.

Faire évoluer les mentalités

Après un rapide audit de la situation globale de l'entreprise auprès du service RH, les deux femmes se mettent d'accord sur un plan destiné à faire évoluer les mentalités en interne.

Selon la consultante, Diane ROBERT DUTOUR « *avait besoin d'un intervenant extérieur pour donner plus de poids à son message* ».

Décision a été prise de former les managers au respect de l'égalité au travail. Une première pour ces cadres intermédiaires. « *C'est leur responsabilité de bien faire passer nos messages en matière d'égalité* », confirme la DRH.

Combattre les stéréotypes

Cette formation, qui a duré deux heures par groupe, a été animée par la consultante. Elle avait pour thèmes les discriminations et le sexisme. « *Pour déculpabiliser les managers, je leur explique qu'on a tous des biais inconscients, mais qu'il faut savoir qu'ils existent pour les combattre* », explique Guylène BLANQUART.

La formatrice a tenu à souligner leur rôle en matière de lutte contre le sexisme. « *Je leur ai rappelé qu'ils étaient responsables de tout ce qui pouvait se passer dans leur rayon. Laisser passer des plaisanteries peut ouvrir le champ à d'autres transgressions* », ajoute-t-elle.

Les réactions des managers ont été positives. « *Les participants se sont corrigés les uns les autres, en identifiant des propos discriminatoires. L'un d'entre eux s'est rendu compte qu'il pouvait parfois faire preuve de paternalisme* », rapporte la consultante. « *Mon assistante a participé à la formation, et elle a dit que c'était passionnant* », raconte, de son côté, Diane ROBERT DUTOUR.

Campagne d'affichage

La formation visait aussi à préparer les esprits à une campagne de communication prévue par la DRH. Celle-ci tenait en effet à inscrire noir sur blanc sa volonté de lutter contre le sexisme afin qu'elle soit également connue des travailleurs saisonniers.

Avec la consultante, elles ont choisi des affiches rappelant les interdits de la loi en matière de propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste. Ces visuels ont été installés en salle de pause, dans le vestiaire, la réserve, ainsi que sur le panneau

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE LE SUPER U DE SAINT-JEAN-DE-MONTS LUTTE CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE

COMMERCE & DIVERSITÉ : MODE D'EMPLOI

- Lutte contre les discriminations, égalité professionnelle, emploi des personnes en situation de handicap, embauche de séniors... Pour mettre en œuvre votre politique « diversité », l'Opcommerce propose un accompagnement de 4 à 5 jours sur mesure sur la base d'un diagnostic détaillé, réalisé par un consultant spécialisé.
- L'accompagnement se poursuit par un plan d'action co-construit avec le consultant, qui vous accompagne dans sa mise en œuvre.
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'Opcommerce finance 100% de la démarche. Au-delà de 50, contactez votre conseiller formation.

En savoir +
[Commerce & Diversité](#)

d'affichage légal. Tout salarié peut y retrouver une liste de personnes à contacter en cas de problème, dont le référent harcèlement sexuel et sexisme au travail.

Quiz sur l'égalité

Pour compléter ce dispositif, des quiz ont été co-construits avec la consultante pour être affichés sur un écran en salle de pause, mais aussi diffusés sur le réseau social interne du supermarché. « Ces quiz ont pour but de sensibiliser à la situation des femmes dans le monde de l'entreprise, au-delà des écarts de salaire » explique Guylène BLANQUART.

L'une des questions porte, par exemple, sur l'exposition aux conditions de travail les plus difficiles. Une manière de rappeler que les femmes exercent, elles aussi, des métiers pénibles, dans des secteurs comme l'aide à domicile ou le nettoyage.

Diane ROBERT DUTOIR est satisfaite de cette expérience. « La consultante a su aborder les managers de la

bonne manière lors des formations et préparer les quiz. Elle a tout de suite compris ce qu'on voulait faire ».

Autre point positif de cet accompagnement : son coût, 5 000 euros, a été totalement pris en charge : 20 % par l'Opcommerce, 50% par l'État via la Deets (Direction de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et 30% par la Région. C'est l'opérateur de compétences qui s'est chargé de constituer les dossiers de financement. Une autre bonne surprise !

VOUS AVEZ DIT « EXPÉRIENCE CLIENT » ?

Thera Concept, Fun adventure, Plouf, Oknoplast France, Provencia, Planet Payment, Netto, Prophot, Intersport-Ski 3, Les fromages d'Alain Michel...

Retrouvez tous les témoignages (inspirants) des entreprises du commerce sur www.loppcommerce.com De vrais enjeux et de vrais solutions qui gagnent à être partagés !

En savoir +
[Témoignages d'entreprises](#)