

OptiMixte Cotech



Rappel objectifs et démarche

Périmètre du diagnostic



Un diagnostic en deux parties :

- ✓ **Un questionnaire établissement**, pour recueillir nos données factuelles, indicateurs et actions.
- ✓ **Un questionnaire agent - 8min. environ** pour recueillir le ressenti de nos agents.

Les 5 thématiques abordées

1

Accueillir et intégrer les femmes

Process d'intégration, participation aux Girl's Day (Les potentielles)...

2

Garantir l'égalité dans les parcours professionnels

Prise en compte de toutes les compétences, temps partiel...

3

Lutter contre toute forme de sexisme

Sensibilisation au sexisme, prévention du harcèlement..

4

Améliorer l'environnement de travail

EPI, vestiaire et toilettes

5

Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Parentalité, organisation du travail

01.

Résultats



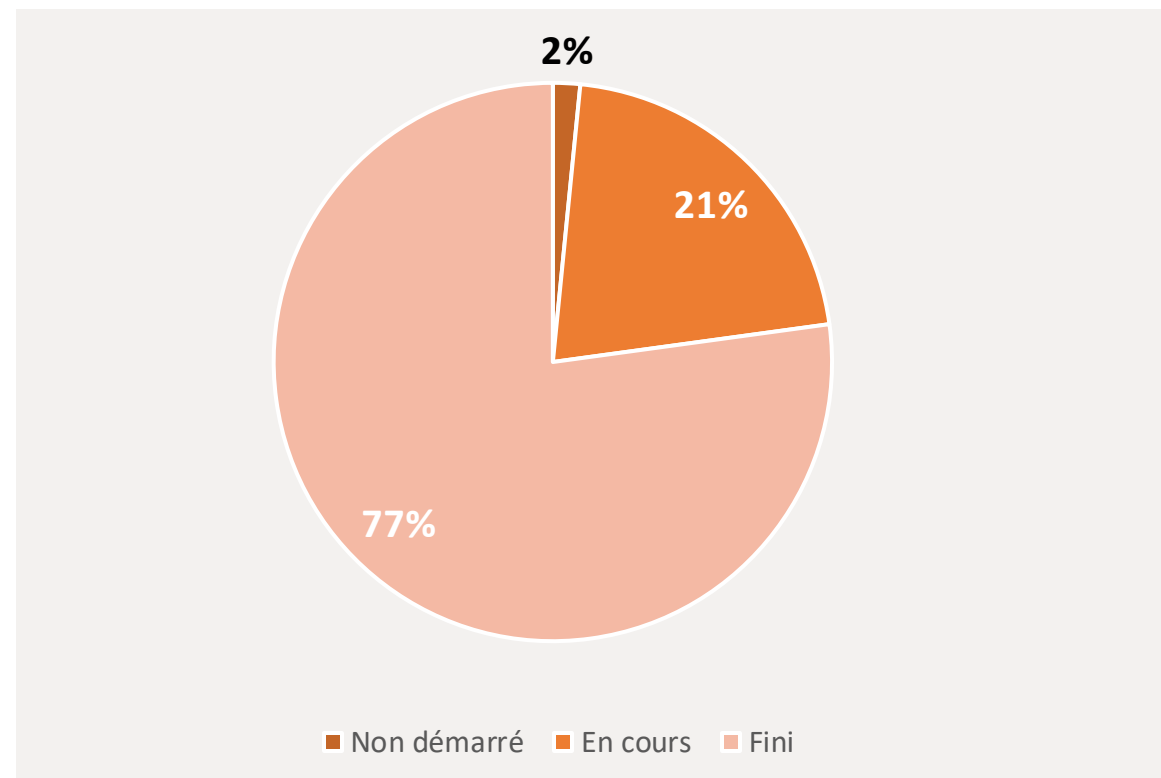
Périmètre

D'avancement

Diagnostics sur les 254 établissements

98%

Établissements en cours
ou terminé



6% des établissements en cours en sont à l'étape 4 : Analyse et restitution

Taux de participation et d'engagement

23%

Taux de réponse

28 011 réponses
sur 121 659 agent.e.s interrogé.e.s

32% De répondantes
parmi toutes les réponses

60% Agent.e.s en production

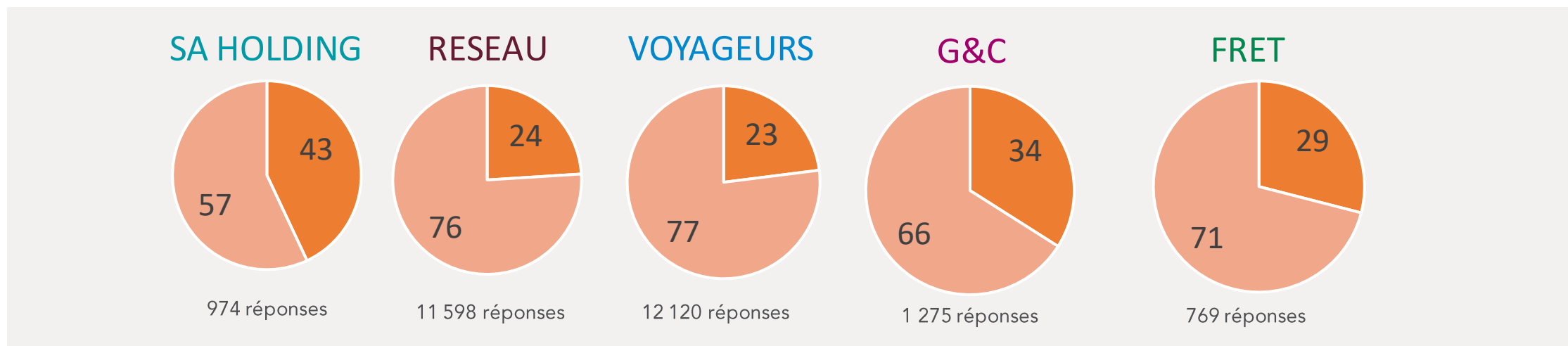
27%

Des agent.e.s
souhaitent participer à
une action mixité

81%

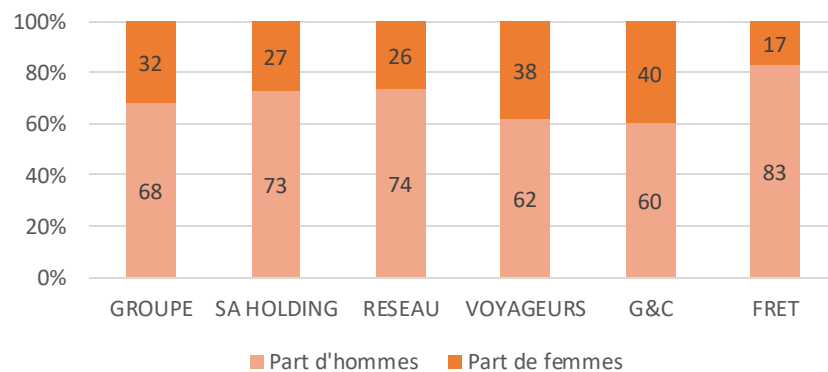
Estime que son
établissement a un bon
niveau d'engagement
vis-à-vis de la mixité

Répartition des répondant.e.s par SA en %

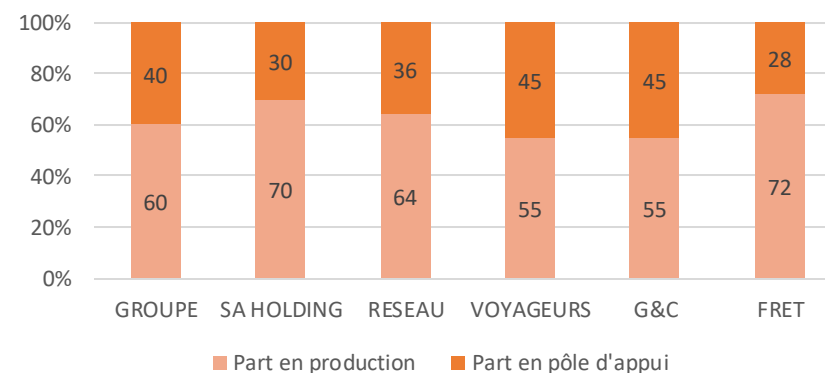


Taux de participation Non répondants

Répartition par genre parmi tous les répondants



Répartition production-appui parmi tous les répondant.e.s



Résultats

Top 3 des priorités agents



1



- Apprendre à réagir face au sexisme

Priorité 2 pour FRET

2

- Mieux prendre en compte la parentalité

Priorité 3 pour FRET

3



- Recruter plus femmes

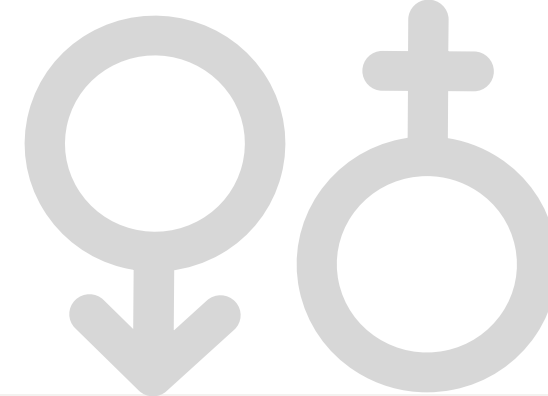
*Priorité 2 pour Réseau,
Priorité 1 pour FRET*

- Présenter des parcours de carrières inspirants

*Pour SA HOLDING,
Voyageurs et G&C*

Résultats

Les questions **aux meilleures** résultats



88% OUI

Considèrent que les femmes sont acceptées en tant que manager au sein de l'établissement

+5pt SA HOLDING

= VOYAGEURS

+1pt FRET

+3pt G&C

-1 pt RESEAU

90% OUI

Considèrent que les femmes sont respectées pour leurs compétences au sein de l'établissement

+3pt SA HOLDING

-1pt VOYAGEURS

+3pt FRET

= G&C

+1pt RESEAU

78% OUI

Des femmes

Pensent avoir des prestations sanitaires convenables (toilettes)

+12pt SA HOLDING

-1pt VOYAGEURS

+2pt FRET

+7pt G&C

= RESEAU

86% OUI

- 13 pts pour les femmes

Considèrent que les points de vues des femmes sont pris au sérieux

+5pt SA HOLDING

-2pt VOYAGEURS

+1pt FRET

+7pt G&C

+1pt RESEAU

Les résultats ne correspondent pas à la moyenne nationale car les directions volontaires ne sont pas inclus dans l'analyse par SA

Résultats

Les questions aux **moins bon** résultats

Accueil et intégration

52%

Des salarié.e.s

N'ont pas été sensibilisé.e à la mixité et au sexisme à l'arrivée dans l'établissement

-8pt SA HOLDING

+6pt VOYAGEURS

+6pt FRET

+3pt G&C

+4 pt RESEAU

56%

Des salarié.e.s

Ont connaissance des actions menés par l'établissement / entité dans le cadre de la mixité et de la lutte contre le sexisme

+5pt SA HOLDING

-2pt VOYAGEURS

-3pt FRET

= G&C

+2 pt RESEAU

Parcours/Pro

78%

Des salarié.e.s

-20 pt pour les femmes

Pensent que les femmes ont le même déroulement de carrière que les hommes (pour un même profil)

+6pt SA HOLDING

-2pt VOYAGEURS

+6pt FRET

= G&C

= RESEAU



Les résultats ne correspondent pas à la moyenne nationale car les directions volontaires ne sont pas inclus dans l'analyse par SA

Résultats

Les questions aux moins bon résultats

Lutter contre le sexisme

52%

Des salarié.e.s

savent qui contacter en cas de harcèlement ou de remarques sexistes

+21pt SA HOLDING

-1pt VOYAGEURS

+2pt FRET

= G&C

-2 pt RESEAU

21%

Des salarié.e.s

-8 pt femmes

Ont été témoin ou victime de paroles sexistes, regards insistants envers des collègues

-1pt SA HOLDING

+2pt VOYAGEURS

-5pt FRET

= G&C

-3 pt RESEAU

55%

Des salarié.e.s

Estiment être suffisamment formé.e.s pour réagir en cas de sexisme

+19pt SA HOLDING

-3pt VOYAGEURS

= FRET

+1pt G&C

+1 pt RESEAU

Equilibre vie pro/perso

57%

Des salarié.e.s

Considèrent que les parents et futurs parents sont suffisamment informés de leurs droits liés à la parentalité : congé parental, absence enfants, malades,...

+5pt SA HOLDING

-2pt VOYAGEURS

-2pt FRET

+ 9pt G&C

+2 pt RESEAU

Les résultats ne correspondent pas à la moyenne nationale car les directions volontaires ne sont pas inclus dans l'analyse par SA

Résultats

Améliorer l'environnement de travail



Toilettes

78%

Des femmes

pensent avoir à leur disposition des prestations sanitaires qui leur conviennent (toilettes)

+12pt SA HOLDING

-1pt VOYAGEURS

+2pt FRET

+ 8pt G&C

= RESEAU

EPI et tenues adaptés

56%

Des femmes

Considèrent avoir des EPI et tenues adaptés à leurs morphologies

+8pt SA HOLDING

+1pt VOYAGEURS

+4pt FRET

+ 2pt G&C

-3pt RESEAU

Vestiaires

57%

Des femmes en production

pensent pouvoir se changer en toute intimité (vestiaires)

+37pt SA HOLDING

+5pt VOYAGEURS

-2pt FRET

+ 4pt G&C

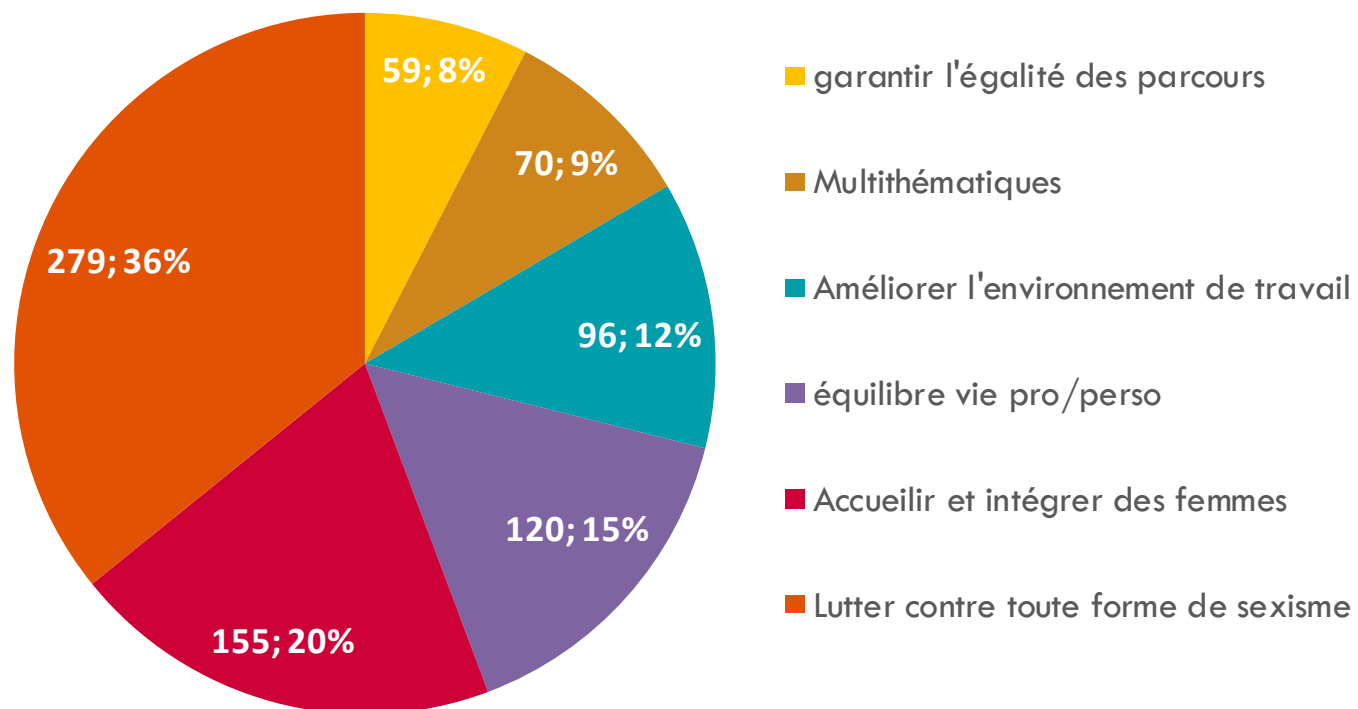
-7pt RESEAU

Les résultats ne correspondent pas à la moyenne nationale car les directions volontaires ne sont pas inclus dans l'analyse par SA

Résultats

779 Actions mises en place – En date de juin 2023

Part des actions par thématique



Sur plus de 113 plans d'action

7 actions en moyenne par établissement, minimum de 2 actions et maximum de 33 actions

SNCF MIXITÉ



Rex démarche

Taux de réponse de 14%

82,5%

Des cormix et chef.fes de projet

Souhaitent renouveler la démarche

78%

Des cormix et chef.fes de projet

Considèrent qu'OptiMixte a permis de faire progresser la mixité

5/7

Note moyenne

Pertinence d'OptiMixte

SNCF MIXITÉ



Les freins au déploiement

- Manque de temps (réorganisation, charge de travail)
- Multiplication des questionnaires (Pulse, CàVous, baromètre sexisme...)
- Questionnaire pas assez inclusif (pour les hommes, ou diversité...)
- Difficulté pour impliquer DET ou agent.e.s



02.

Propositions
pour la suite

Proposition pour la suite

01 – Temporalité

02 – Méthode en 5 étapes

03 - Questionnaire

01 – Temporalité

Des cormix et chef.fes de projet

Prêt à renouveler

33%

Tous les 2 ans

39%

Tous les 3 ans

« A chaque renouvellement d'accord Egalité pro »

« à voir le temps que tout soit calé sur celui là. Tous les 3/4 ans me semblent plus adapté si nous voulons des actions concrètes de nos établissements. »

- Temporalité doit permettre la mise en œuvre du plan d'action à la suite du diagnostic
- Plus d'1 an et demi pour diagnostiquer les établissements
- Accord égalité professionnelle entre femmes et hommes

> Fin ou début de l'accord

02 - Une méthode en 5 étapes

À simplifier

Connecter les résultats précédents sur les nouveaux



Appropriation

Impliquer par des sponsors les DET en amont

Accompagnement outil et/ou technique pour l'aide au suivi



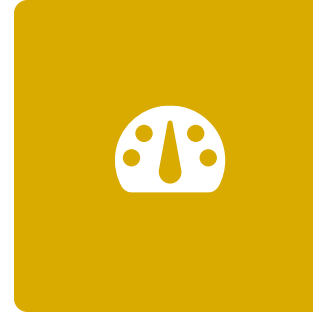
Lancement

Rien à changer



Questionnaire agents

A réduire



Bilan de l'établissement

A supprimer

Extraction Rhumba
À supprimer (?)



Analyse et Restitution

Automatisé ou simplifié

Techniquement : Gros travail de préparation en amont



Définition du plan d'actions

Automatisé

Techniquement : Gros travail de préparation en amont

03 - Le questionnaire

À travailler avec les OS

Quelles thématiques et questions prioritaires

Plus inclusif

Moins de questions concernant uniquement les femmes

Réduit

- Un seul questionnaire
- Maximum de 18 questions

A articuler

- Baromètre C à Vous
- Baromètre Sexisme
- Baromètre Diversité et inclusion
- Pulse (?)

- A adapter pour des directions

03. Annexes



Rappel objectifs et démarche

Autodiagnostic établissement



Pour **rendre les équipes plus mixtes** et améliorer la performance globale des équipes



Pour que la mixité contribue à l'image de la SNCF, **favorise les recrutements** et fidélise nos agentes et agents



Pour permettre aux Etablissements de **se situer** par rapport à des établissements similaires et définir **des actions concrètes**



La mixité bénéficie **à tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques** et donc aussi bien aux hommes qu'aux femmes

Mikael Lemarchand – Directeur Projet Tous SNCF – DESTE – Voir le Flash Info du 24 mars 2021 : « Des raisons d'être OptiMixte »



SNCF MIXITÉ



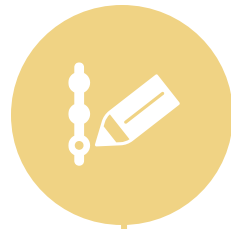
Rappel objectifs et démarche

Autodiagnostic établissement



01 - Lancement

Présentation dans les instances de direction de l'établissement et communication



02 - Questionnaire agents

Questionnaire Forms anonyme
8 mn env. 18 questions
L'établissement envoie le lien du questionnaire aux agents



03 - Bilan de l'établissement

Questionnaire Forms rempli par le Chef de projet pour l'aider à faire l'état des lieux de la mixité **sur l'établissement** à l'aide d'indicateurs



04 - Analyse et Restitution

Une méthodologie de restitution s'appuyant sur Power BI et qui permet aux établissements de se repérer par rapport à un panel



05 - Définition du plan d'actions

Communication sur les actions.
A disposition :
Un Jeu-atelier collectif
« OptiMixte en Action »

OptiMixte

Champ d'action

Est

- **Outil de prise en main des sujets de la mixité pour les établissements en production**
- **Mesure de la satisfaction et permet une ébauche d'état des lieux (vestiaires, toilettes, allaitement)**
- **Adapté et adressé aux terrains et à la production**

N'est pas

- **Audit de conformité (vestiaires, toilettes, EPI)**
- **Adapté pour les directions (même si demandeurs)**
- **Un outil managériale de contrôle pour les SA**

Merci

