

L'accord Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes de juillet 2015 chez DARVA

Le diagnostic établi par le groupe de travail accompagné par l'ARACT a mis en évidence les éléments suivants :

- une représentation importante des hommes (liée au domaine informatique) ;
- un niveau de qualification élevé ;
- pas de différence sexuée en termes de promotions ;
- une ancienneté moyenne supérieure à 10 ans ;
- un niveau de rémunération tiré par le marché de l'emploi local ;
- une organisation du travail extrêmement souple favorisant l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle pour la majorité des salariés, femmes et hommes.

Beaucoup de mesures déjà en place dans l'entreprise :

- un processus de recrutement qui assure l'égalité de traitement de tous les candidats ;
- un accord d'entreprise sur la formation ;
- des avantages sociaux ;
- des accords d'entreprise favorisant l'articulation des temps ;
- gestion des compétences, entretiens professionnels tous les deux ans depuis 2007, périodes de professionnalisation, VAE, pour favoriser les évolutions de carrière, etc. ;
- une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Instances Représentatives du Personnel (IRP).

De nouvelles mesures dans le cadre de l'accord EPFH de juillet 2015 :

- > favoriser la montée en compétence des salariés les moins qualifiés et leur ouvrir des perspectives professionnelles de manière concrète : périodes d'immersion pour la découverte d'autres métiers comportant des activités communes, support de l'outil GPEC avec la visualisation des passerelles entre métiers (proximité des emplois) afin d'accéder à de nouvelles qualifications ;
- > renforcer la polyvalence sur les fonctions clé de l'entreprise pour une meilleure répartition des compétences et une baisse des contraintes liées à la trop grande sollicitation des ressources clés.