

LES PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES EN PRATIQUE



PRINCIPE 4

**Promouvoir l'éducation,
la formation et le développement
professionnel des femmes**

Sommaire

1. Contexte
2. Mesures
3. Défis
4. Résultats
5. Recommandations

ÉTUDE DE CAS : IBERDROLA MOBILISER LE TALENT DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE L'ÉLECTRICITÉ

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

- La reconnaissance de l'intérêt des femmes à devenir électriciennes et la mise en place de formations témoignent d'un engagement ferme en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes au plus haut niveau de l'entreprise. Ces mesures aident également les femmes à assumer de nouveaux rôles.
- Les partenariats intersectoriels entre la société civile, les organisations gouvernementales et le secteur privé sont essentiels pour garantir un processus de recrutement et un programme de formation inclusifs et favorables.
- L'engagement des employé.e.s actuel.le.s pour jouer un rôle de mentors auprès des apprenantes crée une culture inclusive au sein de l'entreprise.
- Le passage d'une prédominance masculine à un environnement mixte sur le lieu de travail nécessite une stratégie d'ajustement claire, notamment la mise à jour des politiques de prestations pour les adapter aux besoins des femmes comme des hommes. La mise en place de congés de maternité pour les électriciennes et l'intégration de toilettes pour femmes en sont quelques exemples.

CONTEXTE

Iberdrola est une multinationale de service d'électricité basée en Espagne. L'entreprise est un leader mondial de l'énergie depuis 170 ans, opérant au Brésil, en Espagne, au Mexique, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Elle compte plus de 35 000 employé.e.s dans le monde entier.

Iberdrola s'engage en faveur de l'égalité des sexes et, en 2019, les femmes représentaient 43 % de son conseil d'administration, 11 % de ses cadres de niveau C et 20 % des postes de direction (avec un objectif de 30 % d'ici à 2025). L'entreprise met fortement l'accent sur la formation et le développement, en parrainant des masters pour ses employé.e.s et en s'associant à des universités du monde entier pour collaborer à des projets énergétiques innovants.

Sachant que les femmes occupaient 14 % des postes techniques en 2019, l'entreprise a entrepris d'augmenter le nombre de femmes travaillant comme électriciennes et techniciennes par l'intermédiaire de sa filiale au sein du groupe Iberdrola et Neoenergia au Brésil.

En août 2019, le groupe Iberdrola et Neoenergia a créé une école en électricité exclusivement destinée aux femmes. Avant cela, l'entreprise avait offert aux femmes la possibilité de s'inscrire à son école en électricité mixte, mais il n'y avait eu que très peu de candidatures féminines.

Mónica Oviedo, Responsable de la durabilité chez Iberdrola Espagne, a déclaré :

« Les femmes [veulent clairement devenir électriciennes] et nous devons trouver des moyens de les doter des compétences et de la formation requises. Ce programme de formation offre la possibilité de cultiver les talents féminins dans notre secteur et d'attirer cette réserve diversifiée de talents vers l'organisation, où ils continueront à être soutenus et encouragés dans leur développement ».

L'école est régie par le service des ressources humaines de l'entreprise et les résultats sont conservés après la fin de chaque cours. Les avancées sont communiquées sur le site Web de l'entreprise.

MESURES

L'école en électricité s'est fixé pour objectif de former 200 femmes par an, avec 25 femmes par promotion se trouvant dans des régions clés du Brésil. Depuis le début du programme en août 2019, plus de 21 000 femmes se sont inscrites et 3 000 femmes ont assisté aux séances d'information.

Le programme avait une portée nationale et régionale, soutenue par une collaboration avec des personnalités influentes et des partenariats à but non lucratif dans les communautés locales. Un accent particulier a été mis sur la collaboration avec une organisation à but non lucratif qui soutient les femmes rescapées de violences domestiques — en les aidant à apporter un changement positif dans leur vie grâce à une nouvelle perspective d'emploi. Des musiciens célèbres, Carlinhos Brown et Margareth Menezes, ont soutenu le programme, ce qui a permis d'attirer encore plus l'attention sur l'école.

Le partenariat avec le gouvernement fédéral a permis aux femmes d'obtenir plus facilement leur permis de conduire, et pour celles ne l'ayant pas, de ne pas se décourager à le passer.

Iberdrola et Neoenergia ont également organisé des séances d'information avec des femmes travaillant déjà pour l'entreprise pour qu'elles racontent leur parcours professionnel et la réalité du travail dans le secteur de l'énergie. Les panels d'intervenantes étaient constitués d'électriciennes, de superviseuses des opérations techniques, d'une responsable de la sécurité et d'une directrice commerciale — des femmes représentant différents niveaux de l'entreprise — pour montrer les possibilités d'évolution de carrière pour les femmes au sein de l'entreprise. La société a organisé plusieurs de ces sessions, auxquelles ont assisté, en une soirée, plus de 2 000 femmes.

Christiane Tavares, Responsable de la formation au sein de l'entreprise, précise : « Les panels ont expliqué comment ces emplois pouvaient mener à une carrière ; ce à quoi ces femmes pouvaient s'attendre en venant travailler chez nous. Nous créons une vision, une motivation pour leur donner envie de travailler avec nous ».

« Toutes les membres du panel étaient des femmes. Elles ont pu raconter leur histoire, leur fierté quant à la profession qu'elles avaient choisie et les bienfaits que le secteur de l'énergie apportait dans la vie des gens et des communautés ».

Selon Christiane Tavares, toutes les femmes présentes aux réunions voulaient s'inscrire au programme sans plus attendre.

Le groupe Iberdrola et Neoenergia a créé les cours du programme de formation en collaboration avec le SENAI, une école de formation industrielle, à Bahia et à Pernambuco, au Brésil, en mettant l'accent sur la sécurité et l'instruction en vue de l'obtention de qualifications professionnelles.

Dans le cadre du processus de sélection du programme, les candidates ont dû passer une épreuve écrite (portugais, mathématiques et rédaction), une évaluation psychologique, une épreuve pratique et un entretien.

Les cours, qui durent environ sept mois (et comprennent 596 heures de formation), préparent les femmes à obtenir un emploi chez l'un des distributeurs d'énergie d'Iberdrola. Les sujets abordés comprennent l'apprentissage des bases de l'électricité, les normes réglementaires spécifiques au secteur, la mesure de la consommation d'énergie, le fonctionnement des équipements, le travail en hauteur et la conduite préventive.

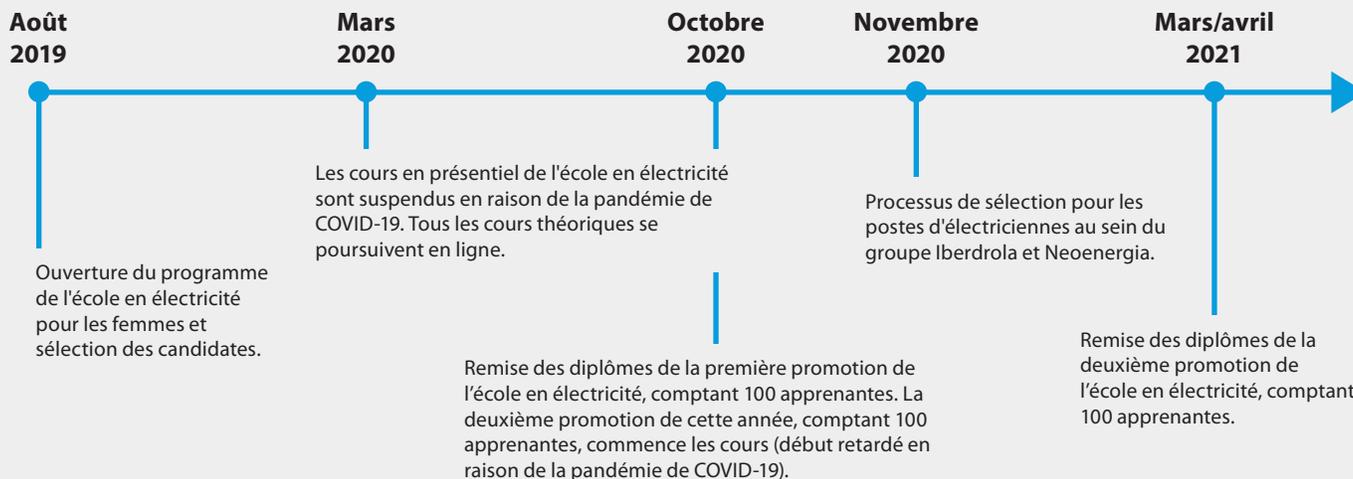
Bien que les cours aient été dispensés par le SENAI, le groupe Iberdrola et Neoenergia a soutenu l'engagement des apprenantes envers l'entreprise en mettant en place un programme de mentorat avec des employé.e.s bénévoles.

« Le programme de bénévolat a été créé non seulement pour former les femmes, mais aussi pour élargir leur vision des questions stratégiques concernant le marché du travail [...] afin qu'elles soient mieux préparées pour postuler aux postes vacants et que les groupes sociaux vulnérables soient mieux intégrés », indique Christiane Tavares.

De nombreux employé.e.s d'Iberdrola se sont portés volontaires pour devenir mentors et 50 d'entre eux ont été choisis pour suivre l'évolution des femmes et discuter avec elles de questions relatives à l'entreprise et au secteur de l'énergie. Les bénévoles travaillent en binôme et donnent quatre heures de mentorat par mois. Les thèmes abordés sont la sécurité, l'éthique et la transparence, les comportements acceptables dans l'entreprise, la responsabilité et l'engagement, l'égalité ainsi que le changement climatique.

« Le programme de mentorat a fait une grande différence en permettant aux femmes de prendre de plus en plus conscience de la culture d'entreprise du groupe Iberdrola et Neoenergia, qui valorise la diversité », souligne Christiane Tavares.

CHRONOLOGIE



DÉFIS

Le groupe Iberdrola et Neoenergia a anticipé que le principal défi serait de recruter des femmes intéressées par une formation en électricité, un secteur traditionnellement masculin. Étant donné le peu d'inscriptions de femmes à l'école mixte en électricité, l'entreprise a choisi d'ouvrir une école réservée aux femmes. Dès que l'entreprise a trouvé les bons canaux pour faire connaître le programme, elle a travaillé avec des organisations communautaires afin de trouver la meilleure méthode pour attirer et retenir les candidates intéressées.

Le soutien d'organisations communautaires à but non lucratif et de personnalités influentes comprenant et connaissant déjà les besoins des femmes dans les zones d'inégalités économiques a permis aux femmes d'être le mieux accompagnées possible pour prendre la décision de s'inscrire. Les séances d'information avec les femmes actuellement employées dans le secteur de l'énergie et le partenariat avec le gouvernement pour la délivrance de permis de conduire sont deux mesures cruciales prises par l'entreprise pour combler l'écart entre les sexes dans l'accès à ces emplois.

L'entreprise a également dû relever le défi de trouver un partenaire d'enseignement approprié dans le domaine technique et celui des activités de l'industrie énergétique. L'élaboration de contenus et de plans de cours permettant aux femmes de se sentir investies et incluses a joué un rôle important pour retenir les apprenantes. La collaboration avec le SENAI a été d'une grande aide pour proposer la formation et le programme.

En augmentant le nombre de femmes dans le secteur de l'électricité grâce à l'école en électricité, des lacunes sont apparues dans les avantages et les services proposés aux employées.

L'entreprise devait non seulement prévoir de construire des toilettes pour femmes, ce qui n'était pas jugé nécessaire auparavant dans un secteur auparavant aussi majoritairement masculin, mais également tenir compte de la réaction de ses employés masculins du fait que les barrières sociales étaient brisées par l'arrivée de femmes électriciennes. Il était nécessaire de rassurer les employés au regard de la concurrence représentée par les femmes.

Régia Barbosa, Surintendante du développement organisationnel au sein du groupe Iberdrola et Neoenergia, explique :

« En incluant davantage de femmes dans cet environnement, nous devons avoir une approche claire — et non concurrentielle. Nous devons proposer une culture commune et nous avons besoin de l'aide de nos collègues. Mais lorsqu'une culture et un travail sont traditionnellement masculins, ce n'est pas une tâche facile ».

La direction de l'entreprise est investie dans ce projet, tant le siège d'Iberdrola en Espagne que le PDG du groupe Iberdrola et Neoenergia au Brésil. Le PDG a soutenu le programme depuis ses débuts, considérant ce changement de culture comme positif pour l'entreprise. Il s'est donné du mal pour parler de cette innovation au sein de l'entreprise et a admis que des conflits internes pourraient survenir en raison du changement de structure sociale. Il est convaincu que le programme conduira à un changement culturel globalement positif pour l'entreprise.

L'entreprise a vu dans ces défis l'occasion de soutenir les femmes dans ce secteur de différentes façons. Avec l'arrivée d'électriciennes dans l'entreprise, il fallait s'assurer que les nouvelles mères bénéficient d'un congé de maternité. L'entreprise offre actuellement six mois de congé de maternité aux femmes (exigence légale au Brésil) et, en le combinant avec des congés payés, les femmes prennent généralement sept mois de congé. Cependant, aucune des techniciennes n'est encore tombée enceinte.

L'entreprise est consciente des défis à relever pour les techniciennes qui tomberont enceintes, car celles qui sont sur le terrain travaillent en hauteur et soulèvent des objets lourds. L'entreprise espère être en mesure d'offrir un travail adapté à toutes les femmes enceintes ou à celles qui reviennent après un congé de maternité.

Régia Barbosa déclare : « Je pense que les femmes ont peur de perdre leur emploi — elles adorent être électriciennes. Mais nous devons leur expliquer les risques qu'elles courent en faisant ce travail pendant leur grossesse, donc nous cherchons à identifier les tâches qu'elles peuvent faire en toute sécurité. »

L'entreprise prévoit d'avoir des classes mixtes dans la prochaine promotion de l'école en électricité, maintenant que les systèmes permettant de recruter et de retenir les femmes ont été créés. Le groupe Iberdrola et Neoenergia estime qu'il s'agit d'une mesure positive pour garantir que la salle de classe reflète l'environnement de travail réel des employé.e.s.



RÉSULTATS

L'école en électricité a fortement contribué à augmenter le nombre de femmes qui postulent à des postes techniques chez Iberdrola et Neoenergia au Brésil. Jusqu'à présent, l'entreprise a recruté des femmes âgées de 20 à 53 ans. Toutes les femmes, une fois diplômées de l'école, participeront au processus de sélection de l'entreprise entre 2020 et 2022, suite auquel 2 200 électriciennes seront recrutées.

En raison de la pandémie de COVID-19, les femmes de la première promotion ont suivi le dernier module théorique en ligne et devraient obtenir leur diplôme à la fin du mois d'octobre 2020. Les femmes diplômées pourront également être compétitives sur le marché du travail en général pour travailler dans la construction et le commerce, ou devenir des entrepreneuses indépendantes.

Régia Barbosa déclare : « Lorsqu'elles sont embauchées, les femmes reçoivent le même salaire et les mêmes avantages que leurs homologues masculins ».

RECOMMANDATIONS

L'engagement au plus haut niveau de l'entreprise pour l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes techniques crée une culture d'inclusion. Le fait que le siège d'Iberdrola et le PDG du groupe Iberdrola et Neoenergia expriment publiquement leur soutien à l'école en électricité témoigne d'un engagement ferme au plus haut niveau de l'entreprise.

Christiane Tavares raconte : « Notre vice-présidente est une femme. Elle et notre PDG nous ont beaucoup soutenus. Elle a assisté à tous lesancements des programmes de formation et grâce à sa participation, les employé.e.s ont pris conscience de l'importance de cette école ».

Christiane explique que les partenariats de l'entreprise avec des organisations gouvernementales et à but non lucratif étaient essentiels au succès du programme. Lorsque les communautés locales et les organisations à but non lucratif ont perçu les nouvelles possibilités d'emploi pour les femmes, elles ont voulu montrer leur soutien et apporter leur aide pour faire connaître le programme et recruter des candidates. Des personnalités influentes ont également fait connaître le programme et les possibilités d'emploi aux publics qu'Iberdrola et Neoenergia n'était pas en mesure d'atteindre.

L'entreprise poursuit son engagement envers le programme dans le cadre de la COVID-19 et, après avoir augmenté le nombre de femmes dans les conseils d'administration et les postes d'encadrement supérieur, est déterminée à leur ouvrir des portes dans les départements où elles demeurent sous-représentées dans l'entreprise.

LE RÔLE DES PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES

Pour le groupe Iberdrola et Neoenergia, les Principes d'autonomisation des femmes (WEPs) sont l'occasion de partager avec d'autres entreprises les bonnes pratiques en matière de progrès vers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le groupe espère qu'avec les WEPs comme outils d'orientation, plus de possibilités de formation, de développement et de promotion de l'égalité des sexes émergeront dans des secteurs traditionnellement masculins, ainsi que des occasions de révéler la force et les compétences des femmes.

- Principe 1  Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité entre les sexes au plus haut niveau de l'entreprise.
- Principe 2  Traiter les femmes et les hommes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations.
- Principe 3  Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des femmes et des hommes au travail.
- Principe 4  Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.
- Principe 5  Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement de l'entreprise, de la chaîne logistique et du marketing.
- Principe 6  Promouvoir l'égalité grâce à des activités communautaires et de plaidoyer.
- Principe 7  Mesurer et communiquer publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.

 weps.org

 weps@unwomen.org

 @WEPrinciples

 @Empower_Women

Financé par :



European Union

Produit par :



À l'appui de :

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office