

## **Bonnes Pratiques et Recommandations Politiques pour WiRES**

WiRES – Women in Renewable Energy Sector – s’occupe du rôle du dialogue social pour stimuler l’emploi des femmes dans le secteur des énergies renouvelables et améliorer leurs conditions.

En considérant les résultats de la recherche, cette partie du rapport explore ce que les parties sociales peuvent faire pour transformer le secteur des énergies renouvelables en un secteur favorable aux femmes. Enlever les barrières que les femmes ont dans le marché du travail n’est pas une tâche facile. En tant que problème intersectoriel, les questions de genre sont habituellement adressées au niveau intersectoriel qui est sans doute le plus approprié. Toutefois, la recherche WiRES confirme que le secteur des énergies renouvelables est caractérisé par une capacité de production en expansion. Les parties sociales sont donc appelées à prendre action en prévenant que les déséquilibres de genre classiques, qui existent dans le marché du travail européen, ne se reproduisent dans le secteur en expansion des énergies renouvelables. Les recommandations suivantes sont visées à les faciliter dans la réalisation de cet objectif.

Les recommandations politiques pour WiRES devraient être considérées comme des instruments concrets pour battre les barrières qui empêchent l’intégration des femmes dans le secteur des énergies renouvelables. Cette partie présente aussi les bonnes pratiques recueillies à travers la recherche pour montrer les actions réussies et favoriser leur dissémination et reproduction ultérieure dans le champ.

### ***1. En préparant le terrain pour le dialogue social dans le secteur des énergies renouvelables***

**Recommandation politique: les parties sociales devraient répondre aux besoins spécifiques de WiRES et évaluer la faisabilité de créer des structures et processus de dialogue social spécifiques pour le secteur des énergies renouvelables (par exemple des comités sectoriels spécifiques).**

Les résultats de WiRES montrent que des expériences appropriées du dialogue social pour le secteur des énergies renouvelables manquent. Sans doute le dialogue social dans le secteur des énergies renouvelables est encore faible. La plupart des forums des consultations bipartites et tripartites concernent généralement les questions environnementales. Dans ce contexte les parties sociales n’ont pas beaucoup d’espace pour répondre aux besoins spécifiques du secteur des énergies renouvelables, aux niveaux nationaux comme européens.

### **Extrait de la recherche WiRES**

**Pour ce qui concerne les pays européens, il n'y a pas d'accord en vigueur qui couvre le secteur en tant que tel. Dans ce contexte, il est rare de trouver des expériences spécifiques du dialogue social dans le domaine des énergies renouvelables. C'est pour cette raison que des initiatives appropriées orientées vers les femmes manquent encore et par conséquent la création d'un secteur en faveur des femmes est menacée.**

Il est donc nécessaire de répondre aux besoins spécifiques de WiRES et d'évaluer la faisabilité de créer des structures et processus de dialogue social spécifiques pour le secteur des énergies renouvelables (par exemple des comités sectoriels spécifiques) pour permettre les nouvelles organisations des parties sociales ou les parties des organisations existants d'accomplir leur rôle, c'est-à-dire de faire la conversion écologique de l'économie la plus équitable possible, surtout dans une perspective de genre.

Au niveau européen les parties sociales sont appelées à poursuivre le même objectif.

Ces pas encourageront la négociation collective à couvrir le secteur des énergies renouvelables en tant que tel, condition requise pour dérouler la série des recommandations politiques énumérées ci-après.

### ***2. Surmonter l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi dans l'économie verte***

**Recommandation politique: les parties sociales sont appelées à prendre actions pour la promotion de l'enseignement et formation professionnels et aussi pour l'anticipation des besoins de compétences futurs pour WiRES.**

Selon les résultats de WiRES, les parties sociales peuvent jouer un rôle important en influençant la composition de genre du secteur des énergies renouvelables. La recherche montre que la négociation collective est l'instrument le plus approprié pour surmonter les barrières qui empêchent l'équilibre de genre dans le milieu du travail.

Le premier défi que les parties sociales sont appelées à faire face concerne l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi dans l'économie verte.

La recherche WiRES reconnaît que les conditions pour certaines des occupations les plus répandues dans l'énergie renouvelable, à ce niveau du développement, ont la tendance à exclure les femmes. En outre, les tendances dans le "marché du travail vert" européen suggèrent que les emplois dans le secteur des énergies renouvelables semblent suivre la polarisation croissante du marché du travail.

Dans ce contexte, les femmes risquent de se trouver sans les qualifications nécessaires pour profiter des opportunités de l'économie verte, en raison d'un manque de compétences et d'expérience. Sans entrepreneurs et employés qualifiés, la technologie disponible et les ressources pour les investissements ne peuvent pas être utilisées ou ne peuvent pas donner les avantages environnementaux attendus et les retours économiques. Des efforts pour surmonter le manque de personnel qualifié et anticiper les besoins futurs sont essentiels pour transiter vers une économie verte et pauvre en charbon.

Pour surmonter l'inadéquation actuelle entre l'offre et la demande d'emploi dans l'économie verte, les parties sociales sont appelées à prendre des actions pour la promotion de l'enseignement et la formation professionnels et l'anticipation des besoins de compétences futurs pour WiRES.

Le dialogue social et les relations industrielles peuvent jouer un rôle important dans la gestion du marché du travail en soulignant les conditions futures du travail et en guidant la main d'œuvre vers les besoins des entreprises. Les parties sociales peuvent soutenir les institutions éducatives dans l'élaboration du curriculum comme dans l'organisation des environnements d'apprentissage pluridisciplinaires, à l'intérieur des entreprises du secteur des énergies renouvelables, en incluant des stages pour aider les jeunes à acquérir de l'expérience et accès au marché du travail. Les parties sociales peuvent aussi promouvoir la formation continue pour les enseignants et les formateurs, qui sont habituellement des occupations des femmes, en incluant des sujets et contenus liés au développement durable.

### **Extrait de la recherche WiRES**

Les partenariats sociaux peuvent jouer un rôle important dans la gestion des procédures pour la certification des compétences et pour la validation des résultats de l'apprentissage non formel et informel.

### ***3. Intégration de la question de genre dans les politiques du secteur des énergies renouvelables***

**Recommandation politique: les parties sociales devraient prendre actions pour promouvoir l'intégration de la question de genre dans les politiques des énergies renouvelables (équilibre entre le travail et vie familiale, écart de rémunération entre les femmes et les hommes, ségrégation sur le marché du travail, plafond de verre etc.) pour assurer une meilleure réconciliation entre travail et vie familiale et rendre le secteur plus attirant pour les femmes.**

Parmi les barrières existantes qui empêchent la participation des femmes au marché du travail, les horaires flexibles du travail, le besoin de garder leurs enfants et la culture de l'organisation jouent un rôle important. Contre ce contexte, les parties sociales devraient promouvoir l'intégration de la question de genre dans les politiques du secteur des énergies renouvelables (équilibre entre le travail et vie familiale, écart de rémunération entre les femmes et les hommes, ségrégation sur le marché du travail, plafond de verre etc.) pour assurer une meilleure réconciliation entre travail et vie familiale et rendre le secteur plus attirant pour les femmes.

#### **Bonnes pratiques**

##### **ENEL, Italie**

ENEL a réalisé le service "C'è posto per te" ("Il y a de la place pour toi") qui se propose d'assurer à toutes les futures mères d'Enel une place réservée dans le garage de la société ou dans un autre complexe affilié.

##### **Centre de Hárskút, Hongrie**

Chez le Centre des énergies renouvelables de Hárskút, le travail à domicile

et l'emploi à temps partiel sont possible, à condition que la nature du travail le rende possible. Par exemple, la position de chef adjoint doit être occupée s'il y a un congé de maternité, mais quand l'employée retourne, les deux employées maintiennent leurs emplois. Le télétravail, une autre possibilité peu commune en Hongrie, représente une nécessité pour le Centre des énergies renouvelables en raison de son double lieu du travail.

### **Vattenfall, Suède**

En Suède, la production de l'énergie électrique et géothermique est fournie par Vattenfall, une entreprise contrôlée par l'État qui focalise son attention sur les énergies renouvelables. Comme le cas d'étude déroulé par European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - European Monitoring Centre on Change case studies – Energy sector Vattenfall, Suède (2008) – l'a montré, l'entreprise fait attention aux énergies renouvelables et cherche aussi à maximiser ses efforts pour rendre le milieu du travail un lieu optimale, où les employés peuvent exprimer au maximum de leur capacités et acquérir des nouvelles et meilleures compétences. Les femmes représentent 25% des employés. En 2006 l'entreprise a introduit une série de politiques qui se proposent de satisfaire les besoins d'équilibre des ses employés.

Les politiques favorables à la famille et égalité des chances – en Suède la loi demande à toutes les entreprises existantes un plan annuel pour l'égalité des chances – sont un point central de la culture d'entreprise, comme il est bien montré par le Rapport de Vattenfall CSR (2007). L'accord collectif du Groupe et le Conseil des Travaux du Groupe du 26 mars 2007 établissent les pierres angulaires pour une culture en faveur d'un équilibre entre travail et vie familial. L'entreprise offre des mesures de sauvegarde comme le congé de maternité, services de sauvegarde régionale, la possibilité de jouir des horaires flexibles du travail (sur demande des employés), et des congés pas rémunérés en cas des situations familiales spécifiques. En outre, il est possible concéder des mesures de soutien pour la rentrée des employés qui sont en congé de maternité ou parental.

### **Cumerio Med AD, Bulgarie**

Le propriétaire de CUMERIO MED AD est l'entreprise allemande "Nord Doiche Refinery". La CUMERIO MED AD est la seule entreprise en Bulgarie avec une production métallurgique, raffinerie de cuivre cathode,

production d'acide sulfurique et production minéralurgie. Le nombre total des employés est 800, et les femmes représentent 15% des employés. Les membres de la Fédération syndical "Metalitsi" sont 447, dont 15% sont des femmes. La densité du syndicat est 55.9%.

### **Description de l'action:**

#### **1) Objectifs:**

- Instauration et maintien de l'harmonie sociale sur la base de l'égalité et de la reconnaissance réciproque et l'équilibre des intérêts.
- Réalisation des conditions de l'accord collectif du travail, qui se propose de combiner les intérêts familiales avec le développement du travail.

**2) Activités (groupes visés):** Inclusion des mesures supplémentaires et activités sociales dans l'accord collectif du travail (CLC au niveau de l'entreprise) en plus de celles qui sont définies par la loi comme instruments pour améliorer la qualité de la vie et attirer les femmes dans les syndicats dans le milieu du travail.

Les mères et les familles monoparentales avec deux fils sous 18 ans utilisent 2 jours supplémentaires de congé rémunéré.

- Quand les enfants commencent l'école, les mères avec des enfants utilisent des jours de travail réduits (4 heures).
- Les employeurs soutiennent les couts des jardins d'enfants comme se passe en CA : pour le deuxième enfant -75%, et pour le troisième -50% ; pour le quatrième et les suivants -25% ;
- L'employeur assure le petit déjeuner gratuit pour les femmes enceintes pour une valeur de 2BGN par jour ;
- Chaque employeur organise et finance les camps de vacances pour les enfants sous 16 ans;
- Les employeurs payent des sommes supplémentaires pour les jours de vacances nationales et de congé, assurent des visites médicales, assurent mensuellement des vouchers pour les repas. En outre, l'employeur soutien l'assurance obligatoire et supplémentaire.

#### **3) Résultats et ressources impliqués:**

- Instauration d'un bon environnement d'entreprise

-Baisser le taux d'absentéisme des employés avec des obligations familiales  
- Augmenter la productivité du travail et l'équilibre de la productivité de l'entreprise.

La réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est tout d'abord une stratégie efficace pour rendre le secteur plus attrayant pour les femmes. Toutefois, les parties sociales font face au défi de combiner la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes avec les politiques d'équilibre entre travail et vie familiale: le travail dans des emplois qui ne sont pas standard est associé à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui est haut parmi les personnes en ces conditions d'emploi par rapport aux dispositions de l'horaire du travail standard.

Un nombre des instruments à mettre en œuvre ont été identifiés par le dialogue social pendant le projet WiRES :

- Surveiller l'écart des salaires (par exemple à travers la mise en application des instruments on-line). Relever les développements concernant la discrimination de genre sur le lieu du travail et mesurer l'écart des salaires. Ces instruments représentent des conditions importantes pour développer les activités avec succès.
- L'information sur l'écart des salaires est aussi un important préalable pour surmonter les aspects discriminatoires de la formation de la rémunération.
- L'introduction de contrôles obligatoires des salaires. Cet instrument devrait rendre plus transparent les systèmes de paiement et, de cette façon, permettre aux employés et syndicats de s'engager avec les employeurs dans des processus délibératifs d'apprentissage pour limiter l'écart des salaires.
- L'introduction de structures neutres de paiement pour les femmes à travers la négociation collective et la révision des systèmes de classification des emplois pour identifier et éliminer les écarts des salaires. On a reconnu que l'écart salarial de genre peut être conséquence d'une différente évaluation entre les emplois des femmes et ceux des hommes, avec une sous-évaluation traditionnelle des professions des femmes.



## **Bonnes pratiques**

### **ENEL, Italie**

La préoccupation de l'entreprise pour les questions de gestion de la diversité en entreprise a trouvé une expression concrète pendant l'année 2009 dans une initiative spécifique : la fondation, avec dix autres entreprises multinationales, d'une association dont l'objectif est de soutenir les qualités de leader d'entreprise pour les femmes. "W Value" dérive de la conscience, confirmée par l'étude McKinsey, que les entreprises avec un nombre considérable de femmes dans les cadres dirigeants ont des résultats meilleurs, d'un point de vue de l'organisation et de la performance économique. Parmi les objectifs de l'association il y a l'accomplissement du programme d'activités qui permet aux entreprises de bénéficier des avantages provenant d'une participation plus large des femmes talentueuses dans les dynamiques d'entreprise, et qui permet aux femmes d'exprimer leurs capacités professionnelles et de les voir validées.

Enel est donc membre de "W Value" pour prendre partie au réseau des entreprises qui se proposent d'expérimenter des nouveaux instruments pour la gestion de la diversité et de l'égalité.

Il y a un an que "W Value" a été fondée. Enel a contribué – à travers la participation active de ses représentants – à la direction de la phase initiale de l'association comme à la planification et implémentation de ses activités. Les activités principales ont impliqué, et vont impliquer, les femmes d'Enel (directrices du développement et professionnelles) comme participants. Ces activités se focalisent sur les domaines suivants :

- Construction des compétences, avec l'objectif de renforcer la crédibilité des femmes au niveau des cadres à travers la formation visant à augmenter les capacités d'affaires et à renforcer les éléments qui définissent la qualité de dirigeant
- Le mentorat, en soutenant les femmes pendant leur carrière avec une figure supérieure qui guide la croissance personnelle et professionnelle
- Le *role modeling*, à travers l'identification des caractéristiques clés, aussi bien professionnelles que d'autres, des dirigeants de succès
- Flexibilité, qui vise à développer les propositions pour innover le monde du travail, en créant des instruments et une opportunité égale de croissance pour les femmes, et à faciliter le style de vie qui rend compatible la vie privée avec la vie professionnelle.

### **Centre de Hárskút, Hongrie**

Dans cet aspect, le Centre des Énergies Renouvelables de Hárskút mérite aussi d'être mentionné. Aujourd'hui plus de femmes sont employées dans l'entreprise par rapport aux hommes (le rapport est environ 65:35). Malheureusement, il n'y a pas des femmes dans le département de la physique, mais il est le seul lieu où elles ne sont pas employées. En Hongrie, ingénierie d'architecture est surtout une profession dominée par les hommes, mais chez le Centre Énergie deux femmes sont responsables pour ces tâches et pour le même salaire qui était prévu pour l'ingénieur masculin précédent. On met l'accent sur cet aspect parce que le "plafond de verre" est aussi présent dans beaucoup des lieux en Hongrie, mais pas chez le Centre Énergie, notre exemple.

#### ***4. Les stéréotypes dans le secteur des énergies renouvelables***

**Recommandation politique: les parties sociales devraient acquérir plus de conscience et, en même temps, disséminer les informations sur l'opportunité donnée par une carrière verte.**

Les résultats de la recherche montrent que le secteur des énergies renouvelables a une image typiquement masculine qui décourage les femmes. En outre, il y a le stéréotype que les femmes ne sont pas des technologistes et ne sont pas capables (même quand elles reçoivent un soutien approprié) de construire, opérer et maintenir les technologies sophistiquées.

En ce qui concerne le secteur des énergies renouvelables, il faudrait éliminer les stéréotypes avec des instruments d'information, formation, mentorat et entraînement, en incluant des services de soutien psychologique, visés à faire face aux possibles obstacles qui peuvent se soulever dans les lieux du travail dominés par les hommes.

Les parties sociales sont les acteurs les plus appropriés pour mettre en œuvre ce type d'actions. Ils sont dans la condition de mettre l'accent sur la différence entre le secteur de l'énergie traditionnelle et celui des énergies renouvelables, qui a le potentiel d'être de fort intérêt pour les femmes, en prenant des actions visées à éliminer ces stéréotypes et à disséminer des informations sur l'opportunité donnée par une carrière verte. La recherche expose plusieurs raisons pour surmonter les stéréotypes sur les femmes dans le secteur des énergies renouvelables et encourager les femmes à avoir une conception positive sur la carrière verte.

## **Extrait de la recherche WiRES**

**Un emploi vert peut donner la possibilité de gagner plus.** Beaucoup des emplois verts offrent des salaires meilleurs et des allocations par rapport aux emplois traditionnels occupés par les femmes.

**Les femmes peuvent commencer n'importe quel niveau de compétences.** Bien les femmes avec une éducation secondaire que celles avec des diplômes supérieures peuvent trouver un poste dans l'économie verte. Pas tous les emplois ne vont placer les femmes à l'échelle de la carrière, mais chaque emploi peut être utilisé comme tremplin pour améliorer les compétences et encourager les femmes vers leur prochain objectif de carrière.

**Les emplois verts intéressent les employés avec une diversité de compétences et intérêts.** Les femmes avec des intérêts et aptitudes différents, de la mathématique à la mécanique, peuvent trouver une carrière gratifiante. Par exemple, les isolateurs des maisons font un travail pratique, tandis que les coordinateurs de recyclage supervisent les opérations et programment le rassemblement. Les emplois verts peuvent être à l'intérieur comme à l'extérieur. Les femmes ont besoin de comprendre toutes les opportunités qui sont à leur disposition.

**Il y a plusieurs façons de commencer un emploi vert.** La formation pour les métiers verts est donnée à travers une diversité des formes, qui comprennent la formation au travail, l'apprentissage rémunéré, les programmes sponsorisés par les organisations à but non lucratif et les programmes de diplôme reconnus. Pour certains métiers, comme les électriciens, les employés peuvent commencer leur formation avec une éducation des études supérieures ou de formation professionnelle, et après suivre les études au collège, à l'école de commerce, ou avec un apprentissage ou un programme de certification. Les autres cours de carrières, comme l'ingénierie, exigent au minimum un diplôme pour les positions d'entrée. Parfois, les syndicats offrent un bon point de départ pour trouver des opportunités de formation.

**Les opportunités d'emploi vert sont disponibles pour tous les**

**employés, n'importe quel âge.** Les parcours dans les emplois verts sont disponibles pour tous les employés, aussi pour ceux qui viennent de commencer, que pour ceux qui ont besoin d'un changement de carrière. Il y a beaucoup d'opportunités pour les employés jeunes, pour commencer, aussi bien que pour les plus âgés, pour utiliser leurs compétences d'une nouvelle façon.

**Les emplois verts ont donné aux femmes une grande satisfaction.** La recherche montre que la satisfaction au travail est un ingrédient clé pur le succès dans les autres domaines de la vie, et qu'elle apporte un sens général d'épanouissement. En prenant un emploi vert, les femmes peuvent avoir plus de satisfaction en connaissant qu'elles sont en train de contribuer à un environnement plus salubre pour les générations présentes et futures. En outre, les emplois verts offrent souvent des parcours de carrière qui permettent aux femmes de grandir professionnellement. Quand les femmes considèrent une large gamme des métiers, y compris les emplois verts, elles semblent plus favorables à choisir des métiers qui combinent leurs compétences et intérêts.

**Les employés verts sont en recherche de recruter.** Dans beaucoup d'États membres, il y a une grande demande d'emplois verts dont on prévoit une croissance future. Comme prévu dans les dispositions du Programme EU 2020, chaque État membre devrait connaître une croissance dans l'industrie verte avant le 2020. Par ailleurs, malgré la récession économique, les sociétés sont encore en train de chercher de développer les technologies vertes et identifier le manque de compétences relative. Par exemple, le manque d'une force de main d'œuvre compétente et bien formée représentait une barrière pour la croissance de l'énergie solaire ou des autres énergies renouvelables du secteur.