

PLATEFORME
CHANCÉ GAL

*ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES*

LES RAISONS D'AGIR

1 - PERSISTANCE DES INÉGALITÉS

2 - RÉGLEMENTATION

3 - QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL/PERFORMANCE

4 - LES CONDITIONS DE LA RÉUSSITE



1 – PERSISTANCE DES INÉGALITÉS

Inégalités, pas un mythe mais une réalité sur laquelle il faut agir sans tarder !

Raison d'agir

Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être une valeur constitutive de l'entreprise : l'égalité professionnelle est un indicateur de progrès social mais aussi un facteur de stabilité.

Quoi de mieux que quelques chiffres pour poser le constat...



Quoi de mieux que quelques chiffres pour poser le constat...

« *L' écart moyen de salaire en équivalent temps plein est de 18,6% dont 9% non expliqués* »

Très lente diminution de cet écart en 20 ans : - 2,5%

Secteur privé :	en 2000, 21,1% d'écart	→	en 2020, 18,6%
Fonction publique :	en 2000, 13,5% d'écart	→	en 2020, 12,4%

Si on ne passe pas à la vitesse supérieure, il faudra attendre le 22ème siècle pour voir se réaliser l'égalité de salaire entre femmes et hommes !

Source INSEE



Quoi de mieux que quelques chiffres pour poser le constat...

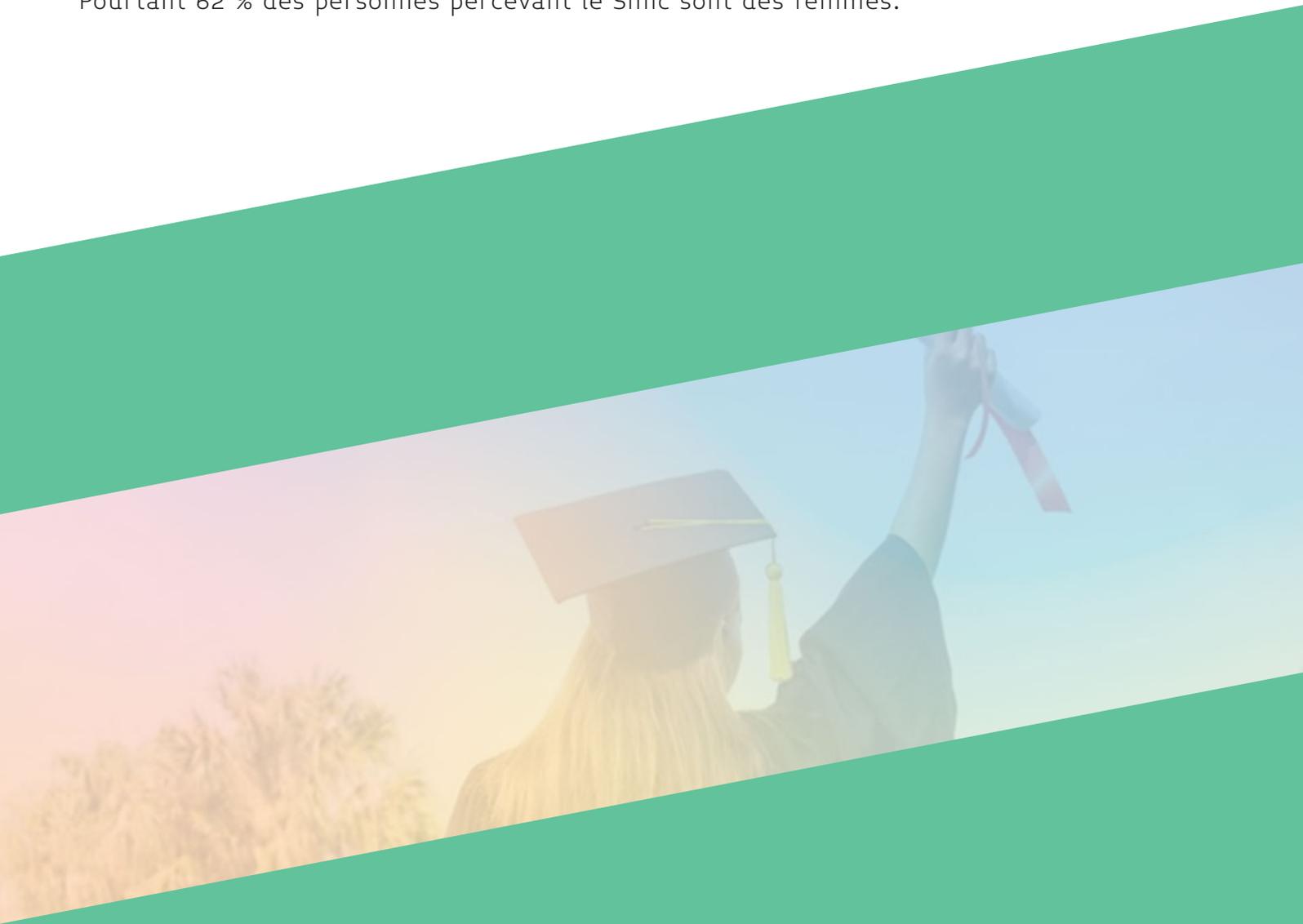
Un paradoxe

Les femmes sont plus diplômées que les hommes

Une enquête emploi 2019, sources INSEE

en %	Aucun diplôme	CAP, BEP ou équivalent	Baccalauréat ou équivalent	Bac + 2	Supérieur à Bac + 2
FEMMES	19,5	21,6	18,2	16	24,4 %
HOMMES	19,7	21,7	17,3	13,1	21,9 %

Pourtant 62 % des personnes percevant le Smic sont des femmes.



Quoi de mieux que quelques chiffres pour poser le constat...

Violences sexistes et sexuelles au travail

20% des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

82% des employeurs n'ont pas mis en place d'actions de prévention contre le harcèlement sexuel (accord d'entreprise, procédure d'alerte, actions de formation et d'information...)

Près de **30%**
des victimes de harcèlement sexuel n'en parlent à personne.



2 - RÉGLEMENTATION

Le respect de la réglementation s'impose !

« Face à une opinion de plus en plus engagée pour l'égalité, les lois risquent de devenir plus contraignantes, quotas, sanctions... »

Raison d'agir

Parce que mieux vaut anticiper la réglementation plutôt que d'attendre qu'une contrainte vous y oblige : faire d'une obligation légale, une force pour l'entreprise.



~~SANCTIONS~~

Partant.e.s pour tester vos connaissances sur les lois relatives à l'égalité professionnelle !

En quelle année l'égalité professionnelle est-elle entrée dans le code du travail?

→ **1972** ←

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Et après 1972...



1983 - LOI ROUDY



2001 - LOI GENISSON



2011 - LOI COPÉ ZIMMERMANN



2014 LOI EGALITÉ RÉELLE

Et ces dernières années

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- ✓ Dispositions relatives à l'Égalité salariale : Index et obligations de résultats.
- ✓ Dispositions en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel : Informations et moyens renforcés.

Echéances relatives à la mise en œuvre de la sanction

**1^{er} mars
2022**

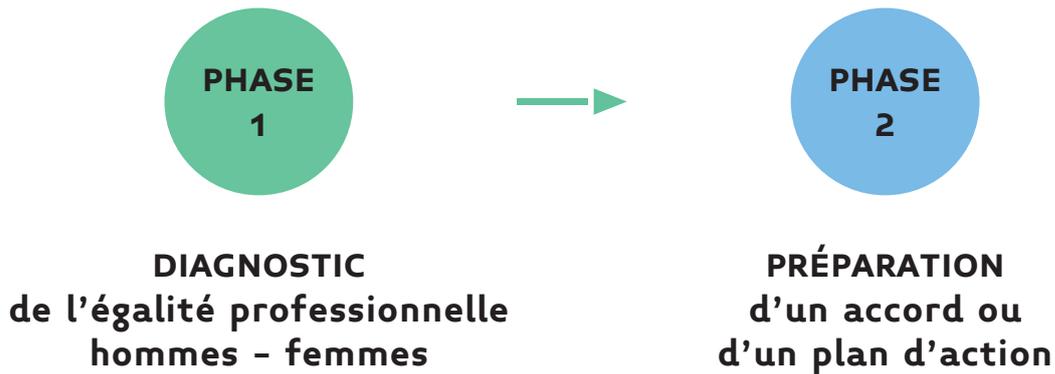
Mise en œuvre de la pénalité financière pour les entreprises de + de **250** salarié.es

**1^{er} mars
2023**

Mise en œuvre de la pénalité financière pour les entreprises de + de **50** salarié.es

Rappel des obligations

Les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Cet accord ou plan d'action doit agir sur 3 ou 4 domaines, dont obligatoirement la rémunération effective, et à choisir parmi les 7 domaines ayant été déterminés comme facteurs des inégalités professionnelles.

Cet accord ou plan d'action doit agir sur 3 ou 4 domaines, dont obligatoirement la rémunération effective, et à choisir parmi les 7 domaines ayant été déterminés comme facteurs des inégalités professionnelles.

Les 7 facteurs
des inégalités
professionnelles



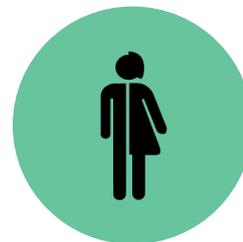
7

Violences sexistes
et sexuelles



1

Temps
partiel

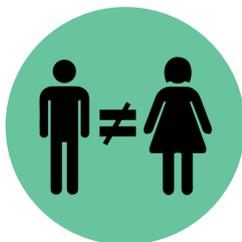


2

Mixité

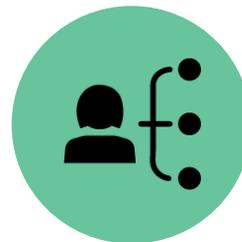
7

facteurs



6

Discriminations
(rémunérations,
carrières)



3

Responsabilités



5

Articulation
du temps



4

Formation

3 - QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL / PERFORMANCE

« La justice met de la glue sociale, elle tient tout le monde ensemble. L'injustice casse la solidarité, la confiance, la coopération »

Raison d'agir

Démontrer qu'agir contre les inégalités constitue une véritable valeur ajoutée pour l'ensemble des parties prenantes.

Utiliser tous les talents disponibles pour profiter du plein potentiel des avantages économiques découlant d'un meilleur équilibre femmes-hommes.



Prêt.e pour un petit jeu « Oui/Non » ?

Répondez par OUI ou par NON

- La motivation et l'engagement des salarié.es sont-ils liés à la qualité de vie au travail et au sentiment de justice ?
- La performance d'une entreprise est-elle liée à la capacité d'attirer et de garder les talents ?
- Mieux comprendre les cibles , consommateurs et consommatrices, permet-il d'augmenter de nouvelles parts de marchés?
- Les femmes décident pour 68% dans l'achat d'un véhicule, 93% dans les achats agroalimentaires et 92% dans les vacances
- La réputation éthique d'une marque devient-elle de plus en plus importante dans les critères liés à la décision d'achat ?
- Les entreprises qui semblent mieux réussir aujourd'hui ont-elles au moins 10% de femmes et une plus grande diversité au plus haut niveau des dirigeant.es?



Montée en compétence - Performance

La question de l'égalité professionnelle est une question de performance des entreprises

Pourquoi se priver des compétences de la moitié de la population ?



4 – LES CONDITIONS DE LA RÉUSSITE

MESURE #1

Présenter un engagement fort de la direction

Les entreprises se classant parmi les premières dans les classements Mixité, bénéficient toutes de l'engagement fort de leur dirigeante ou dirigeant. On peut d'ailleurs parler d'« attitude » à adopter de la part de la direction, plutôt que de mesure à mettre en place. Sur la base d'observations faites au sein des entreprises, il s'avère que si l'engagement fort de la direction n'existe pas, aucune des autres mesures n'aura d'impact pérenne.

Etude annuelle Women Matter 20161, McKinsey & Company



MESURE #2

Opérer un changement durable de culture, vers une culture d'inclusion

Par une sensibilisation de toutes et tous les employé.es aux questions d'égalité
Après des années de promotion de la Mixité au sein des organisations, force est de constater que le chemin vers l'égalité est encore long.
La prise de conscience, l'engagement quotidien et la persévérance de chacun et chacune — femmes et hommes, jeunes et moins jeunes — sont essentiels pour transformer en profondeur et déployer en entreprise le changement de culture nécessaire, durablement.



MESURE #3

Prendre en compte la différence entre les cycles de carrière féminins et masculins

Dans les process RH et opérationnels

Les cycles de vie et les cycles de carrière des femmes et des hommes sont différents même s'ils continuent d'évoluer, pour des raisons notamment de maternité, entraînant des variations en termes de disponibilité au travail et de capacité à progresser, selon la période de vie.

La non prise en compte de cette différence a un **impact concret et mécanique sur la capacité des femmes à progresser** au sein de la hiérarchie, et donc un impact concret sur l'entreprise.



MESURE #4

Généraliser l'usage d'un langage inclusif

À l'heure où l'égalité professionnelle est reconnue comme un sujet clé pour le développement d'une entreprise, nous pouvons encore constater de nombreuses maladresses en termes de communication de la part des médias ou au sein des entreprises, dévaluant parfois inconsciemment la place des femmes dans le monde du travail.

Le manque d'exemplarité dans le langage — du sexisme au paternalisme en passant par la plaisanterie grivoise — persiste dans les entreprises. À commencer par l'utilisation systématique du masculin, même en parlant de femmes : difficile d'en démordre ! Pourtant, ces postures ont un **impact considérable** sur l'inconscient collectif, le bien-être au travail et **la productivité des collaboratrices**.

