



Intervenir dans les entreprises pour la mixité et l'égalité professionnelle



le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



## Progresser sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Comment faire ?



le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



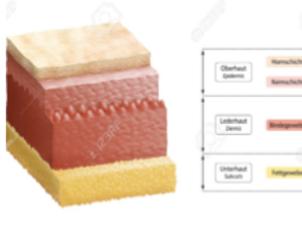
## L'égalité femmes hommes : un cadre légal qui évolue

De 1907 à aujourd'hui, le cadre réglementaire tend à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes à travers de nombreux Lois et décrets. Les trois Lois les plus récentes visent un élargissement du champ d'application et une plus grande prise en compte des inégalités.

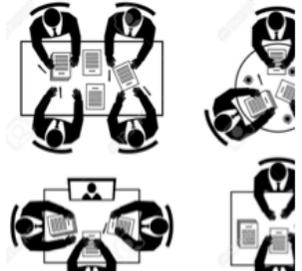
••• **Loi 2010 portant réforme des retraites**



**Loi du 4 Aout 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**



**Loi du 17 Août 2015 dialogue social et emploi** •••



# ideme

Intervenir dans les entreprises pour la mixité et l'égalité professionnelle



le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



Lois	évolutions	Actions
2010	Prescription forte avec : tableau de situation comparée, indicateurs...	Obligation de réaliser un <b>diagnostic</b> et d'élaborer un <b>plan</b> ou un <b>accord</b> , sous peine de sanction financière
2014	Politique égalité plus étendue et transversale.	<p>Ajustement du <b>Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels</b> avec l'article L4121-1 du code du travail. « Cette évaluation tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe »</p> <p><b>Marché public</b> : interdiction d'accès aux marchés publics et aux délégations de service public pour les entreprises ne respectant la loi égalité</p> <p><b>Nouveaux indicateurs</b> : santé et sécurité au travail, analyse des salaires et des carrières en fonction de l'âge, de l'ancienneté, du niveau de qualification et du sexe des salariés à poste équivalent, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans une même entreprise.</p>
2015	Rationalisation des négociations et des relations avec le CE Le contenu du tableau de situation comparée est à intégrer dans la Banque de Données Economiques et Sociales	Sujets à négocier annuellement restructurés autour de <b>trois thèmes</b> dont <b>Egalité</b> et QVT

## Accords et plans égalité à articuler autour de 9 domaines

- **L'objectif** : réduire les inégalités pouvant exister au sein de l'entreprise entre les hommes et les femmes à travers 9 domaines.
- Ces domaines intègrent la GRH, les conditions de réalisation du travail, la prévention des risques professionnels.
- En fonction des inégalités repérées et en plus du sujet de la rémunération qui est obligatoire :
  - Les entreprises de **50 à 299** choisiront **2 thèmes**
  - Celles de **+ de 299** : **3 thèmes**



## Egalité : des résultats lents et mitigés

Malgré ces obligations, peu de structures sont en conformité avec la Loi . En Bourgogne-Franche-Comte, seules 29 % (avril 2017) des entreprises assujetties ont fait un accord ou un plan (39,5% au national).

Le sujet en entreprise demeure non prioritaire. Il apparaît plus comme une **contrainte qu'une opportunité**.



## Pourquoi ?

L'égalité entre les sexes renvoie à l'**histoire culturelle et politique de chaque pays**. Elle est plus ou moins réelle selon les rapports instaurés (dominant-dominé) entre les femmes et les hommes et les valeurs défendues. En France, au 21<sup>e</sup> siècle, ce rapport est en partie plus équilibré que dans d'autres cultures et autres systèmes politiques.

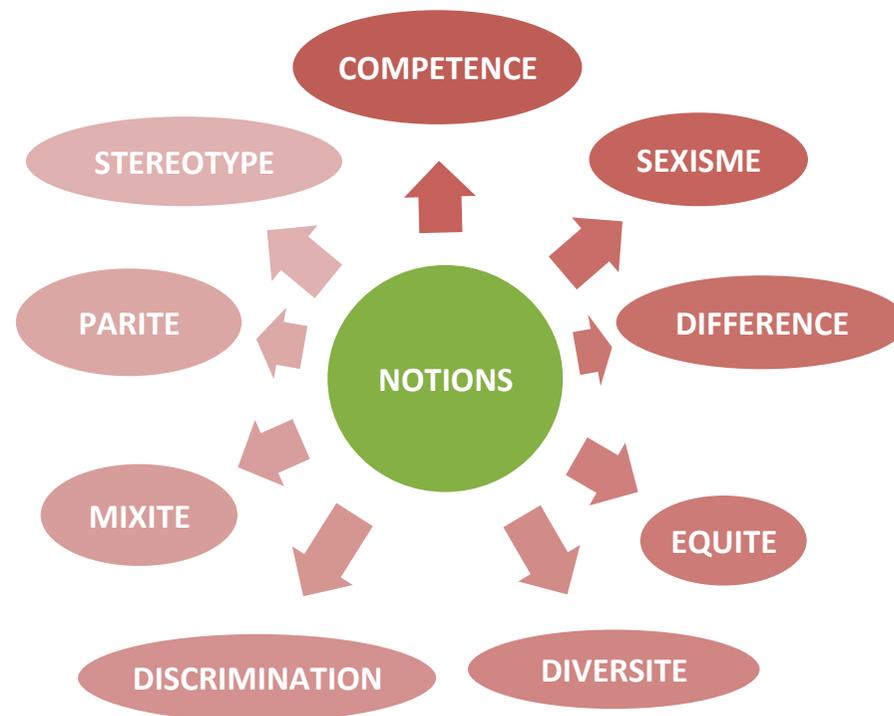
Le sujet de l'égalité dépend donc des stéréotypes de chacun sur le rôle et la place de chaque sexe au sein de la famille et de la société. Il est mis en lien avec de nombreuses notions – *discrimination, mixité, parité, sexisme...*- souvent mal définies et confusionnelles.

Les avancées en matière d'égalité impliquent de nombreux acteurs et institutions : parents, enseignants, employeurs, organisations syndicales, associations, ...

## Des actions possibles, sous conditions

### 1<sup>e</sup> condition : distinguer les notions et partager un langage et un cadre commun

- De nombreuses notions sont utilisées et peuvent interférer.
- En entreprise, les individus ne les définissent pas toujours de la même manière.
- Ces différences sont sources de malentendus et de blocage, et freinent les actions.



## Des actions possibles, sous conditions

2<sup>e</sup> condition : identifier les enjeux et les bénéfices.

**Réduire les inégalités** entre les hommes et les femmes au travail présente un **intérêt pour la société**.

Les femmes représentent la moitié de l'humanité.

Mais en dehors d'être conforme à la loi, quels sont les intérêts directs pour l'entreprise ?

Quels risques encoure l'entreprise si elle ne modifie pas ses pratiques ? Quels gains peut-elle escompter si, au contraire, elle les fait évoluer ?

Les **bénéfices possibles** ne sont pas toujours identifiés, débattus et explicités. Définir des actions pertinentes et les réaliser s'avère alors difficile.

Quelles **PROBLEMATIQUES ?**  
En matière d'égalité femmes  
hommes



Quels enjeux économiques  
et sociaux ?



Quelles actions ?

Liens avec QVT



le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



### 3<sup>e</sup> condition : faire la part des choses entre **les causes externes et internes**

Dans certaines entreprises, il y a peu ou pas de femmes sur des postes et/ou des fonctions spécifiques. Le service Ressources Humaines l'explique parfois en mettant en avant une **cause uniquement externe** à l'entreprise. *« Nous ne recevons pas de candidatures féminines sur ces postes et ces fonctions ».*

La finalité serait alors de rendre davantage accessibles tous les postes et fonctions autant aux femmes qu'aux hommes.

Les moyens possibles pour l'entreprise seraient par exemple :

- Renforcer le partenariat avec les centres de formations, les cabinets de recrutement
- Organiser des portes ouvertes avec les écoles

Mais des **causes internes** peuvent aussi venir expliquer cette carence de mixité.

*« Les femmes déjà en poste ne postulent pas à ce type de poste quand il est vacant ».*

Les moyens possibles pour le service RH seraient par exemple :

- Questionner et aménager les conditions de réalisation du travail
- Développer des parcours de mobilité en interne pour les femmes



Intervenir dans les entreprises pour la mixité et l'égalité professionnelle



le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



#### 4<sup>e</sup> condition : faire porter l'égalité sur la finalité et non sur les moyens

Pour de nombreux acteurs en charge de négocier sur l'égalité femmes hommes en entreprise, mener des actions pour **réduire les inégalités** serait synonyme de **discrimination**. Mener une action en faveur des femmes serait discriminant pour les hommes et vice et versa. Certains acteurs parlent aussi de « discrimination positive », c'est-à-dire une action menée vis-à-vis des femmes (ou des hommes) pour réduire un écart constaté entre les deux sexes (possible dans le cadre de la Loi). Ces divergences de point de vue peuvent venir bloquer la réflexion et la démarche.

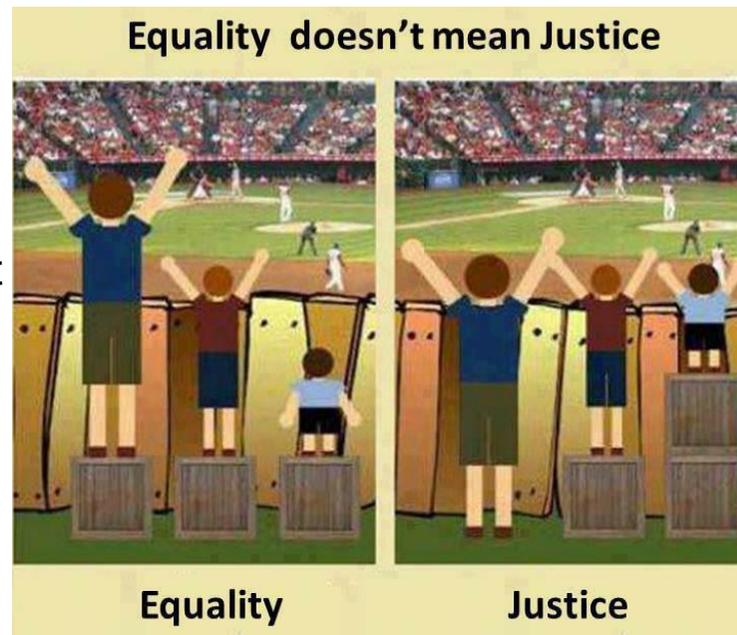
#### Pour rappel :

- la loi Egalité vise à proposer un traitement égal aux femmes et aux hommes dans tous les registres liés aux conditions d'emploi et de travail.
- être discriminant selon la loi, c'est proposer un traitement inégal et défavorable à certaines personnes en lien avec des critères individuels dont le sexe.

Pour lever ce risque, il faut distinguer la **finalité** visée à travers l'égalité professionnelle et **les moyens** à mettre en œuvre pour y arriver. Si la finalité est « rendre accessible à tous les mêmes postes et les mêmes fonctions dans l'entreprise, les moyens proposés pourront être différents selon les caractéristiques des individus sans pour autant être discriminants.

## Si on fait porter l'égalité sur les *moyens*...

- La **finalité** consistera à proposer des moyens identiques quels que soient les caractéristiques des individus.
- On vise alors une finalité différente selon les individus (seuls certains pourront voir le match).



## Si on fait porter l'égalité sur la *finalité*...

- La **finalité** consistera à ce que tout le monde voit le match.
- Les moyens seront adaptés à **chacun** en tenant compte de leurs spécificités.
- On proposera donc des moyens différents.



le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



## Quoi qu'il en soit, le nombre et la nature des actions seront variables selon les entreprises en fonction :

<p><b>Des problématiques</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difficultés de recrutement, fidélisation du personnel</li> <li>- Coûts relatifs aux Accidents du Travail et aux maladies professionnelles, absentéisme</li> <li>- ...</li> </ul>
<p><b>De la localisation de l'entreprise</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concurrence</li> <li>- Attractivité</li> <li>- Existence de systèmes de mode de garde des enfants</li> </ul>
<p><b>De l'activité et des métiers</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exigences physiques et psychiques</li> <li>- Environnement de travail</li> <li>- ...</li> </ul>
<p><b>Des politiques et pratiques déjà en cours</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prévention des risques</li> <li>- Gestion des Ressources Humaines</li> <li>- Relations professionnelles et sociales</li> <li>- ...</li> </ul>