

RETOUR D'EXPÉRIENCE ET ÉTUDE TERRAIN



En 2012, Technologia publiait une étude sur « Les effets du travail sur la vie privée » et pointait des impacts différents selon le genre.

La vie privée et notamment le nombre d'enfant influencent de façon souvent positive notre rapport au travail. L'étude démontre que les personnes ayant 3 enfants perçoivent plus d'effets positifs de leur situation personnelle sur leur travail que l'ensemble des répondants.

Les effets positifs sur le travail ressentis par les femmes mères de trois enfants sont démultipliés par rapport aux hommes dans la même situation.

Parmi elles, 45% occupent un travail à temps partiel contre 22% dans l'ensemble de l'échantillon. Les enfants constitueraient ainsi un facteur de résistance au monde du travail. Il faut cependant nuancer cette affirmation en se posant la question de savoir si les femmes mettent leur travail « à distance » compte-tenu d'un accaparement naturel lié à leurs responsabilités familiales ou bien si cette mise à distance résulte d'un retrait du travail compte-tenu de la difficulté à mener de front maternité et responsabilités professionnelles ?



Retour sur expérience et bonnes pratiques dans un grand institut français

Cet institut mène une politique de recrutement et de promotion volontariste en matière d'égalité professionnelle dans un environnement où la présence des femmes est traditionnellement faible (le milieu scientifique et les métiers d'ingénierie). Il se heurte pourtant à des freins montrant l'importance des aspects réseaux dans l'évolution professionnelle.

Technologia a été amené à travailler particulièrement sur deux aspects dans lesquels les femmes sont encore statiquement moins présentes alors qu'ils sont véritablement facilitateurs de carrière :

Le poids des grandes écoles dans la constitution des réseaux socio-professionnels facilitant la dynamique de carrière ;

L'importance de la participation à des événements (souvent en dehors du temps de travail) renforçant les relations et la constitution de réseaux

Autre dimension importante en matière d'évolution professionnelle : le poids du phénomène d'autocensure chez les femmes (prise de postes au niveau des directions) ce qui invite à développer les actions qui peuvent amener à une diminution du poids des représentations et au renforcement de la confiance en soi (système de mentorat : ex chez EDF ou encore chez Renault : Plan "atouts femmes", aussi appelé Women@renault; faciliter l'expression des témoignages sur les parcours atypiques ...)

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN ENTREPRISE

**MALGRÉ
UNE BAISSÉ
CONSTANTE, UN
ÉCART SALARIAL
IMPORTANT**

Les hommes gagnent
19,2%
de plus que les femmes en 2016 dans le secteur privé contre **14%** dans le secteur public



**EN FRANCE, PRÈS
D'UN TIERS DES
FEMMES TRAVAILLENT
À TEMPS PARTIEL
EN 2015**

30,4%
des femmes actives sont à temps partiel contre **8,1%** des hommes.



**LES FEMMES
SONT DAVANTAGE
EN TEMPS PARTIEL
SUBI QUE LES
HOMMES EN 2015**

Le sous-emploi concerne
9,8%
des femmes actives contre **3,8%** des hommes.

En France, l'écart entre les salaires masculins et féminins est de 19 % en moyenne. S'il s'est sensiblement réduit en près de 50 ans, il reste stable depuis une quinzaine d'années. Cet écart résulte de la combinaison de plusieurs facteurs tels que la distinction entre temps partiel majoritairement féminin et heures supplémentaires majoritairement masculine. Cet écart est aussi plus élevé chez les cadres et les hauts salaires et tend à se réduire pour les postes de travail employés et ouvriers. La loi fait obligation aux entreprises de négocier sur l'égalité entre les femmes et les hommes : de quoi s'agit-il exactement ? Comment s'y prendre ?

(source : chiffres clés – édition 2017 du ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes)

UNE OBLIGATION DE NÉGOCIATION

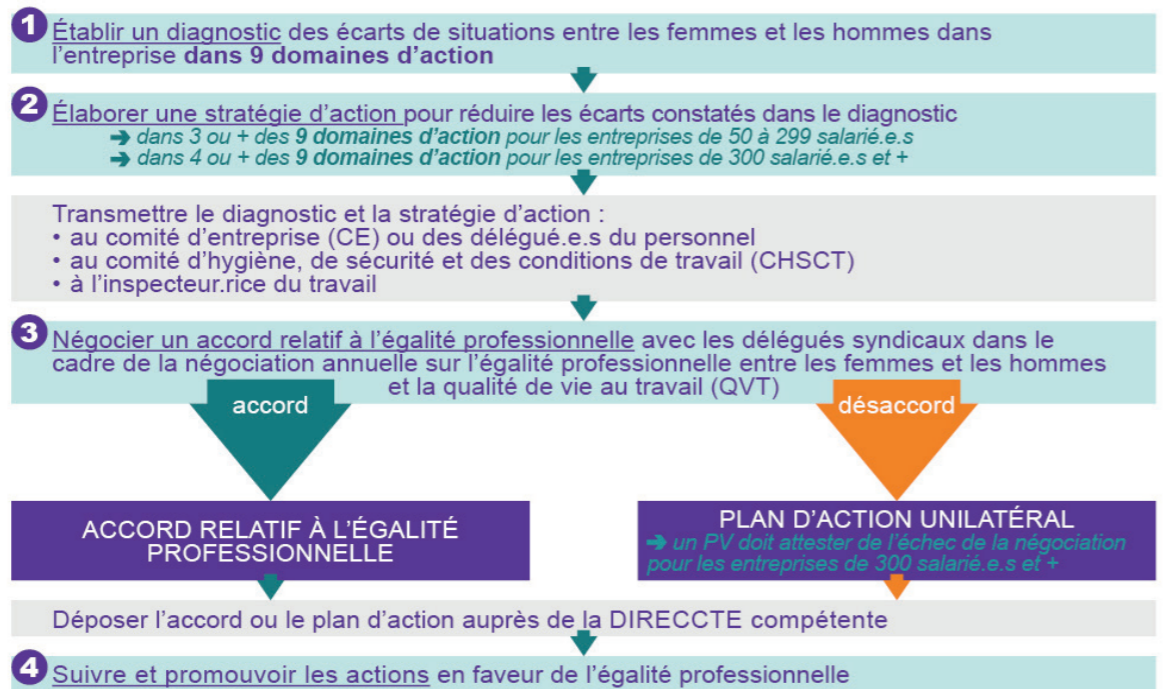
Selon leurs effectifs, les entreprises doivent négocier un accord collectif ou mettre en place un plan d'action sur le thème de **l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise**.

La loi Rebsamen du 17 août 2015 institue trois nouvelles dispositions concernant l'égalité professionnelle :

1. Le sexisme est désormais un délit qui apparaît pour la première fois comme tel dans le code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » ;
2. Les négociations sont ramenées à trois négociations annuelles obligatoires dont l'une concerne la qualité de vie au travail et l'égalité femmes-hommes ;
3. La loi crée une nouvelle expertise technique sur l'égalité professionnelle, auprès des CE d'entreprises de plus de 300 salariés.

Un décret du 29 juin 2016 (applicable depuis le 1^{er} juillet 2016) est venu s'ajouter à la loi. Il précise le contenu des informations que l'employeur doit mettre à disposition du CE en vue des deux dernières consultations ainsi que dans le cadre de son obligation d'information trimestrielle.

Les étapes à suivre pour ÉLABORER UN ACCORD EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE obligatoire dans les entreprises de 50 salarié.e.s et +



! Sans Négociation sur l'égalité professionnelle → pas d'accès aux marchés publics
 Sans ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ni PLAN D'ACTION UNILATÉRAL → pénalité financière

Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, 2017

PASSER DE LA THÉORIE A LA PRATIQUE

Technologia accompagne les entreprises et les partenaires sociaux pour négocier des accords en se fondant sur les bonnes pratiques issues de son expérience.

RECRUTEMENT PROMOTION

- Interdiction des questions discriminantes à l'embauche (enfants, orientation sexuelle...)
- Interdiction de lier l'état de grossesse et l'obtention d'un poste
- Soutien des femmes pour qu'elles ne renoncent pas à l'obtention d'un poste

ÉGALITÉ ET EMPOWERMENT

- Suivi de l'évolution des carrières et des rémunérations
- Progression vers l'égalité de rémunération
- Identification et suivi particulier des femmes à haut potentiel
- Mixité des équipes de direction
- Mise en place de « réseaux de femmes »

DIALOGUE SOCIAL

- Indicateurs de l'Accord validés et suivis par les OS
- Mixité-parité des IRP
- Suivi particulier de la carrière des femmes syndicalistes / élues
- Violences familiales : lien avec assistance sociale et information sur la prévention
- Espace intranet dédié à la parentalité
- Droit à la déconnexion
- Interdiction / prévention du harcèlement sexuel (en interne et vis-à-vis des clients)
- Plainte portée par l'entreprise aux côtés du collaborateur

CONCILIATION VIE PRO-VIE PERSO

- Financement ou création de crèches d'entreprise
- Participation aux frais de garde d'enfants pour les familles monoparentales
- Relation avec les nourrices agréées
- Interdiction de certains horaires ou certains jours pour organiser des réunions
- Adaptation aux aidants familiaux / parents d'enfants handicapés



HORAIRES

- Affichage à l'avance des horaires pour les personnels à temps partiels
- Aménagement du temps de travail / heures enfants malades / rentrée scolaire
- Interdiction de certains horaires ou certains jours pour organiser des réunions
- Meilleure gestion des déplacements professionnels
- Temps partiel choisi et évolution de carrière et de rémunération

SENSIBILISATION - FORMATION - COMMUNICATION

- Sensibilisation-communication de tous les niveaux hiérarchiques
- Formation différenciée par sexe
- Entretien individuel au départ et au retour d'un congé maternité ou congé parental

ADAPTATION DES POSTES

- Pénibilité / exposition aux risques
- Adaptation des postes de travail pour les femmes
- Mixité des emplois (avec locaux ou vestiaires spécifiques pour les femmes)
- Accueil des stagiaires là où leur sexe est minoritaire / lien avec les écoles sur ce sujet