



Egalité femmes / hommes : à quand égale possibilité de conciliation vie personnelle / vie professionnelle?

Mardi 11 juin 2019

EGALITÉ FEMMES - HOMMES : A QUAND ÉGALE POSSIBILITÉ DE CONCILIATION DES TEMPS DE VIE ?

Vos interlocutrices



Cécile MOIZARD

Manager

Chez ConvictionsRH



Camille FEVRIER

Consultante

Chez ConvictionsRH

8h45 – 9h25

9h25 – 9h45

9h45 – 10h30

10h30 – 11h00

Introduction

Ice breaker : séance d'idéation  klaxoon

ATELIER : 4 groupes, 4 thèmes à traiter

- *Gérer ma carrière et mon évolution professionnelle sans sacrifier mes temps de vie personnels*
- *L'impact du numérique et l'évolution des modes de travail : une bonne chose ?*
- *Devenir parent, gérer une situation personnelle complexe, adapter son mode de travail... parler de la charge mentale*
- *Design fiction : dans dix ans, il n'y aura plus de ministre à l'égalité Femmes Hommes parce que...*

Restitution de chaque groupe



Connectez-vous sur app.klaxoon.com

INTRODUCTION

Cinq dates symboliques dans l'histoire de l'égalité professionnelle

1965



Réforme du régime matrimonial de 1804

Les femmes ont le droit de travailler sans l'autorisation de leur mari et d'ouvrir un compte en banque

1972



L'égalité professionnelle est inscrite dans la loi

Inscription dans le code du travail du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

1983

Loi Roudy relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise

Création du RSC (rapport de situation comparée sur les inégalités professionnelles) sur la parité professionnelle en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération, plan égalité dans les entreprises, création du CSEP



2014



Loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Réforme du congé parental, licenciements discriminatoires mieux sanctionnés, accélération et extension de l'obligation de compter au moins 40% de femmes dans les CA et les grandes entreprises

2019

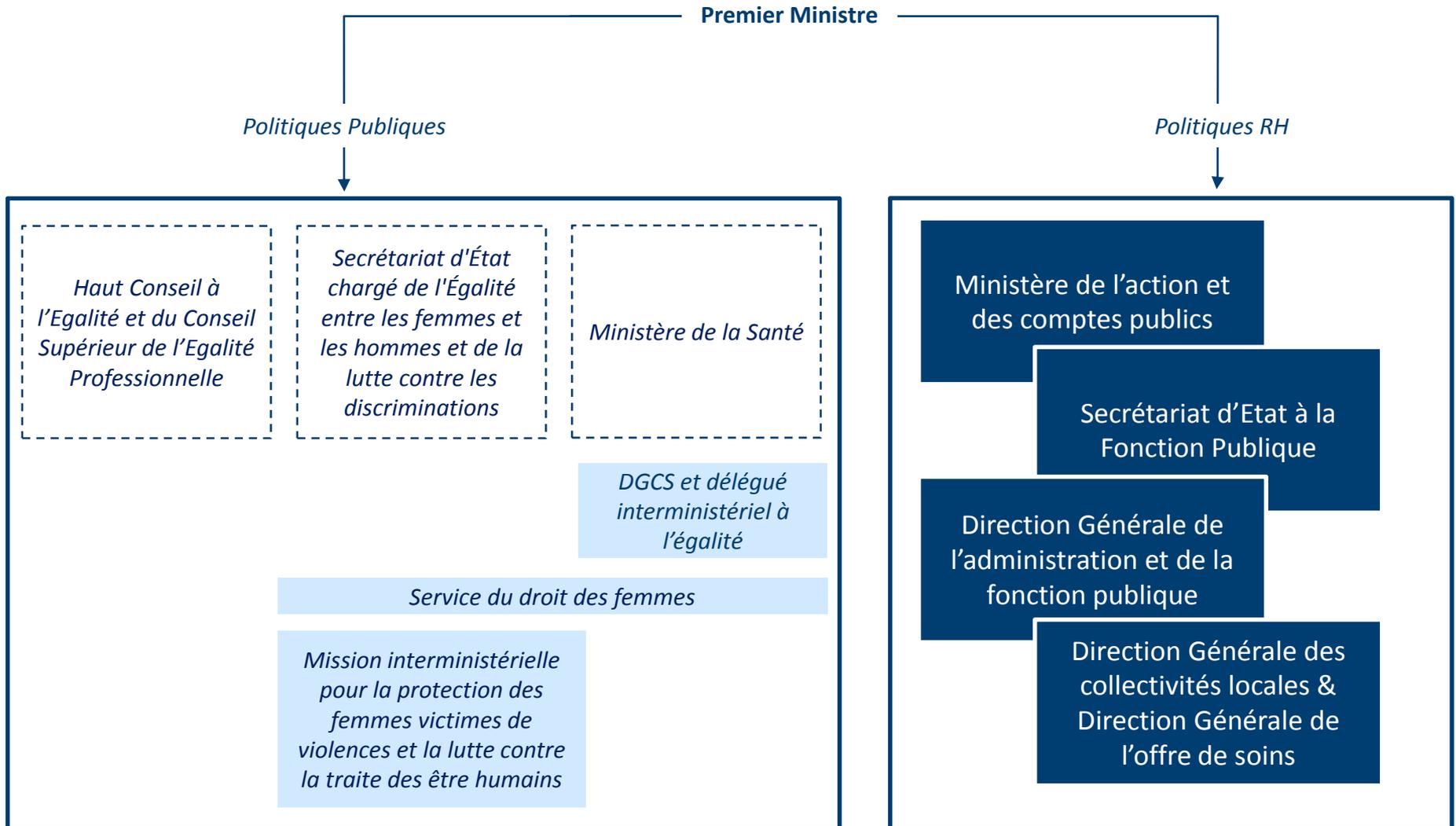


Décret du 9 janvier 2019 sur la publication d'un index égalité

Obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de publier d'ici 2020 un index égalité basé sur 5 critères : écarts de rémunération, de répartition des augmentations, de répartition des promotions, augmentations au retour de congé maternité, représentation dans les 10 plus hautes rémunérations

INTRODUCTION

Les acteurs de l'égalité au service des politiques publiques



INTRODUCTION

Quelques chiffres sur l'égalité professionnelle (extrait des chiffres clés 2019 – SDFE)

SEXISME

Part des femmes ayant été témoin de discriminations du fait de leur sexe

27%



Source : DREES, Baromètre 2017.

Part des femmes auxquelles on a déjà demandé, au cours d'un entretien d'embauche, si elles comptaient avoir des enfants bientôt

Ensemble

37%



Femmes de 25 à 34 ans

42%



Source : Ifop, enquête pour la Fondation Jean Jaurès, octobre 2017.

Part des tâches domestiques réalisées par les femmes

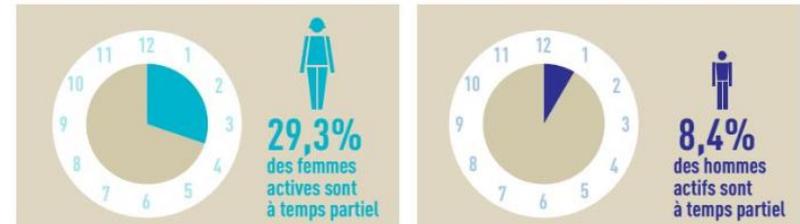
72%



Source : Insee, Enquête emploi du temps 2010.

EMPLOI ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

2.2 Près d'un tiers des femmes travaille à temps partiel en 2018



Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France entière hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.

2.3 Des femmes plus souvent en temps partiel subi

Part du sous-emploi*, selon le sexe, en 2018

8,6%
des femmes actives
sont sous-employées



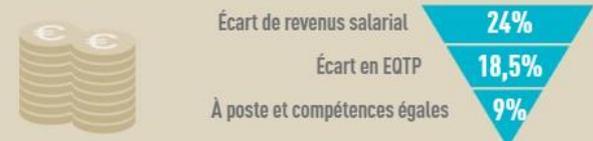
3,5%
des hommes actifs
sont sous-employés

Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.

* Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées travaillant à temps partiel et souhaitant travailler d'avantage, ou travaillant à temps partiel ou complet, mais qui ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel.

2.4 Une discrimination à poste et compétences égales

Écart de salaires entre les hommes et les femmes en 2015 (en %)



Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

INTRODUCTION

Quelques chiffres sur l'égalité professionnelle (extrait des chiffres clés 2019 – SDFE)

A LA NAISSANCE D'UN ENFANT...

2.6 Des pères qui prennent un congé paternité, mais pas de congé parental

Part des hommes prenant un congé paternité et parental

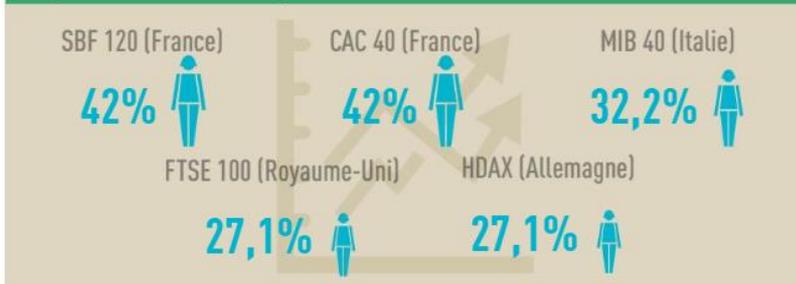


Source : Drees, mars 2016.

INSTANCES DIRIGEANTES

2.7 Un plafond de verre omniprésent

Part des femmes dans les CAC et Comex du SBF 120 et autres bourses européennes (en %) des entreprises du :

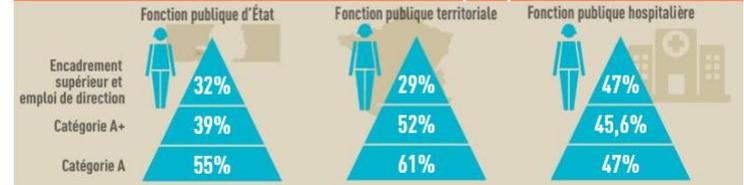


Source : Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes, Ethics and Boards, 2017.

... L'ETAT EXEMPLAIRE ?

4.1 Les femmes sous représentées dans les emplois de direction...

Part des femmes dans les effectifs des trois fonctions publiques en 2015



Source : DGAFP.

4.3 ... mais minoritaires dans les grandes écoles...

Part des femmes admises à l'ENA en 2017



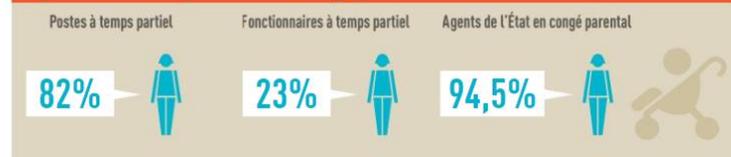
4.4 ... et moins bien rémunérées.

Écart de rémunération dans la fonction publique



4.5 Le travail des femmes davantage impacté par la vie personnelle

Organisation du temps de travail et congé parental



INTRODUCTION

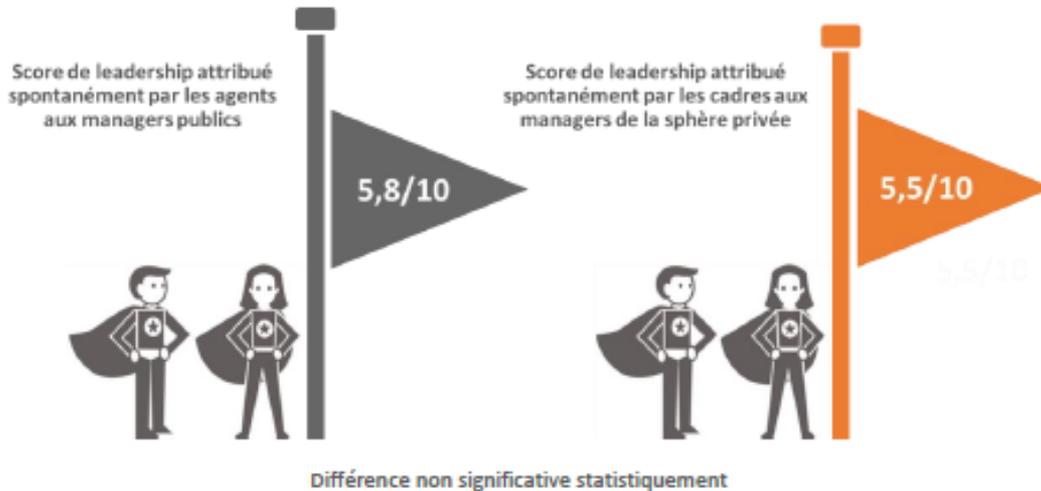
Quelques chiffres sur l'égalité professionnelle (extraits d'une étude de l'EDHEC Business School)

Promesses et paradoxes du leadership public : une étude sur les dirigeant.e.s de la sphère publique

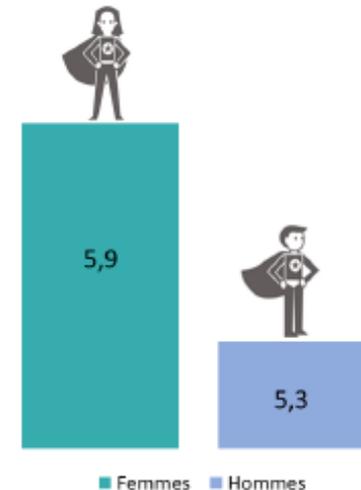
Un score de leadership quasiment égal entre les managers du secteur public et ceux du secteur privé ...

... mais plus élevé pour les managers publics féminins que pour leurs homologues masculins

Figure 22 : Des niveaux de leadership comparables entre le public et le privé



Les managers publics féminins démontrent un leadership plus efficace que leurs homologues masculins



INTRODUCTION

Trois histoires d'entreprises

Orange France



↳ Dispositif de professionnalisation des acteur.rice.s de l'égalité

↳ Guide de la parentalité

↳ Flexitime et télétravail

↳ Programme Happy Men Share More

BNP Paribas



↳ Organisation de Family Days

↳ Accompagnement des aidants

↳ Semaine de la parentalité

Groupe Bouygues



↳ Campagne contre le sexisme

↳ Crèches d'entreprise

Bouygues Immobilier 
Créateur de mieux vivre **ENSEMBLE !**



Cette illustration représente une scène de vie au travail fictive. Toute ressemblance avec des situations existantes ne serait que pure coïncidence...

Elle illustre avec humour la banalité des comportements et attitudes sexistes dans le monde du travail. Alors ensemble, réagissons pour changer ces comportements !

Stop au sexisme !



Cette caricature représente une scène fictive de vie au travail. Elle illustre sur un mode humoristique la persistance de comportements et attitudes sexistes dans le monde du travail. Ensemble réagissons pour changer ces comportements contraires aux valeurs du Groupe et pouvant désormais constituer une atteinte à la loi.

TF1
LE GROUPE

BOUYGUES



ATELIERS

- *Règles du jeu*
- *Thèmes*
- *Modalités de partage*

ATELIERS

Règles du jeu

Objectif : Aborder des thèmes précis et trouver des leviers sur lesquels agir en faveur de l'égalité femmes hommes



Groupes



4 groupes pour réfléchir



Thèmes



*4 thèmes abordés,
2 sous questions
et des supports
visuels pour
guider votre
réflexion*



Minutes



*Pour répondre aux
deux questions*



Restitutions



*Une restitution pour
chaque thème (7
minutes)*



**Synthèse et
conclusion**



*A l'issue de l'atelier,
une synthèse « à
chaud » par
l'animateur des
éléments saillants
évoqués*



GROUPE 1 :
GÉRER MA CARRIÈRE ET MON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE SANS SACRIFIER MES TEMPS DE VIE PERSONNELS

- Quels sont les leviers RH existants, déjà à ma disposition, qui contribuent à limiter les inégalités femmes hommes et à accompagner les évolutions de carrière au même rythme pour tous ?
- Quels leviers pourrais-je activer dès maintenant ?



GROUPE 3 :
DEVENIR PARENT, GÉRER UNE SITUATION PERSONNELLE COMPLEXE, DEVOIR ADAPTER SON MODE DE TRAVAIL... LA QUESTION DE LA CHARGE MENTALE

- Quelles contributions possibles / souhaitables de l'employeur pour limiter la charge mentale des personnes ayant besoin d'adapter leur rythme de travail ?
- Comment accompagner les femmes et les hommes pour une meilleure répartition de la charge mentale ?



GROUPE 2 :
L'IMPACT DU NUMÉRIQUE ET L'ÉVOLUTION DES MODES DE TRAVAIL : UNE BONNE CHOSE ?

- Avoir accès à ses mails sur son smartphone, pouvoir travailler à distance, gagner en mobilité... Contribue à résoudre l'inégalité FH parce que... (facilitateur)
- Avoir accès à ses mails sur son smartphone, avoir un PC portable, gagner en mobilité augmente le risque de charge mentale et d'inégalité parce que... (poids)



GROUPE 4 :
DANS DIX ANS, IL N'Y AURA PLUS DE MINISTRE À L'ÉGALITÉ PARCE QUE...

- Scénario de réussite (utopie)
- Scénario d'échec (dystopie)



GROUPE 1 : GÉRER MA CARRIÈRE ET MON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE SANS SACRIFIER MES TEMPS DE VIE PERSONNELS

- Quels sont les leviers RH existants, déjà à ma disposition, qui contribuent à limiter les inégalités femmes hommes et à accompagner les évolutions de carrière au même rythme pour tous ?
- Quelles leviers pourrais-je activer dès maintenant ?



CARREFOUR

MATHILDE TABARY

Directrice Développement social et Diversité Groupe



Carrefour mène une politique volontariste en faveur de l'équilibre des temps de vie. Dès 1998, nous avons instauré au sein de nos hypermarchés en France l'organisation des « horaires îlot » permettant aux hôtes/hôtesse de caisse de planifier leurs horaires de travail deux à trois semaines à l'avance leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. L'équilibre de vie est aussi un axe majeur de notre programme « Women leaders » visant à obtenir une meilleure mixité hommes femmes au sein de nos équipes d'encadrement. En 2008, nous avons été l'un des 30 premiers groupes à signer la Charte de la Parentalité. Des actions concrètes ont suivi : diffusion d'un Guide parentalité pour les managers, mesures pour l'aide à la garde d'enfants, mise à disposition de places en crèche disponibles près de nos sièges. En 2014, Carrefour France a signé les « 15 engagements pour l'équilibre de vie » et choisi de décliner les engagements en affiches à caractère humoristique. Des actions en faveur de l'équilibre des temps de vie sont déployées dans tous les pays du groupe.



* Source : Guide pratique de la parentalité en entreprise, Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise

La politique de CARREFOUR en matière de soutien à la parentalité :

Signataire de la Charte de la parentalité, Carrefour s'engage à mettre en place des actions concrètes pour permettre aux salariés de mieux concilier leur travail et leur vie de parent. Le siège de Carrefour France par exemple dispose d'une crèche intégrée sur son site d'une capacité d'accueil de 85 berceaux ainsi que d'une conciergerie, une salle de sports et un service de livraison drive. En Argentine, Carrefour propose à ses collaboratrices cadre de revenir travailler à temps partiel payé temps plein pendant quelques mois, afin d'ajuster leur équilibre de vie. En outre le congé paternité a été étendu à une semaine pleine (vs. 2 jours légaux). En matière d'organisation du temps de travail, les collaborateurs hommes et femmes des sièges Carrefour Italie, Belgique et France bénéficient du télétravail. Carrefour Groupe, France, Argentine, Roumanie, Taiwan, Brésil, Espagne se sont vus récompensés pour leur politique mixité, incluant les actions en faveur d'un meilleur équilibre de vie, grâce à la certification GEEIS et le label Egalité Afnor (Hypermarchés et Supermarchés France).

Bonnes pratiques



Tickets CESU

- Dans le cadre de la Charte de la Parentalité, et du dialogue social avec les représentants syndicaux, Carrefour Hypermarchés et Carrefour Supermarchés attribuent des tickets CESU à leurs collaborateurs.
- Les Tickets CESU sont un mode de paiement permettant de régler les frais de garde des enfants. Carrefour s'engage à verser à ses salariés des tickets CESU pour un montant de 300 € par an, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%.



Guide parentalité

- L'entité Supermarchés France a diffusé en 2016 un nouveau Guide parentalité à l'ensemble de ses salariés.
- L'objectif du Guide est de les sensibiliser et de les informer sur les engagements et actions déjà réalisés au sein de l'entité pour favoriser l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle.
- Le Guide apporte des conseils pratiques dans la gestion de collaborateurs devenus parents et rappelle les règles de droit du travail et règles de gestion des carrières en matière de congé maternité, paternité, parental, etc.



LA POSTE

FLORENCE WIENER

Directrice de la stratégie sociale et de la qualité de vie au travail



Des mesures concrètes sont prises, pour les postières et les postiers parents, afin de mieux appréhender leurs besoins et leur permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Des aides spécifiques sont mises en place et une attention particulière est portée aux personnes en situation monoparentale afin de leur donner la possibilité de concilier parentalité et carrière. En parallèle, La Poste encourage l'adaptation des organisations de travail et incite à la prise des congés paternité.



La politique du groupe LA POSTE en matière de soutien à la parentalité :

Mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle est un souhait partagé par de nombreux collaborateurs, mais cette conciliation est souvent difficile pour les parents qui voient de nouvelles responsabilités leur incomber à un âge clef de la carrière. C'est pourquoi La Poste accompagne les parents postiers au travers de mesures RH (monoparentalité, enfants malades, etc.), et au travers d'aides et de prestations développées dans le cadre de sa politique d'action sociale.

👍 Bonnes pratiques 👍



Droit à la déconnexion

Nécessaire pour tous, le droit à la déconnexion est particulièrement important pour les postiers parents. A La Poste, le droit à la déconnexion consiste à ne pas répondre aux messages reçus en dehors de ses heures habituelles de travail et à s'abstenir de solliciter ses équipes ou ses collègues en dehors de ces mêmes heures. Pour le mettre en pratique, un pop-up proposant de différer l'envoi des mails apparaît sur l'écran de l'ordinateur si l'expéditeur envoie un message en dehors de ses heures de travail. Lors de ce déploiement, une campagne de communication personnalisée a été adressée à l'ensemble des collaborateurs concernés.



Monoparentalité

Plusieurs mesures pour les familles monoparentales ont été mises en place dans le cadre de l'accord égalité :
Priorité de congé pour les parents divorcés ayant la garde de leur enfant en âge de scolarité obligatoire, pendant les vacances scolaires, prise en charge des frais de garde de nuit des enfants de moins de 16 ans si la personne est amenée à dormir hors de chez elle pendant une formation, mobilité facilitée et/ou retour à temps complet si un postier parent dont le conjoint vient de décéder le demande.

* Source : Guide pratique de la parentalité en entreprise, Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise



EMMANUELLE LIEVREMONT

Directrice Santé et Qualité de vie au Travail



L'Oréal conduit depuis de nombreuses années une politique sociale en faveur des pères et des mères de famille afin de leur permettre d'organiser au mieux leur vie familiale et professionnelle. Entreprise précurseur en matière sociale, L'Oréal a très tôt déployé différentes initiatives en faveur de la parentalité dont la plus symbolique reste le congé Schueller. Aujourd'hui, en France, L'Oréal s'engage dans une politique à 360° en généralisant Responsage au profit des salariés-aidants et le don de jours pour les moments de grandes difficultés. En 2015, L'Oréal universalise sa politique et déploie L'Oréal « Share & Care », programme qui vise à garantir à ses salariés dans les 67 pays où le Groupe est présent, les meilleures pratiques sociales dans le domaine de la prévoyance, de la santé, de la parentalité et de la qualité de vie au travail.



La politique de L'ORÉAL en matière de soutien à la parentalité :

À l'origine de la charte de la parentalité en entreprise, L'Oréal a toujours fait de ce thème un axe fort de sa politique RH. Crèches interentreprises, accords de conciliation vie professionnelle/vie privée, télétravail/flexwork ou mise en place des « mercredis pères et mères », etc. le groupe a développé des outils spécifiques qui en font un exemple en France. Dans le cadre de la politique sociale qu'elle conduit depuis de nombreuses années en faveur des pères et des mères de famille, L'Oréal met en place des dispositifs variés permettant de répondre aux préoccupations des salariés qui recherchent à la fois une meilleure qualité de vie et une conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Bonnes pratiques



Un congé de maternité historiquement allongé

- Le congé Schueller permet de bénéficier d'un allongement du congé légal de maternité ou du congé d'adoption sous la forme d'une absence de quatre semaines rémunérées à 100% par l'entreprise. Accolé au congé post-natal ou congé d'adoption, il porte la durée totale du congé de maternité à 20 semaines.

- Il peut être fractionné en tout ou partie jusqu'au troisième anniversaire de leur enfant.



Un congé de maternité et de paternité devenus universels

S'appuyant sur une politique de parentalité historique et affirmée par de très nombreux dispositifs, L'Oréal décide d'universaliser le congé de maternité en offrant dès 2015, dans dans les 67 pays où l'entreprise est présente, un congé de maternité minimum de 14 semaines payées à 100%.

En 2017, toujours soucieuse d'être inclusive envers les pères, L'Oréal renforce son engagement à leur égard et encourage les 67 pays à promouvoir un congé de paternité de 10 jours payés à 100% d'ici à 2020.

* Source : Guide pratique de la parentalité en entreprise, Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise



GRUPE 2 : L'IMPACT DU NUMÉRIQUE ET L'ÉVOLUTION DES MODES DE TRAVAIL : UNE BONNE CHOSE ?

- Avoir accès à ses mails sur son smartphone, pouvoir travailler à distance, gagner en mobilité... Contribue à résoudre l'inégalité FH parce que...
(facilitateur)
- Avoir accès à ses mails sur son smartphone, avoir un PC portable, gagner en mobilité augmente le risque de charge mentale et d'inégalité parce que...
(poids)



Le droit à la déconnexion

Il est reconnu, depuis le 1^{er} janvier 2017 en France, par la loi Travail

Définition

- Réguler l'utilisation des outils numériques pour assurer des temps de repos

Application

- Négociation obligatoire dans les entreprises de +50 salariés
- A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte

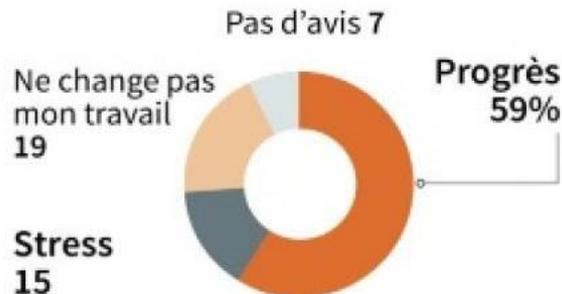
Usage des outils numériques



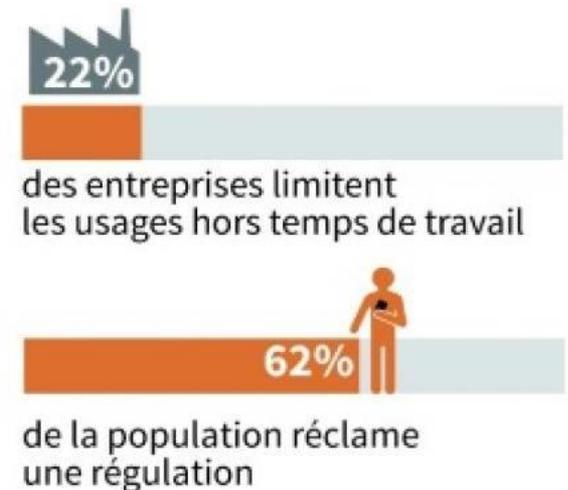
Hors temps de travail



Progrès ou stress ?



Droit à la déconnexion



Source : cabinet Éléas (sondage de septembre 2016 auprès de 1 010 personnes représentatives de la population active)

© AFP



DES OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉES...

1	2	3
La flexibilité accrue des HORAIRES DE TRAVAIL	La flexibilité accrue des LIEUX DE TRAVAIL	Un accès facilité aux INFORMATIONS
... Devant « UN MEILLEUR ÉQUILIBRE entre vie professionnelle et vie privée »		

... BIEN QUE LES SALARIÉS EXPRIMENT
QUELQUES CRAINTES

1	2	3
UNE SÉCURITÉ de l'emploi moindre	Un niveau de STRESS plus élevé	Des relations déshumanisées
Pour les Français, la pression accrue sur LES SALAIRES est la 3 ^E CRAINTE		

*Source : Etude Ipsos pour Revolution@Work - La révolution du travail : de la peur à l'attente

VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE :
LA FRONTIÈRE A-T-ELLE DISPARU ?



BLURRING

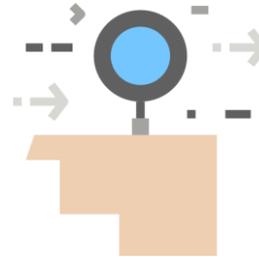
(De l'anglais TO BLUR : estomper, effacer, flouter.) n.m.

Effacement progressif de la frontière entre vie professionnelle et vie privée.

LES SALARIÉS CONNECTÉS,
PREMIERS TOUCHÉS PAR LE BLURRING

55% des entreprises en France équiperont leurs salariés de smartphones. <small>(Source : Baromètre Edenred Ipsos 2014)</small>	71% des salariés utilisent leurs propres appareils à des fins professionnelles. <small>(Source : Etude Markess Internationale 2013)</small>

* Source : Baromètre Edenred Ipsos 2015 – Bien être et motivations des salariés

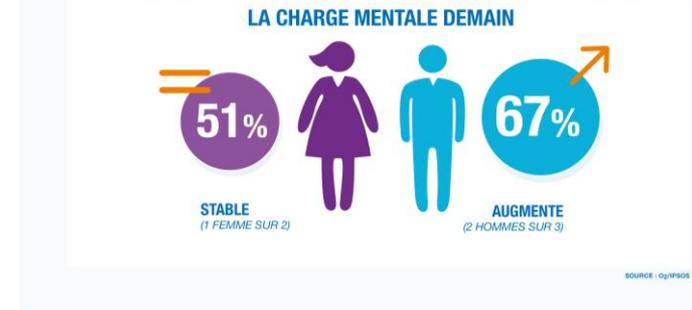
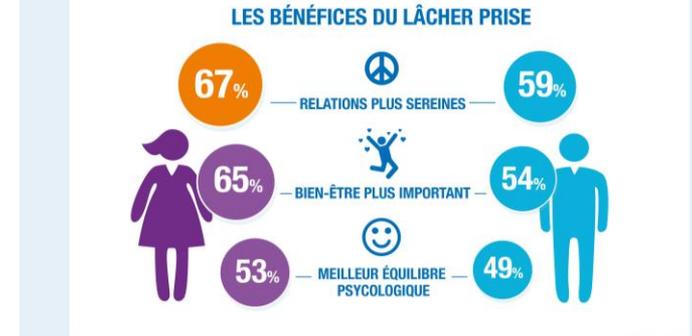
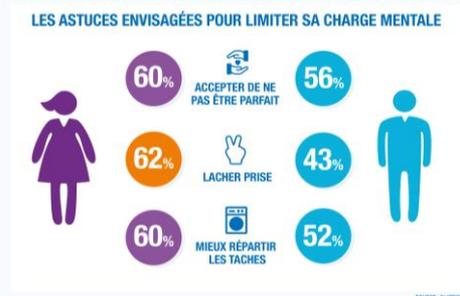
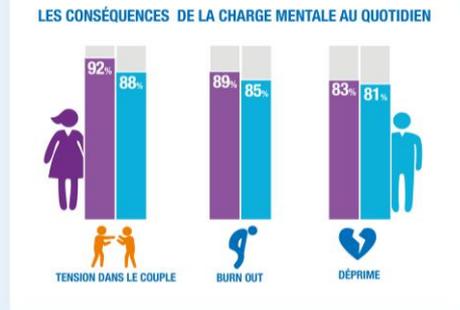
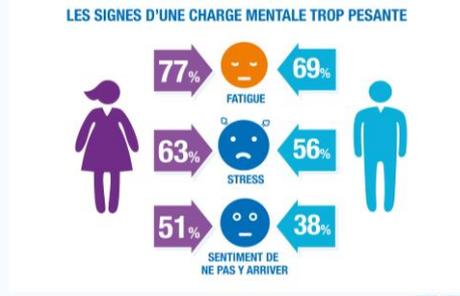
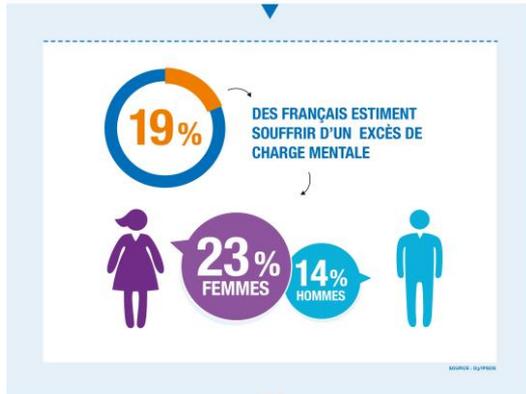


GROUPE 3 :
DEVENIR PARENT, GÉRER UNE SITUATION PERSONNELLE COMPLEXE, DEVOIR ADAPTER SON MODE DE TRAVAIL... LA QUESTION DE LA CHARGE MENTALE

- Quelles contributions possibles / souhaitables de l'employeur pour limiter la charge mentale des personnes ayant besoin d'adapter leur rythme de travail ?
- Comment accompagner les femmes et les hommes pour une meilleure répartition de la charge mentale ?



CHARGE MENTALE : LES DIFFÉRENCES HOMMES-FEMMES PAR O₂/IPSOS



L'entreprise O2 et l'institut Ipsos se sont associés pour interroger par Internet du 21 au 26 décembre 2017 1 002 Français âgés de 18 ans et plus sur ce phénomène de la charge mentale. Afin d'explorer comment cette problématique de la charge mentale est vécue par les femmes mais aussi par les hommes, 501 femmes et 501 hommes ont été interrogés de manière paritaire au sein de l'échantillon. Celui-ci a ensuite été construit selon la méthode des quotas (âge, région, catégorie d'agglomération et profession de la personne ayant les plus hauts revenus au sein du foyer issu des données INSEE) constituant in fine un échantillon national représentatif de la population française.





La charge mentale, c'est le fait de toujours devoir y penser.

Penser au fait qu'il faut ajouter les coton tiges à la liste de courses, que c'est le dernier délai pour commander le panier de légumes de la semaine,

et qu'on est en retard pour les étrennes du gardien.



Alors quand on demande aux femmes de faire tout ce travail d'organisation, et en même temps d'en exécuter une grande partie, ça représente au final 75 % du boulot.

T'as pas fait la vaisselle ?

Bah tu m'as pas demandé !



Au bout de 11 jours, mon copain est retourné au travail.



*Source : Bande dessinée « Fallait demander » - Dessinatrice Emma



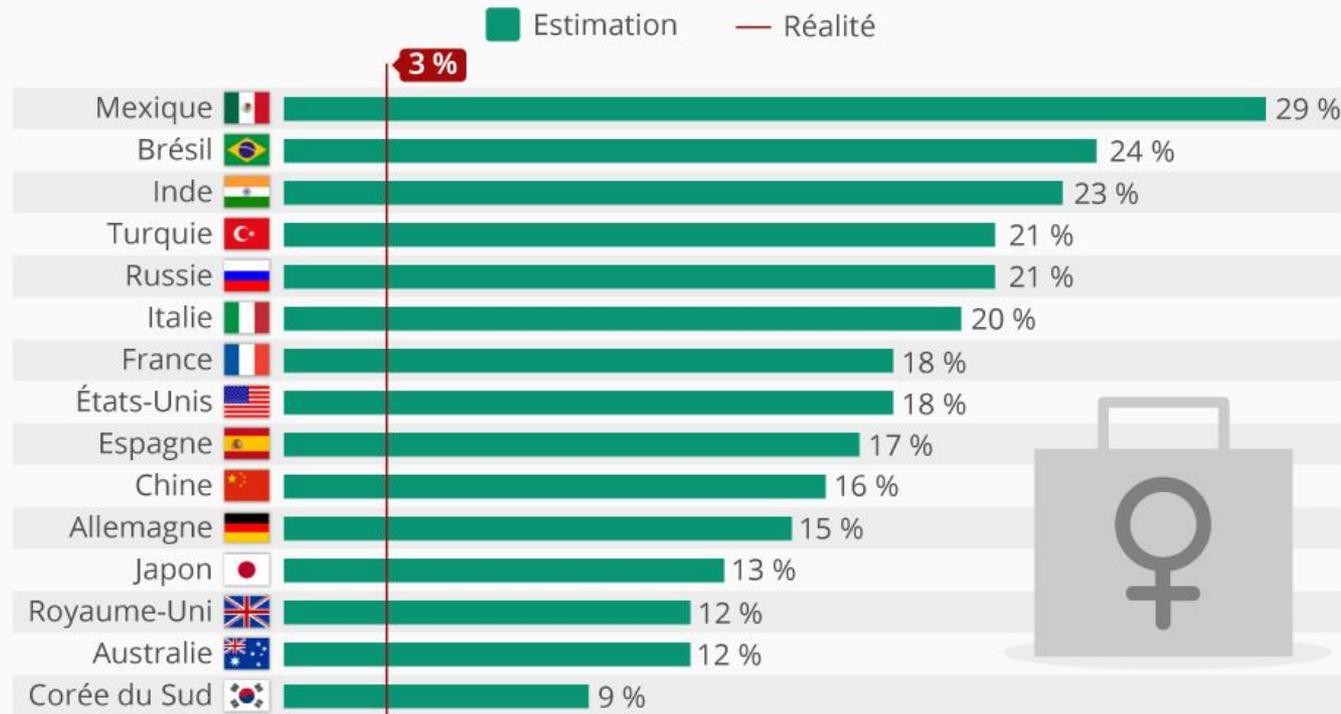
GROUPE 4 :
DANS DIX ANS, IL N'Y AURA PLUS DE MINISTRE À L'ÉGALITÉ PARCE QUE...

- Scénario de réussite (utopie)
- Scénario d'échec (dystopie)



La part de femmes PDG surestimée

% estimé et réel de femmes PDG dans les 500 plus grandes entreprises du monde

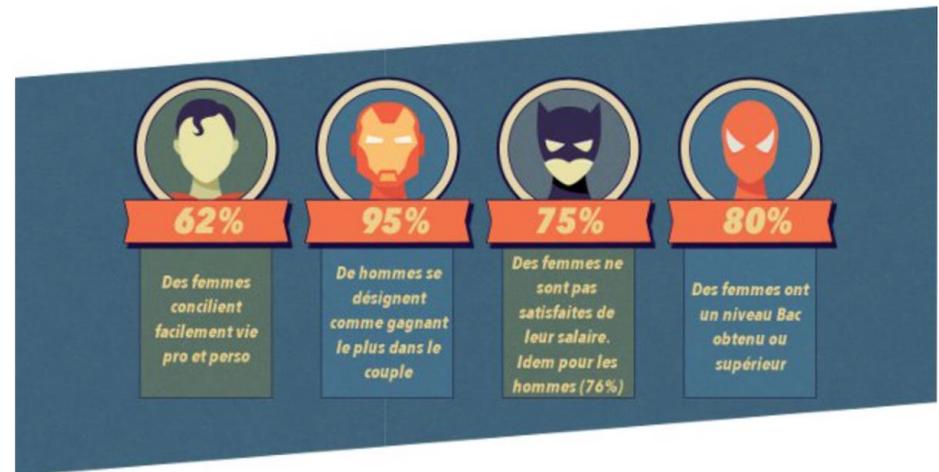


@Statista_FR

Enquête menée auprès de 19 428 personnes dans 27 pays
du 26 janvier au 9 février 2018.

Source : IPSOS

statista



* Source : <https://www.qapa.fr/news/la-femme-2016-est-elle-un-homme/>



Aucun pays n'atteindra l'égalité femmes-hommes en 2030

C'est un nouvel indice mondial qui confirme le chemin restant à parcourir, partout, en matière d'égalité de genre. Compilée par Equal Measures (EM) 2030, un groupe d'ONG, fondations et entreprises, la première édition du SDG Gender Index (les objectifs du développement durable définis par l'ONU en 2015) a été dévoilée lundi. Sa principale conclusion : au rythme actuel, aucun pays sur la planète n'offrira en 2030 – date butoir fixée par l'ONU pour la réalisation des SDG – les mêmes droits, opportunités et ressources aux femmes et aux hommes.

Adoptés en 2015 par les 193 Etats membres des Nations unies, les objectifs du développement durable constituent une feuille de route ambitieuse – 17 objectifs déclinés en 169 cibles – visant à éradiquer la pauvreté, lutter contre les inégalités et protéger la planète. L'année suivante, EM 2030 a été fondé avec pour mission d'analyser spécifiquement les efforts et stratégies déployés par les Etats en matière d'égalité de genre.

Pour cette première édition de l'indice, 129 pays où vivent 95 % des femmes et filles de la planète ont été passés en revue. En épluchant les don-

nées de multiples sources (gouvernements, ONU, Banque mondiale, OMS, OCDE, Gallup, Eurostat...), les analystes d'EM 2030 ont établi un classement mondial en fonction des progrès réalisés sur 51 indicateurs, répartis dans 14 des 17 objectifs onusiens. Plus d'une trentaine d'indicateurs concernent spécifiquement les femmes et les filles (mortalité maternelle, taux de natalité des adolescentes, accès à l'avortement, à Internet ou à un compte bancaire, sentiment de sécurité, taux de scolarisation, etc.), les autres étant plus généraux (taux de pauvreté, accès à l'eau potable...).

Chaque pays est noté de 0 à 100, 0 représentant une inégalité totale et 100 l'égalité parfaite. Au-delà de 90, un pays est considéré comme ayant accompli des efforts « excellents ». En dessous de 59 comme ayant des

résultats « très mauvais ». Sur les 129 nations étudiées, la moyenne s'élève à 65,7, un chiffre médiocre selon

AU RAPPORT

les auteurs du rapport. Aucune n'atteint le cap des 90, même si le Danemark, qui domine le classement, en est très proche (89,3).

Avec une note de 84, la France se classe 14^e, entre l'Autriche et la Belgique. Son retard par rapport au peloton de tête s'explique par de mauvais – voire très mauvais – scores sur certains indicateurs : égalité salariale (47), part de femmes dans les Parlements nationaux (78) ou dans la recherche en science et technologie (53,9), sentiment d'insécurité (70). Parmi les pays les plus développés, les Etats-Unis se classent, sans grande surprise compte tenu de la faiblesse de la protection sociale américaine, parmi les derniers, en 28^e position avec une note de 78,6. La faute, notamment, à des scores médiocres en matière d'accès des plus modestes à des programmes d'aide sociale (64,5), de pré-

valence de l'obésité (63), de place des femmes au gouvernement (52,2) ou d'inégalités (51). Dominé par les pays nordiques, le top 10 compte huit nations européennes (Danemark, Finlande, Suède, Norvège, Pays-Bas, Slovaquie, Allemagne, Irlande), ainsi que le Canada et l'Australie.

Dans le bas de l'indice, 21 pays obtiennent un score inférieur à 50. Tous sauf trois (Bangladesh, Pakistan et Yémen) se situent sur le continent africain. Le Congo (44), la république démocratique du Congo (38,2) et le Tchad (33,4) sont les trois nations les plus mal classées. En raison d'un manque de données, la plupart des pays frappés par de graves crises humanitaires (Syrie, Afghanistan, Centrafrique) ne figurent pas dans le classement.

Chiffre particulièrement préoccupant selon les auteurs du rapport, près de 40% des femmes et filles du monde (environ 1,4 milliard) vivent dans des pays ayant obtenu une note inférieure à 59.

FREDERIC AUTRAN

* Source : Article Libération paru le 5 juin 2019

https://www.liberation.fr/planete/2019/06/05/aucun-pays-n-atteindra-l-egalite-femmeshommes-en-2030_1731653



GROUPE 1 :

GÉRER MA CARRIÈRE ET MON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE SANS SACRIFIER MES TEMPS DE VIE PERSONNELS

Les dispositifs déjà en place qui contribuent à limiter les inégalités femmes – hommes :

- « *La loi Sauvadet pour l'encadrement supérieur* »
- « *Matrice Eisenhower pour répondre au problème de priorisation* »
- « *Délégation – possibilité de déléguer* »

Les dispositifs à mettre en place pour contribuer à limiter les inégalités femmes – hommes :

- « *Adapter les plages d'appel pour les progressions (ne pas exclure les femmes au moment où elles sont plus disponibles)* »
- « *Compensation au décrochage lié aux enfants* »
- « *Accroître la mixité* »
- « *Valoriser la mobilité entre directions / ministères / collectivités territoriales* »
- « *Mieux gérer les doubles carrières et éviter que l'un des conjoints ait à se sacrifier (mobilités)* »
- « *Diversifier les choix d'orientation* »
- « *Avoir des objectifs atteignables, ne pas limiter la progression à la démonstration d'un 'sur-travail'* »
- « *Déconnexion* »
- « *Simplification* »
- « *Prioriser / choisir les tâches qu'on réalise pour conserver une charge normale et assumer d'abandonner les autres* »
- « *Encadrement des horaires de réunion* »
- « *Flexitime* »
- « *Valorisation / Accroître la confiance en soi des femmes pour les encourager à progresser* »
- « *Coaching* »



GROUPE 2 :

L'IMPACT DU NUMÉRIQUE ET L'ÉVOLUTION DES MODES DE TRAVAIL : UNE BONNE CHOSE ?

Les avantages des outils numériques :

- « Capacité à définir ce qui est urgent ou pas »
- « Les outils permettent de gagner du temps sur les retours de week-end et de vacances (par exemple tri des mail) »
- « Les applications peuvent permettre de gagner du temps sur le travail administratif (par exemple, la validation des congés) »
- « La mise en place d'outils permet de réfléchir à des sujets plus larges comme le présentéisme, l'organisation du temps de travail, le leadership »
- « Le e-bureau permet un accès permanent par tous à tous les dossiers et applications »
- « La visio-conférence, skype permettent d'assister aux réunions en diminuant les coûts et en limitant les déplacements : facilite l'organisation »

Les inconvénients des outils numériques :

- « Injonctions paradoxales sur le fait d'investir tous les champs de la vie »
- « Sommeil : temps consacré aux heures de repos à préserver pour la qualité du travail »
- « Impact de la connexion sur la gestion de la vie personnelle, grignote sur le temps personnel, défavorable à la répartition des tâches car l'homme peut continuer à travailler chez lui »
- « Risque de pressions excessive par les cadres sur les agents »
- « Les outils facilitent le surinvestissement professionnel des plus jeunes »
- « Les outils numériques plus utilisés par les femmes pour compenser / faire des preuves ? »
- « Effet de connexion permanente et dépendance à l'outil »
- « Pas de limite au temps de travail »



GROUPE 2 :

L'IMPACT DU NUMÉRIQUE ET L'ÉVOLUTION DES MODES DE TRAVAIL : UNE BONNE CHOSE ?

Comment faire pour que ça marche ? :

- « Coupure systématique des accès les week-ends, le soir après une certaine heure »
- « Prendre en compte l'inégalité femmes-hommes d'emblée dans l'affichage et la mise en place des dispositifs pour éviter de renforcer les inégalités »
- « Les cadres doivent donner l'exemple : réflexion nécessaire sur le leadership et les attributs du chef »
- « Travail à mener sur la distance envers le travail, envers l'outil, sur la déconnexion avec les équipes »
- « Question posée de l'organisation du travail qui doit accompagner la mise en place du télétravail »



GROUPE 3 :

DEVENIR PARENT, GÉRER UNE SITUATION PERSONNELLE COMPLEXE, DEVOIR ADAPTER SON MODE DE TRAVAIL... LA QUESTION DE LA CHARGE MENTALE

Les dispositifs à mettre en place pour limiter la charge mentale :

- « *Indemnisation du congé pour solidarité familiale* »
- « *Adaptation de la charge de travail à la ressource* »
- « *Actions sociale : aides, chèque CESU, crèches ...* »
- « *Plateforme collaborative pour échanger* »
- « *Ateliers de coaching* »
- « *Lutter contre le présentéisme* »
- « *Télétravail* »
- « *Semaine de 4 jours* »
- « *Flexitime* »

Les dispositifs à mettre en place pour équilibrer la charge mentale entre les femmes et les hommes :

- « *Entretien et formation suite aux retours de congés familiaux avec suivi* »
- « *Ateliers de coaching* »
- « *Clarifier les processus RH* »
- « *Guide parentalité* »
- « *Sensibilisation des non-parents* »



GROUPE 4 :

DANS DIX ANS, IL N'Y AURA PLUS DE MINISTRE À L'ÉGALITÉ PARCE QUE...

Scénario de réussite (utopie) :

- *« Egalité salariale totale »*
- *« Des places en crèche suffisantes »*
- *« Agir sur l'Education pour lutter contre les clichés »*
- *« Un accompagnement des femmes et des hommes »*
- *« Ouvrir les esprits sur une nouvelle organisation de la famille »*
- *« Suppression du sexisme »*
- *« Réussite sur les aspects quantitatifs et qualitatifs »*

Scénario d'échec (dystopie) :

- *« Situation inchangée avec une charge mentale toujours sur les femmes »*
- *« Toujours des écarts de salaire »*
- *« Tendance inversée : nécessité d'un accompagnement des hommes »*



Mur des stéréotypes, remarques sexistes et autres préjugés



klaxoon

BIBLIOGRAPHIE

Éléments présentés en séance

- Vidéo : 15%, web-série sur l'égalité femmes / hommes dans la fonction publique
<https://www.youtube.com/watch?v=P5Wo9LhK5LQ>
- Etude : *Promesses et paradoxes du leadership public : une étude sur les dirigeants de la sphère publique*
https://www.edhec.edu/sites/www.edhec-portal.pprod.net/files/promesses_et_paradoxes_du_leadership_public.pdf
- Chiffres clés : *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – l'Essentiel, Édition 2019*
<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vers-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-chiffres-cles-edition-2019/>



QU'AVEZ-VOUS PENSÉ DE L'ATELIER ?

Rendez-vous sur klaxoon !

Paris

7 rue Drouot, 75009 Paris

Tel : +33 (0)1 83 75 75 04

Lille

Immeuble le Leeds
253, boulevard du Leeds
59777 Lille

Tel : +33 (0)3 28 53 59 81

Lyon

Les jardins d'entreprise
213 rue de Gerland
Cedex 03 - 69007 Lyon

Tel : +33 (0)4 81 09 00 90

Bordeaux

Gare de Bordeaux Saint-
Jean
Pavillon Nord
Parvis Louis Armand
CS2191 Cedex – 33082
Bordeaux

Tel : +33 (0)5 56 64 43 00

Nantes

Immeuble Skyline
22, mail Pablo Picasso
44000 Nantes

Tel : +33 (0)2 40 95 38 30

Strasbourg

Tour Sébastopol
3 rue Kléber
67000 Strasbourg

Tel : +33 (0)3 88 23 71 73

Marseille

Les docks – Atrium 10.6
10 place de la Joliette
Cedex 2 - 13567
Marseille

Tel : +33 (0)4 91 13 46 59

convictionsRH

Le conseil engagé

www.convictionsrh.com

contact@convictionsrh.com

Tel : +33(0)1 83 75 75 04

Cécile Moizard | Manager

M : + 33 (0)6 28 75 34 28

Cecile.moizard@convictionsrh.com

Le blog

Convictions Partagées

www.convictionspartagees.com

