



MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction générale  
de l'administration et  
de la fonction publique

# L'égalité professionnelle comme levier de transformation de la Fonction publique

## De la loi aux plans d'actions

Conférence en ligne | 8 Avril 2021

**EMRH** École du  
management  
et des RH

## Livret de restitution





*De la loi aux plans d'action :  
quelles bonnes pratiques en  
termes d'égalité  
professionnelle pour inspirer  
les professionnels RH et les  
managers de la Fonction  
publique?*

## Programme

### **Ouverture des travaux**

*Nathalie Green*

Page 3

### **Introduction de l'EMRH**

*Nicolas de Saussure*

Page 4

### **Grand Témoin**

Tirer les enseignement pour l'égalité professionnelle après MeToo et la crise sanitaire

*Brigitte Grésy*

Page 5

### **Table Ronde**

Quelles bonnes pratiques, en matière d'égalité professionnelle, dans les 3 versants de la Fonction Publique ?

*Jean Philippe Legueult*

*Philippe Paret*

*Christine Corbou*

Page 6

### **Retour d'expérience du secteur privé**

*Sandra Hazelart*

Page 10

Rendus obligatoires par la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, les **plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle** entrent dans leur phase de mise en œuvre en 2021 pour les administrations publiques.

Mesures de réduction des écarts (notamment de rémunération), de renforcement du signalement des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes... autant de volets essentiels à investir pour les trois versants de la Fonction publique.

Les **bonnes pratiques en la matière sont nombreuses**, tant dans la sphère publique que privée, mais encore insuffisamment partagées et opérationnelles.

En temps de crise sanitaire, la relance de la dynamique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite d'autant plus l'implication de tous, à commencer par les managers et les professionnels RH.

Le 8 avril dernier se réunissaient, pour en discuter, Brigitte Grésy (présidente du Haut Conseil à l'Égalité), Sandra Hazelart (DRH de Monoprix), ainsi que des experts de la thématique des trois versants de la Fonction publique : Jean-Philippe Legueult, Philippe Paret et Christine Corbou.

Ce livret de restitution revient ainsi sur les **différents temps forts** de cette conférence en ligne.

# OUVERTURE DES TRAVAUX



**Nathalie Green**

*Sous-directrice de la synthèse statutaire, de la gouvernance et des partenariats, DGAFP*

Introduisant les travaux de cette nouvelle conférence en ligne sur l'égalité professionnelle au sein de la Fonction Publique, **Nathalie Green** a rappelé l'importance de cet enjeu de transformation, aussi bien dans le monde du travail que dans les différents volets de nos vies professionnelle et personnelle à tous. Citant la ministre de la transformation et de la fonction publiques, **Amélie de Montchalin**, qui soulignait que l'égalité ne se déclinait pas une fois par an lors de la journée des droits des femmes, mais au contraire, qu'il s'agissait d'un **combat quotidien**, Mme Green a indiqué qu'il était maintenant important de « **passer à la vitesse supérieur** ».

En effet, déclarée grande cause du quinquennat par le président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui l'ensemble du Gouvernement, qui s'engage partout où des inégalités perdurent. L'administration publique, qui représente 20% de l'emploi en France se doit d'être **exemplaire en la matière**.

Cette égalité a connu, depuis le début du quinquennat, des avancées majeures dans la Fonction publique. D'abord grâce à **l'objectif de 40 % de primo-nomination de femmes dans les emplois de l'encadrement supérieur**. En trois ans, l'objectif atteint à évolué de près de dix points dans ce recrutement : le taux de féminisation des primo-nominations était de 37 % en 2019 contre 30% en 2014. Cette règle a été renforcée par la loi de transformation de la Fonction publique de 2019, car le constat est encore problématique : presque deux tiers des emplois de la fonction publique sont occupés par des femmes. Pourtant, **la présence des femmes diminue à mesure que l'on grimpe dans la hiérarchie**.

A cette fin, le repérage et la gestion des talents féminins sont renforcés grâce à un **vivier interministériel de femmes**.

« **L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EST UN DES ENJEUX FORT DE TRANSFORMATION, NON SEULEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE, MAIS DU MONDE DU TRAVAIL DANS SON ENSEMBLE** »

La loi de transformation de 2019 a également rendu obligatoire **l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan en faveur de l'égalité professionnelle** pour chacun des trois versants de la Fonction publique. Ces plans de progrès permettront de mesurer ministère par ministère le chemin à parcourir, de se donner les moyens de progresser sur le terrain, et seront assortis d'une **sanction de 1% de la masse salariale brute** pour les organismes qui ne transmettraient pas leurs plans dans le délai imparti.

Au-delà de la seule haute Fonction publique, ce sont bien tous les métiers de la sphère publique qui doivent être concernés par ces plans d'action. **La réduction des écarts entre les femmes et les hommes en termes de salaire et de progression de carrière** sont un autre sujet essentiel que le Gouvernement veut faire progresser, quel que soit le niveau hiérarchique des agents.

De même, le **renforcement des dispositifs de signalement** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexiste, est une autre obligation créée par la loi de transformation de la Fonction publique de 2019.

# INTRODUCTION DE L'EMRH



**Nicolas de Saussure**  
Chef du Service du pilotage des  
politiques de ressources humaines,  
DGAFP

Selon Nicolas de Saussure, nous arrivons, après cette année 2020 compliquée, et en cette nouvelle année 2021, à un **temps nécessaire d'accélération du passage à l'action**, pour tous les organismes publics. Un temps d'accélération qui doit s'incarner par la mise en œuvre des plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle rendus obligatoires.

Ces actions, depuis 2019, la DGAFP en soutient un certain nombre :

- En s'appuyant sur le **Fonds pour l'égalité professionnelle (FEP)**, qui a compté 55 lauréats en 2021, sur différentes thématiques : favoriser la mixité des métiers, mettre en place un dispositif de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle, favoriser l'articulation des temps, etc.
- En encourageant la mise en place de **référentiels de qualité sur les enjeux d'égalité au travail**, en proposant la labellisation AFNOR égalité, diversité, et le label « Alliance » qui conjugue ces deux dimensions de l'égalité et de la diversité (plus d'une centaine d'organismes publics et privés ont, à ce jour, obtenu le label égalité et tout autant pour le label diversité)
- En étant particulièrement vigilants dans le **suiti du dispositif des nominations équilibrées** aux postes d'encadrement
- En mettant à disposition des employeurs publics un **outil** leur permettant de **construire des indicateurs pertinents** sur les écarts sexués de rémunération et de promotion
- En publiant chaque année un **rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans la fonction publique

Ainsi, la DGAFP se veut présente pour continuer à accompagner les organismes publics sur ces

*« LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ SONT PARTOUT, ET D'AUTANT PLUS DANS NOS MÉTIERS Tournés vers L'HUMAIN ET L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIFS DE TRAVAIL. »*

questions, non seulement à travers les plans en faveur de l'égalité professionnelle, mais également dans la **déclinaison de l'ensemble des démarches et outils métiers**, tant en termes de management que de gestion des ressources humaines.

En ce sens, l'EMRH organise des **« ateliers de la transformation RH »** sur différents sujets d'actualité relatifs à la gestion des ressources humaines et au management. Ces ateliers, en audience plus réduite et en sous-groupes de discussion, favorisent plus encore **l'échange entre pairs et praticiens**, une dimension que la DGAFP souhaite soutenir et renforcer.

De prochains événements nationaux comme celui d'aujourd'hui seront donc proposés dans les prochains mois sur d'autres enjeux d'actualité ou d'avenir, pour mieux accompagner cette transformation de la Fonction publique.

*« L'ENJEU AUJOURD'HUI N'EST PLUS À L'ÉCRITURE DE TEXTES LÉGAUX OU RÉGLEMENTAIRES, OU MÊME DE PLANS D'ACTION OU DE CHARTES D'ENGAGEMENT MAIS BIEN À LA MISE EN ACTION ET AU SUIVI PROACTIF DE CETTE DERNIÈRE »*

# GRAND TÉMOIN

## Eclairages sur les enjeux de l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique



**Brigitte Grésy**

Présidente du Haut Conseil à l'Égalité

Pour démarrer sa prise de parole, Mme Grésy a tenu à saluer les efforts menés dans les différentes fonctions publiques depuis l'accord professionnel de novembre 2018 et la loi de transformation de 2019. Ces derniers ont permis de **nombreuses initiatives** en matière de construction d'indicateurs, de labellisation, de formation, de plan égalité... attestant d'un **engagement très réel de la fonction publique en faveur de l'égalité, sur tous ses aspects.**

De même, en s'attaquant tout de suite à la question de la **parité parmi les postes de décision** - notamment emplois d'encadrement et de direction - la fonction publique a pris une **vraie longueur d'avance**, quand dans le secteur privé, la loi dite Copé-Zimmermann, dont nous fêtons les 10 ans cette année, n'impose la parité que dans les conseils d'administration et de surveillance. Néanmoins, dans le secteur public comme privé, de nombreuses batailles restent encore à mener.

### I Les enjeux de l'égalité professionnelle

Si le bilan est plutôt positif concernant les emplois d'encadrement supérieur et de direction (avec près de 40% de femmes en 2020), celui-ci cache de très grandes disparités. En 2018 par exemple, on comptait **51% de femmes primo nommées dans la fonction hospitalière, contre seulement 27% dans la FP d'Etat.** A noter également que le non-respect des règles a conduit **26 employeurs publics à s'acquitter d'un montant de pénalité** de l'ordre de plus de 4 millions d'euros.

La parité avance donc, mais il reste, selon la présidente du HCE encore quelques leviers à actionner (ces derniers font notamment l'objet d'un [rapport](#) remis le 13 avril à Mesdames Moreno et de Montchalin).

Ainsi, il est important de **réenchanter une grammaire paritaire** : à savoir, la mise en musique de la parité qui est encore trop souvent considérée comme un exercice uniquement contraignant, arithmétique, et non comme un **véritable levier de transformation du monde professionnel.**

Cet argument permet de relativiser deux idées :

- D'abord, le **lien entre mixité et performance** (très utilisé dans le secteur privé), qui risque d'essentialiser les compétences et d'instrumentaliser le droit au nom d'une performance globale. Or la parité, et avec elle la mixité et l'égalité, entraînent en fin de compte une **modernisation et une professionnalisation des règles de gestion** : réflexion sur l'organisation globale du travail, identification des compétences requises sur un poste, transparence des procédures, constitution des viviers, détection et neutralisation des biais sexués, etc.
- Ensuite, l'idée d'une **égalité « élitiste »** uniquement à destination des cadres, qui pourrait gêner l'accès à l'égalité des autres femmes (voir les travaux de [Sophie Pochic](#)). La question de l'intersectionnalité et des inégalités au sein même de la catégorie « femme » doit être traitée en toute humilité, mais elle doit l'être aussi avec force pour montrer

**« LA PARITÉ EST UN LEVIER DE MODERNISATION DE L'ACTION PUBLIQUE VISANT À PROMOUVOIR UNE SOCIÉTÉ D'ÉGALITÉ »**

# GRAND TÉMOIN

## Eclairages sur les enjeux de l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique



**le poids de l'universel et le poids du commun** que nous devons atteindre **ensemble, indépendamment de ce que nous sommes.**

### II Les enseignements du confinement

Pour la présidente du HCE, le confinement a finalement agi comme un révélateur de la **hiérarchie des métiers**, et plus largement des rôles sociaux de sexe. Ainsi, les métiers du *care* (assistance familiale, aux personnes fragiles, soin) **ont été révélés comme « essentiels »** : notion à la fois magique et ambivalente, ces métiers étant les **moins valorisés financièrement et même parfois symboliquement**. Cette révélation a permis d'inverser le rapport de force et d'engager un vrai **débat sur leur revalorisation**. Cela implique un travail sur la comparaison des métiers, y compris entre privé et public, en proposant des référentiels communs pour les coter à leur juste valeur.

Cependant, le confinement a également été un **multiplicateur des risques pour l'emploi des femmes**. La crise va détruire un nombre considérable d'emplois féminins (notamment dans le secteur informel), alors même que les femmes sont exclues de plus en plus des métiers porteurs d'avenir (numérique, transition énergétique, etc.). D'où l'importance des réflexions sur la **mise en place de quotas au sein des grandes écoles et de ces filières**, afin d'éviter une rupture encore plus grande entre la place des femmes dans l'emploi avant et après le confinement.

*« LES QUOTAS SONT UN INSTRUMENT D'OUVERTURE : CE SONT JUSTEMENT L'ÉVALUATION ET LE SUIVI DES INDICATEURS QUI NOUS METTENT EN TENSION »*

### III Les enseignements de #MeToo

Enfin, le dernier point abordé par Mme Grézy concernait la portée et le rôle joué par le mouvement #MeToo dans la montée d'une **conscience plus forte du sexisme ces dernières années** et la libération de l'écoute.

La déflagration de #MeToo a effectivement permis de mettre à nouveau en lumière les freins issus des stéréotypes de sexe et des rôles sociaux affectés aux hommes et aux femmes, entraînant des **processus de délégitimation et de disqualification**, et amenant de la souffrance au travail. C'est exactement ce que l'on appelle le sexisme, **et qui empêche les lois de s'inscrire dans le réel**. C'est la raison pour laquelle, selon la présidente du HCE, dans tous les plans égalité, il est nécessaire de se pencher sur trois choses : il faut une **définition claire du sexisme, qui est à la fois** une idéologie, érigeant l'infériorité d'un sexe vis-à-vis de l'autre, et des actes, du sexisme ordinaire jusqu'à la violence sexiste, en passant par les discriminations. Il faut ensuite travailler sur **l'entière des inégalités structurelles**, et enfin diffuser la **culture de l'égalité**, pour redonner aux femmes une place légitime partout où elles sont.

A ce titre, le Haut Conseil à l'Égalité publie tous les ans un **rapport sur l'état annuel du sexisme en France**. Celui-ci sera élargi pour inclure, à partir de cette année, tout le pan de **l'égalité professionnelle**, reprenant ainsi les anciennes prérogatives du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle.

# TABLE RONDE

## Quelles bonnes pratiques, en matière d'égalité professionnelle, dans les 3 versants de la Fonction Publique ?



**Jean-Philippe Legueult**

Directeur des Ressources humaines adjoint, Ministère de l'intérieur



**Philippe Paret**

Directeur des Centres hospitaliers Georges Daumezon et Bel Air (Corcoué sur Logne)



**Christine Corbou**

Directrice Qualité de Vie et Santé au Travail, Nantes Métropole, Ville et CCAS

Représentant les trois versants de la Fonction publique, nos invités ont pu confronter leurs retours d'expérience et partager quelques bonnes pratiques.

### I L'égalité professionnelle face à des défis historiques, culturels, et politiques

Premier intervenant de cette table ronde, **Jean-Philippe Legueult**, Directeur des RH adjoint au sein du **ministère de l'intérieur** est revenu sur l'image très masculine de ce ministère dans l'imaginaire collectif. Pour preuve, les affiches des années 80 présentaient la police comme un « métier d'homme ».

L'époque était encore marquée par un recrutement très masculin sur les fonctions d'autorité : la première femme préfète, Yvette Chassagne, n'a été nommée qu'en 1981.

La campagne de recrutement, lancée le 8 Mars dernier par le



ministère marque une rupture et porte haut la mission prioritaire de lutte contre les violences sexistes et sexuelles : « **Vous êtes féministe, devenez policière, policier, gendarme, sapeur-pompier** ».

Ainsi, même si les femmes restent encore minoritaires (29% des agents qui servent au sein de ce ministère) beaucoup de chemin a été parcouru.

Deux actions, financées par le **Fonds Egalité Professionnelle**, contribuent à faire progresser l'égalité au sein du ministère de l'intérieur :

1. Le lancement d'une **campagne de communication** plus moderne et moins institutionnelle grâce à des illustrations humoristiques d'Antoine Chereau, un dessinateur engagé sur ces questions d'égalité et de diversité, pour toucher un plus large public du ministère.
2. Le lancement d'une **étude en 2021, avec l'association Femmes de l'Intérieur, pour suivre des cohortes de femmes** nommées ces 10 dernières années, afin d'analyser leurs parcours et d'identifier les freins rencontrés au cours de leur carrière. Il s'agit de favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité, de mieux comprendre pourquoi elles n'y restent pas durablement (plafond de verre, mobilité, autocensure...), et ainsi **mieux mettre en œuvre la loi Sauvadet**.

# TABLE RONDE

Du côté de la **fonction publique hospitalière**, **Philippe Paret**, Directeur de deux Centres Hospitaliers en région nantaise, a expérimenté des actions depuis 2010 dans différents postes. Il identifie un triple enjeu pour l'hôpital public en matière d'égalité professionnelle :

- **Un enjeu politique** : illustrer les valeurs du service public hospitalier, que sont le respect, la tolérance et l'humanisme ;
- **Un enjeu social** : intégrer l'égalité sur l'ensemble des différents sujets de dialogue social (mobilité, carrière, santé, vie professionnelle, vie personnelle, etc.) ;
- **Un enjeu managérial** : développer un management inclusif, permettant une meilleure qualité de vie au travail et une prévention des risques psychosociaux.

Pour y parvenir, deux plans d'action ont été structurés à partir de 2018, sur la base d'un **diagnostic partagé avec l'ensemble des parties prenantes des deux établissements** et autour des quatre grandes thématiques issues de la loi, à savoir :

1. **Prévention et traitement des écarts de rémunération** : via, notamment, la réévaluation de l'indice de rémunération des agents contractuels (coût de 100K€/an),
2. **Egal accès femme-homme à l'emploi public** : notamment par des formations spécifiques (proposées aux recruteurs),
3. **Equilibre vie professionnelle / vie personnelle** : via un cadrage institutionnel du télétravail réalisé avant la crise sanitaire,
4. **Lutte contre les violences sexistes et sexuelles** : grâce à des actions de sensibilisation et de formation sur les propos sexistes et préjugés.

De manière transversale, une **micro-série de 4 épisodes** financée par la DRAC et l'ARS va également être lancée cette année pour traiter différentes thématiques, dont les inégalités femme-homme et les enjeux de mixité dans certains services de soin.

« NOUS AVONS TOUJOURS CONÇU LES ENJEUX ET LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ COMME DEVANT ÊTRE QUELQUE CHOSE DE PARTAGÉ AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX ET NOS AGENTS »

*Christine Corbou, Nantes Métropole*

Concernant la **fonction publique territoriale**, la Directrice Qualité de Vie et Santé au Travail de Nantes Métropole **Christine Corbou**, a indiqué que la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité sont un engagement de longue date sur le territoire nantais.

En effet, dès 2006 la ville de Nantes a initié une **démarche interne en faveur de l'égalité, de la mixité et de la diversité dans l'emploi**, suivie en 2009 par Nantes Métropole. De même, dès 2012 la ville s'était engagée dans le **label diversité**, suivie en 2015 par la métropole.

Dans une logique de co-construction, dès 2007 à la ville et 2009 à la métropole, un **Conseil consultatif interne** a été créé sur ces questions d'égalité, de diversité et de mixité, associant élus, représentants des organisations syndicales, agents volontaires de catégories A-B-C, contractuels, etc. Ce Conseil est considéré comme un **pool d'experts « usagers »**, permettant de confronter les projets et les actions proposés par les équipes RH, mais également de structurer les actions afin qu'elles **répondent au mieux aux besoins et réalités terrain**.

Il a pour principale mission de veiller au respect des engagements pris dans la **charte égalité au travail**, mais également de proposer des actions en faveur de l'égalité, de la mixité et de la diversité dans l'emploi.



Pour autant, l'élaboration et l'adoption du nouveau plan d'action Egalité Professionnelle et Mixité dans l'emploi en 2020 s'est inscrit dans un **contexte particulier avec le décalage des élections municipales**.

Ce décalage a impacté la composition de la structure métropolitaine et retardé l'installation des élus. Une proposition a donc été faite aux organisations syndicales d'adopter dans un premier temps un **plan d'action « transitoire »** afin de se mettre en conformité avec les obligations réglementaires, avant de se donner un second temps de co-construction avec eux et le conseil consultatif, pour **une version plus aboutie**.



# TABLE RONDE

## II Les bénéfiques et enjeux des labels et des dispositifs de signalement

**Le ministère de l'intérieur** a obtenu la double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité » à l'été 2018, pour 4 ans. Celle-ci s'accompagne systématiquement d'un audit de mi-parcours (réalisé fin 2020). Le ministère prépare déjà son renouvellement, à l'été 2022. Il s'agit *in fine* d'une **démarche permanente et d'une exigence du quotidien de sa politique RH**. Les labels contribuent également à l'image du ministère et semblent déjà avoir des effets sur les candidats au recrutement.

Ce travail a permis de franchir plusieurs étapes:

- **Sur la formation à l'égalité et la diversité**, obligatoirement suivie pour tout nouvel arrivant au ministère. Un **serious game** « *Vivre ensemble la diversité et l'égalité* » a notamment été conçu et s'avère particulièrement suivi, permettant aux agents du ministère de tester leurs connaissances ;
- **Sur la désignation de plus de 600 référents égalité diversité**, ambassadeurs de cette démarche au niveau local ;
- **Sur la création de cellules d'écoute** : pour la gendarmerie depuis 2014, pour la police et les agents gérés par le secrétariat général – administration centrale, préfectures notamment – depuis fin 2017.

**M. Legueult** évoque deux nouveaux objectifs à atteindre lors du renouvellement du label : **étendre le périmètre à 25 000 agents supplémentaires**, récemment rattachés au ministère (création des SGCD), et **décliner ces politiques de manière plus efficace localement, à travers des plans départementaux**.

**M. Paret** confirme pour le versant hospitalier que les labels sont de **formidables leviers de changement** via une démarche qualité structurée, rigoureuse et exigeante, qui appelle

de profondes responsabilités une fois obtenus.

La démarche de **labellisation Alliance** se fonde sur 7 étapes méthodologiques :

1. **Un état des lieux**
2. Un plan d'actions **politique diversité-égalité**
3. La création du **comité alerte discrimination**
4. Une **communication interne**
5. **L'intégration de l'égalité dans la gestion RH**
6. Une **communication externe** et un ancrage territorial
7. Un **processus d'évaluation et d'amélioration**

Sur la méthode, mener cette démarche a plusieurs structures (la commune et les 2 établissements) a permis de **croiser les regards et d'enrichir les pratiques, dans un souci de proximité**, notamment sur la gestion de crise, particulièrement utile ces derniers mois.

Si tout ce travail a un coût, le retour sur investissement est, selon M. Paret, significatif en matière de **prévention et de traitement de différentes situations vécues sur le terrain**.

Pour terminer, **Mme Corbou** est revenue sur la mise en place d'un **plan de prévention et de traitement des agissements sexistes et des violences sexuelles au travail**.

Toujours dans une logique de co-construction, ce dispositif a été élaboré avec les organisations syndicales, des agents volontaires membres du conseil consultatif et des représentants de l'administration. Un groupe de travail structure actuellement des actions autour de **trois axes** :

- **Prévenir** : notamment via des actions de communication et de formation (à destination des représentants du personnel, des élus, des encadrants et des agents), et les actions du CHSCT ;
- **Traiter** : en s'appuyant par exemple sur des structures partenaires expertes dans leur domaine (ici le CIDFF et France Victimes 44) afin de qualifier le signalement et proposer l'aide psychologique ou juridique adéquate ;
- **Faire cesser** : en sanctionnant et en formant les auteurs des faits, et en accompagnant les personnes victimes de ces agissements.

« CES LABELS REPRÉSENTENT BEAUCOUP DE TRAVAIL ET D'EXIGENCE, MAIS ILS SONT AUSSI UNE SOURCE D'INSPIRATION POUR SYSTÉMATIQUEMENT S'AMÉLIORER SUR CES QUESTIONS ET AFFICHER NOTRE ENGAGEMENT »

Jean-Philippe Legueult, Ministère de l'intérieur

# RETOUR D'EXPÉRIENCE DU SECTEUR PRIVÉ



## Sandra Hazelart

Directrice des Ressources Humaines,  
de la Communication et de la  
Responsabilité Sociétale

Pour clore cette conférence en ligne, Sandra Hazelart est intervenue au nom du groupe Monoprix. Fort de ses 90 ans d'existence, de ses 700 points de vente et de ses 23 000 collaborateurs, le groupe s'est engagé depuis plusieurs années déjà sur la question de l'égalité professionnelle. L'enseigne est ainsi **labellisée sur l'égalité et sur la diversité**, notamment pour ses actions en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre les différentes discriminations, et récemment certifiée « Top employer 2021 ».

Les femmes représentant aujourd'hui 65% des collaborateurs (dont 56 % des cadres et 57% du Comité Exécutif avec, entre autres, la directrice du digital, la directrice financière et la directrice générale exécutive), **le groupe n'a pas attendu des mesures juridiques** pour s'emparer de cette question d'égalité. Pour la deuxième année consécutive, il affiche un index égalité professionnelle à **99 points sur 100**, démontrant que sur l'ensemble des volets évalués, les actions mises en place sont **porteuses de résultat** et garantissent l'inscription de l'égalité professionnelle dans un cadre normal de gestion, et non dans des mesures d'exception.

Pour arriver à un tel résultat, **cinq axes majeurs** ont été investis :

1. **L'égalité salariale** : chaque année, de manière automatique, un **alignement des augmentations** est réalisé pour les femmes ayant été en arrêt de travail pour maternité ou projet parental, car ce sont dans ces moments-là que les écarts se creusent le plus (une enveloppe budgétaire d'environ 250000 euros par an est dédiée à ce sujet).
2. **La lutte contre les violences sexistes et sexuelles** : grâce à un **guide complet contre le sexisme ordinaire**, ainsi que des ateliers de travail femmes/hommes sur ces questions, permettant de confronter les regards et perceptions.

## MONOPRIX

« LA PLACE DES HOMMES EST  
PRIMORDIALE SUR CETTE  
QUESTION : ON NE PEUT PAS  
DÉTERMINER LES RÈGLES DU  
BIEN VIVRE ENSEMBLE AVEC  
UNE SEULE PARTIE DE LA  
POPULATION »

3. **L'accès des femmes aux fonctions clefs** : notamment via la mise en place d'une indexation de 2,5% de la **rémunération variable des cadres sur le pourcentage de femmes cadres** dans le groupe. La création de **viviers de talents féminins** (a minima 50% de femmes « en devenir » dans les potentiels évolutifs) est une autre action efficace, ou encore la création et l'animation d'une **Fabrique « C avec elles »**, en notant la présence de 13% d'hommes (réseau de 1000 membres pour l'évolution des femmes dans le groupe par le mentoring ou l'échange collectif).
4. **La parentalité** : point bloquant pour nombre de femmes, qui parfois font le choix de ne pas évoluer professionnellement et « se sacrifient » au bénéfice de leur foyer, cette question a été étudiée et a donné lieu à plusieurs initiatives pour **réduire la charge mentale** des collaboratrices (par exemple un portail « Campus parentalité », avec aide aux devoirs par des professeurs).
5. **Les partenariats** : afin d'appuyer sa démarche « **d'entreprise citoyenne** », Monoprix a signé un certain nombre de partenariats, notamment auprès d'ONU Femmes, Force Femmes, ou encore d'Emmaüs pour aider, par exemple, les femmes qui ne trouvent pas d'emploi à se réinsérer.

## Retrouvez toute l'actu de l'EMRH :



Sur le site internet de la [DGAFP](#) ou en vous abonnant aux actualités de [l'EMRH](#)



En suivant la DGAFP sur les réseaux sociaux : pour accéder aux différents contenus disponibles en ligne, et notamment [visionner le replay de ce webinaire](#)



En vous abonnant à la lettre de veille [VisionRH](#)



En consultant le [fonds documentaire](#)

## Merci aux nombreux intervenants et participants de cette conférence en ligne !



EDITION  
**100%**  
DIGITALE

**Julia Méry**

DGAFP  
Conception et coordination

**Mathilde Rochefort**

DGAFP  
Conception et coordination

**Sébastien Vernède**

Sia Partners  
Animation