



GUIDE DES BONNES PRATIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

EN MIDI-PYRÉNÉES



 Artemisia

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier particulièrement nos partenaires sans qui le guide n'aurait pu être réalisé :

- **la Région Midi-Pyrénées** et notamment Nadia Pellefigue, Conseillère régionale déléguée à l'Égalité femmes/hommes et Elsa Boyer-Croquette, Chargée de mission à l'Égalité femmes/hommes ;
- **la DIRECCTE Midi-Pyrénées** (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et plus précisément Pierre Loubet, Responsable Diversité ;
- **la Mairie de Toulouse** et plus particulièrement Madeleine Dupuis, Conseillère déléguée à l'Égalité hommes/femmes, et Joëlle Bentayeb, Chargée de mission Égalité hommes/femmes ;
- **le CIFE** (Club International des Femmes Entrepreneurs) et spécialement Madié Diakite, Présidente de l'association ;
- **La Direction Régionale de Pôle Emploi Midi-Pyrénées** dont notamment Marie-Pierre Beaudouin, Responsable des Relations Sociales ;
- **la DRDFE Midi-Pyrénées** (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité) et le soutien d'Annie Ricaut, Chargée de mission Égalité professionnelle ;
- **l'Équipe de recherche SAGESSE** (SAvoir GENre et rapports Sociaux de SExe) du CERTOP CNRS (Centre d'Étude et de Recherche Travail Organisation Pouvoir), UMR 5044, Université TOULOUSE 2) ;
- **la CFDT Midi-Pyrénées** et plus particulièrement Michelle Verdu, Responsable régionale du dossier « Lutte contre les discriminations ».

Nous souhaitons également remercier chaleureusement toutes les entreprises citées pour leurs contributions ainsi que pour leurs engagements et leurs bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.

Coordination et réalisation du guide :

Sophie Collard (Chargée de projet, Artemisia), en collaboration avec Hélène Cettolo (Sociologue consultante), avec le soutien de Jacqueline Martin (Maîtresse de conférence en Économie) et de Nathalie Lapeyre (Maîtresse de conférence en Sociologie).

Conception graphique et maquette : **Go!lab** - www.golab.fr

Impression : Factory Press.

Tirage : 1000 exemplaires en diffusion gratuite.

Édition Novembre 2010.

INTRODUCTION

Pourquoi un guide des bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle ?



En France, comme dans les autres États membres de l'Union Européenne, les femmes ont investi le marché du travail et leur niveau d'éducation a rejoint voire dépassé celui des hommes. La Constitution française affirme l'égalité de leurs droits avec ceux des hommes. Néanmoins, des inégalités demeurent, et certaines se sont même amplifiées. L'égalité de droit ne conduit pas encore à une égalité de fait dans le monde du travail.

PANORAMA DES INÉGALITÉS

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

EN MIDI-PYRÉNÉES

À noter : L'ensemble des chiffres statistiques énoncés ci-dessous sont issus du dernier recensement sur l'égalité professionnelle en Midi-Pyrénées. Source : 6 pages de l'INSEE n° 89, Septembre 2006, « *Égalité professionnelle en Midi-Pyrénées : des progrès encore insuffisants* ».

Avant le travail : l'école et l'orientation

Les filles ont en moyenne des parcours scolaires plus rapides et meilleurs... Mais elles ont plus de difficultés au moment de l'insertion du fait de l'orientation et des discriminations.

Les filles sont majoritaires dans les filières de pharmacologie (71 % des étudiant-e-s), de lettres (68 % des étudiant-e-s), de droit et de médecine (63 % des étudiant-e-s) alors qu'elles sont minoritaires dans les sciences dites « pures » (35 % des étudiant-e-s).



Le taux de réussite des filles au Baccalauréat est **supérieur de 4 points** à celui des garçons.

Sur le marché du travail

- **Des femmes davantage touchées par la précarité** : Le taux de chômage moyen annuel des femmes s'établit à 11,5 % et celui des hommes à 8,4 %.
- **Des femmes davantage touchées par des emplois atypiques** : Dans le secteur privé et semi-public, 73 % des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes.
- **Les femmes sont sur-représentées dans les emplois peu qualifiés** : Les femmes représentent 70 % des secrétaires et employés administratifs (catégorie C de la Fonction Publique).
- **Des inégalités dans les déroulements de carrières et des écarts de salaires persistants** : Le « plafond de verre » freine l'accès des femmes sur les postes à responsabilité. Une femme cadre en Midi-Pyrénées gagne en moyenne 27 % de moins que son homologue masculin.
- **L'articulation vie professionnelle / vie familiale pèse sur les femmes** : 80 % des tâches domestiques et éducatives sont encore exercées par les femmes, ce qui rend l'articulation vie familiale et vie professionnelle plus difficile.



Les avancées réalisées par les femmes dans l'emploi et la formation rendent encore plus socialement injustes les inégalités professionnelles et elles justifient l'engagement des politiques publiques dans la réduction des désavantages qui frappent les femmes.

QUELS SONT LES PRINCIPAUX FREINS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Les obstacles à lever contre les discriminations de sexe sont souvent invisibles car rattachés à une certaine « normalité » qui est en fait une convention sociale.

Or, les situations des hommes et des femmes ne sont pas le produit d'un destin biologique mais sont d'abord des construits sociaux liés à la socialisation, à l'orientation et aux discriminations. Rendre visibles les inégalités pour élaborer des plans d'actions passe par la déconstruction des stéréotypes de sexe ou des représentations sociales attachées aux genres masculin et féminin.

Sur le marché du travail, on peut distinguer deux types de discrimination qui sont des freins à l'égalité professionnelle et sur lesquelles les entreprises peuvent influencer.

Les deux schémas ci-dessous représentent ces deux formes de ségrégation :

Schéma 1 Ségrégation horizontale du travail

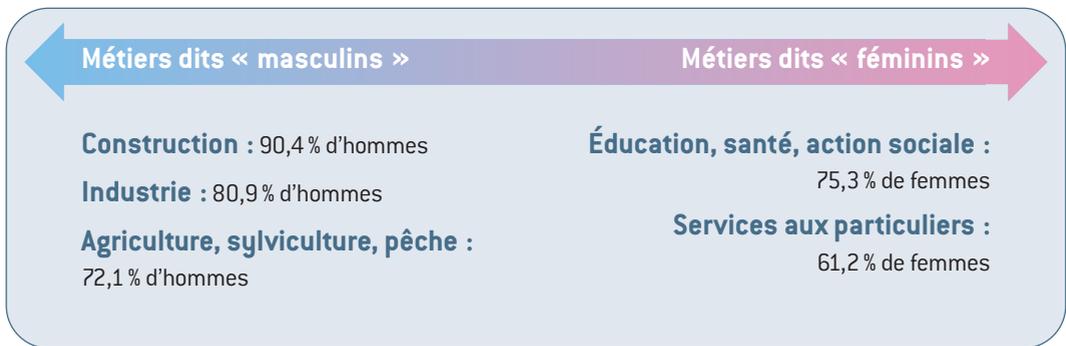
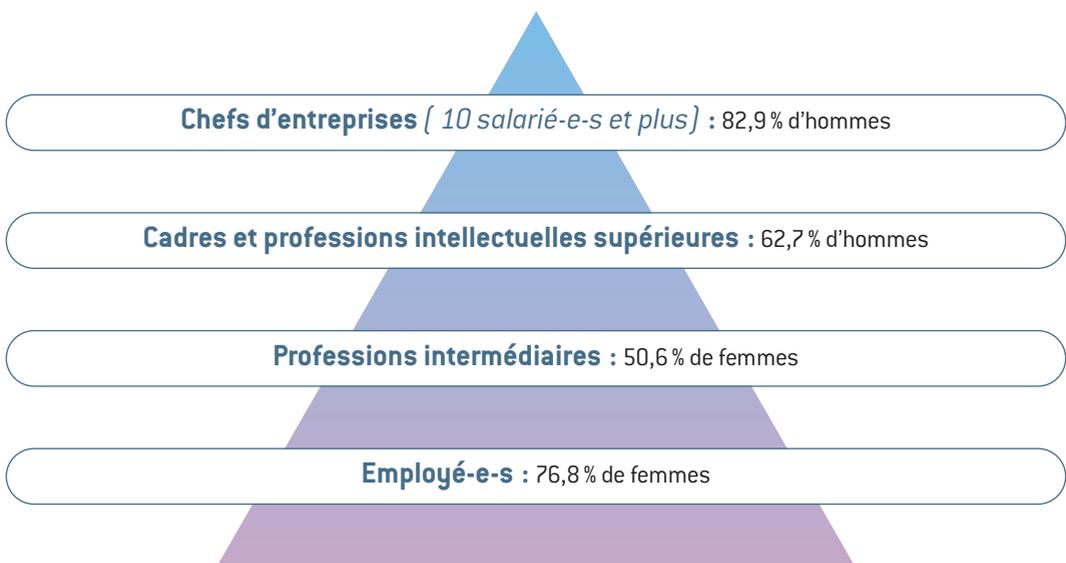


Schéma 2 Ségrégation verticale du travail



DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ INCITATIVES PAR L'ÉTAT ET LES COLLECTIVITÉS LOCALES

Le cadre législatif

L'égalité professionnelle est devenue un élément incontournable de la négociation collective depuis les Lois de 1972, 1983 (dites « *Lois Roudy* »), 2001 (dites « *Lois Génisson* ») et 2006 (dites « *Lois Ameline* »), qui ont notamment mis en place l'obligation, pour les entreprises de plus de 50 salarié-e-s, de réaliser un Rapport de Situation Comparée et, pour les entreprises de plus de 200 salarié-e-s, de créer une commission égalité professionnelle. Les Inspecteurs du Travail de chaque Unité Territoriale de la Région Midi-Pyrénées sont chargés de vérifier la mise en application de ces lois auprès des entreprises du territoire.

Pour plus d'informations, voir « Annexes » : « Principales Lois sur l'égalité professionnelle », p. 154.

Les mesures incitatives récentes

Le « Label Égalité »

Créé par le Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, le « *Label Égalité* » certifie les entreprises qui se sont engagées dans une démarche d'égalité professionnelle femmes / hommes en améliorant leurs pratiques professionnelles.

42 entreprises, administrations et associations ont été labellisées (soit 708 514 salarié-e-s concerné-e-s) depuis la création du « *Label Égalité* » en 2004.



La « Charte de la parentalité en entreprise »

Mise en place le 11 Avril 2008 par Xavier Bertrand et Nadine Morano, la « *Charte de la Parentalité en Entreprise* » a pour objectif d'inciter les entreprises à :

- sensibiliser davantage les pratiques managériales aux enjeux d'une reconnaissance de la parentalité à l'intérieur des entreprises ;
- créer un environnement favorable aux salarié-e-s-parents, en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

179 entreprises et associations ont signé cette charte.

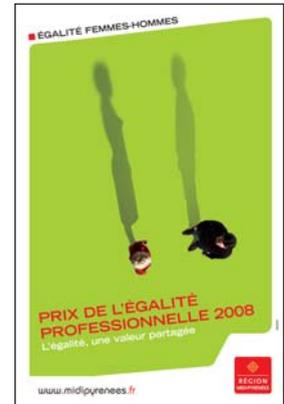


Le « Prix de l'Égalité Professionnelle en Midi-Pyrénées »

Mis en place par Martin Malvy (Président de la Région Midi-Pyrénées) et Brigitte Camboulives (Conseillère Régionale Midi-Pyrénées de 1998 à 2004), le « *Prix de l'égalité professionnelle en Midi-Pyrénées* » repère et valorise les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle et récompense les entreprises ayant mis en place une démarche volontariste. Ces entreprises démontrent que l'égalité professionnelle est bien un atout pour l'entreprise et un facteur de valorisation de l'image de l'entreprise. Ce dispositif est mis en place tous les 2 ans. Le prochain « *Prix de l'égalité professionnelle* » se déroulera en 2011.

36 entreprises ont été primées par le « *Prix de l'égalité professionnelle* » organisé par la Région Midi-Pyrénées depuis 2003.

À noter : seulement 159 entreprises (dont 70 % sont des entreprises du CAC 40) ont signé un accord sur l'égalité professionnelle femmes / hommes. Ces accords passés entre l'entreprise et les syndicats définissent les actions précises à entreprendre afin d'améliorer les conditions d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise.



Des aides financières accompagnent la législation et les politiques incitatives

De nombreuses aides techniques et financières sont proposées aux entreprises pour parvenir à l'égalité femmes / hommes :

- **des aides financières au conseil** permettent aux entreprises de moins de 300 salarié-e-s de financer une étude relative à l'égalité professionnelle ;
- **des aides à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** pour les entreprises de moins de 300 salarié-e-s ;
- **le contrat pour l'égalité professionnelle** permet une prise en charge par l'État d'une partie du coût des actions portant sur la sensibilisation, la formation, la promotion ou l'amélioration des conditions de travail des femmes dans l'entreprise. Ces actions doivent être contenues dans un accord collectif : accord spécifique sur l'égalité professionnelle, ou plan pour l'égalité professionnelle ;

● **le contrat pour la mixité des emplois** : il vise à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur insertion professionnelle dans des qualifications ou des métiers dits « masculins ». Les entreprises ont ainsi la possibilité de mettre en place des actions de formation ou d'aménagement matériel (réduction des charges physiques, installation de vestiaire, douche...) afin de favoriser les embauches, les mutations ou les promotions de femmes dans ces métiers. Cette aide est destinée aux entreprises qui recrutent ou promeuvent des femmes dans des secteurs d'activité et des postes occupés traditionnellement par des hommes.

Au moment de la rédaction du guide, le gouvernement annonce la fusion de ces deux dispositifs afin de simplifier et d'assouplir les modalités d'accès pour les entreprises.

QUEL INTÉRÊT POUR LES ENTREPRISES ?

Les entreprises ont tout à gagner en proposant des mesures en faveur de l'égalité professionnelle au sein de leurs entreprises :

- **amélioration de la performance économique et commerciale.** En effet, compte tenu du vieillissement de la population et des tensions qui en résultent sur le marché du travail, les femmes représentent un vivier de compétences dont les entreprises ont besoin ;
- **une bonne cohésion sociale** en dépassant la vision stéréotypée des rôles masculins et féminins et en améliorant les conditions de travail des hommes et des femmes.

L'entreprise, moteur de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle n'est pas « le problème des femmes ». Elle relève d'une conception nouvelle de l'entreprise, s'inscrivant beaucoup plus largement dans une politique de développement durable et d'amélioration des conditions de travail pour tous et toutes.

L'entreprise porte donc la responsabilité de s'informer sur le cadre légal et réglementaire en matière d'égalité professionnelle. Elle se doit de réunir les moyens humains et matériels pour sa mise en œuvre. Voir schéma 3 : « Les 8 étapes d'une bonne pratique d'égalité professionnelle », p. 16

PRÉSENTATION DU GUIDE DES BONNES PRATIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES EN MIDI-PYRÉNÉES

Ce guide se veut avant tout être un outil pratique et immédiatement utilisable à l'usage des chef-fe-s d'entreprise, des équipes d'encadrement et des représentant-e-s du personnel.

Il a pour objectif de :

- **diffuser les outils et les bonnes pratiques** d'égalité professionnelle femmes / hommes des entreprises de la Région Midi-Pyrénées ;
- **proposer des outils** de mise en œuvre de l'égalité professionnelle femmes / hommes. Par la diffusion de bonnes pratiques d'entreprises de la Région Midi-Pyrénées, Artemisia et ses partenaires espèrent une mise en œuvre concrète de mesures en faveur de l'égalité hommes / femmes ;
- **mettre en réseau** les entreprises de la Région Midi-Pyrénées par un partage et un échange de connaissances en matière d'égalité professionnelle. Lors des diverses remises du « *Prix de l'égalité professionnelle* » organisées par la Région Midi-Pyrénées, de nombreuses entreprises ont exprimé le désir d'échanger leurs expériences avec les autres entreprises.

Comment lire ce guide ?

- **Le Guide est divisé en 4 parties** que vous pouvez consulter séparément, en fonction de votre centre d'intérêt :

Égalité salariale

Mixité des métiers

Promotion des femmes
sur des postes à responsabilité

Articulation des temps de vie

● **Chaque partie est composée de fiches.** Elles vous aideront, pour chaque domaine, à concevoir un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle en vous proposant quelques pistes, méthodes et outils.

● **Les points principaux sont illustrés par des exemples** tirés des entreprises de la Région Midi-Pyrénées qui ont été labellisées, primées par le « *Prix de l'égalité professionnelle* » ou signataires de la « *Charte pour la parentalité en entreprise* ».

EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE

Nom : Ratier Figeac. Nombre de salarié-e-s : 991 dont 13,9% de femmes.
Secteur d'activité : Equipement aéronautique.
1^{er} prix de l'égalité professionnelle catégorie « égalité salariale », 2008.

“ L'ouverture des négociations avec les délégués syndicaux a débouché sur un engagement de la direction à réduire significativement l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes lors des négociations annuelles obligatoires de 2007, 2008, 2009 et 2010. ”

EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE

Nom : Motorola. Nombre de salarié-e-s : 220 dont 18% de femmes.
Secteur d'activité : Téléphonie mobile.
1^{er} prix de l'égalité professionnelle catégorie « égalité salariale », 2006.

“ Mise en place d'une revue annuelle des talents par la Direction des Ressources Humaines où les femmes sont très représentées. Paraitre dans cette liste apporte aux futur-e-s dirigeant-e-s une aide à la formation et un soutien pour accéder aux passerelles internes. ”

Sauf mention contraire, les exemples de bonnes pratiques cités dans ce guide sont issus des extraits des dossiers de candidature des entreprises au « *Prix de l'égalité professionnelle* » de la Région Midi-Pyrénées.

● **Toutes les fiches sont divisées en plusieurs points similaires** afin de permettre un accès direct à l'information :

1 DE QUOI PARLE-T-ON ?

4 RECOMMANDATIONS

2 OÙ EN EST-ON ?

5 COMMENT AGIR ?

3 POURQUOI AGIR ?

Les enjeux
Le cadre légal et règlementaire

1 VOUS ÊTES UNE GRANDE ENTREPRISE

2 VOUS ÊTES UNE PME / TPE*

 **RÉGION
MIDI-PYRÉNÉES**

