

Colloque Egalité dans les administrations:regards croisés

**Enjeux et perspectives de l'égalité
professionnelle :le cas de la France**

Jacqueline Laufer

VENDREDI 14 JUIN 2013

- **Le colloque Égalité dans les administrations**

- L'apport de regards croisés
- regards croisés entre plusieurs types de projets d'action en matière d'égalité dans diverses organisations publiques,
- regards croisés entre la sphère publique(administrations,universités) et la sphère privée (les entreprises),
- regards croisés entre la Suisse et la France.

Regards croisés

- Au delà des différences institutionnelles et juridiques entre les différents pays,
- un regard transversal sur les politiques mises en œuvre en termes d'égalité
- qui contribue à construire un champ de questionnements sur les organisations, sur les acteurs et sur les politiques organisationnelles,
- champ de questionnements absolument essentiel à l'élaboration de politiques d'égalité effectives et efficaces.

Quatre points :

- **Premier point : des contextes législatifs et institutionnels différents mais des enjeux semblables :le cas des entreprises**
- **Deuxième point :des politiques d'égalité qui questionnent les mécanismes de construction des inégalités dans les organisations**
- **Troisième point :des politiques d'égalité qui cherchent à infléchir et à faire évoluer les politiques de gestion des ressources humaines dans le sens d'une plus grande égalité de traitement et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes(mais pas seulement entre les femmes et les hommes)**

Quatrième point :quelques éléments de bilan pour les démarches d'entreprises en France

Des contextes institutionnels différents mais des enjeux semblables: les entreprises

- Evolutions légales et institutionnelles
- Contribution de la mixité de l'emploi à la performance de l'entreprise
- Constat des inégalités et des discriminations : de la connaissance à l'action
- Evolution des cultures et pratiques organisationnelles
- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Préoccupation en terme d'image et de communication

Le contexte Français

Lois

- 1946 Préambule de la constitution
- 1972 Egalité de rémunération
- 1983 Egalité professionnelle **Rapport de situation comparée**
- 2001 **Obligation de négocier**
- 2004 **Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**
- 2006 Loi sur l'égalité salariale introduisant des sanctions horizon 2010 en cas de non ouverture de négociation
- 2007 Conférence sur l'égalité salariale et décret de révision du rapport de situation comparée
- 2009 Rapport Gresy
- 2010 Pénalité financière entreprises de plus de 50 salariés non couvertes par un accord d'égalité professionnelle ou par des objectifs et des mesures constituant un plan d'action:1% de la masse salariale
- 2011 Décret du 7 Juillet 2011 sur modalités d'application

L'égalité négociée

2004. ANI L'égalité professionnelle est un facteur de dynamisme social et de croissance économique

Réalisation du Rapport de situation comparée (RSC)

Evolution des mentalités, stéréotypes et sensibilisation aux enjeux de l'égalité professionnelle

Orientation, formation initiale, représentation sociale des métiers, conventions avec éducation nationale

Recrutement, partenaires de l'emploi, objectifs de mixité,

Formation professionnelle continue, évolution de carrière, évolution des qualifications, négociations triennales, objectifs de mixité

DIF : période d'absence neutralisée congé parental d'éducation.

Promotion et mobilité, parcours : critères retenus pour l'accès à des postes plafond de verre

Egalité salariale pour un travail de même valeur, réduction des écarts salariaux via actions spécifiques de rattrapage progressif

Lutte contre les discriminations et diversité

- Loi du 17 Novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
- Constater et valoriser la diversité de la main d'œuvre
- Responsabilité sociale et lutte contre les discriminations
- Rapports de recherche et prises de position (Institut Montaigne)
- Charte de la Diversité
- Label Diversité

Comment agir sur la mixité des emplois et des pratiques

- Recrutement
- Formation professionnelle
- Organisation et conditions de travail
- Développement de carrière
- Pratiques en matière de parentalité
- Pratiques en matière de temps partiel

Comment agir pour un recrutement plus mixte

- Ne pas sexuer les offres d'emploi
- La mixité des métiers ne va pas de soi (métiers techniques)
- Les conditions de travail associés aux métiers
- Encourager les candidatures féminines dans des postes techniques: faire connaître les possibilités d'emploi
- Partenariats avec l'Education Nationale, ANPE
- Initiatives régionales
- Objectifs chiffrés en matière de recrutement

Comment agir sur les évolutions de carrière?

- Politiques de promotion: critères, pratiques
- Entretiens d'évaluation et de développement professionnel
- Stéréotypes
- Information sur les postes disponibles
- Mentors
- Indicateurs et objectifs chiffrés

Comment agir sur une prise en charge plus « mixte » de la parentalité

- La neutralisation du congé de maternité
- Accompagner le départ et le retour de congé de maternité ou parental
- Prise en charge du congé de paternité
- Analyser la pratique du temps partiel dans l'entreprise (incidences sur la carrière, la rémunération, la retraite)

Comment agir sur l'égalité des rémunérations?

- Corriger les écarts toutes choses égales par ailleurs entre les rémunérations des femmes et celles des hommes
- Envisager des actions en matière de recrutements, d'évolution de carrière, de formation professionnelle susceptible de faire évoluer la place des femmes dans les emplois et donc leur rémunération
- La question de la sous évaluation des emplois féminins

La question du plafond de verre et l'accès des femmes à des postes de responsabilité

Le constat statistique

- **La gestion des carrières et la gestion des potentiels**
- **Les comportements des femmes : auto-censure**
....
- **Le développement des réseaux « au féminin »**
- **Loi du 11 Janvier 2011 sur les quotas de 40% de femmes dans les Conseils d'administration**

Les facteurs clés de la réussite

- La volonté de la Direction Générale et des partenaires sociaux
- Un diagnostic partagé
- Un plan d'action
- Des objectifs chiffrés intégrés aux objectifs opérationnels
- Un processus de suivi et d'évaluation
- Une communication et une sensibilisation des acteurs
- Une intégration des démarches aux plans d'action en matière de:
 - Recrutement
 - Promotion
 - Formation
 - Développement de carrière
 - Articulation des temps sociaux

Quelques exemples d'actions en matière d'égalité professionnelle

- Analyse de 40 accords signés entre 2001 et 2004 (Laufer, Silvera)
- Le contenu des accords: recrutement, formation, promotion et parcours professionnel, rémunération, équilibre vie familiale et vie professionnelle
- Importance donnée à la définition et à la mesure des inégalités et discriminations
- La question du plafond de verre

Contexte et motivation des accords d'égalité professionnelle

- Initiative de la direction
- Respecter le droit
- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Intégration de l'égalité professionnelle à la performance économique globale de l'entreprise
- Préoccupation en termes d'image et de communication

Le contenu des accords

- Recrutement
- Formation
- Promotion et parcours professionnel
- Rémunération
- Équilibre vie professionnelle et vie familiale

Trois thèmes essentiels

Mixité de l'emploi

« Neutralisation » de l'effet du congé de maternité

Les rémunérations

Le contenu des accords

Importance donnée à la définition et à la mesure des inégalités professionnelles

- Rôle du rapport de situation comparée

Niveau d'engagement

- Un engagement de respect du principe de non-discrimination
- Suivi des indicateurs et mesures prises en cas d'écart constaté
- Mettre en œuvre un principe de proportionnalité
- Objectifs précis, parfois chiffrés : « actions positives »

Rôle de la Commission Égalité professionnelle

Intégration d'un objectif d'égalité aux autres négociations

Recrutement (exemples)

- porter à au moins 20% du recrutement les embauches de femmes pour toutes les catégories professionnelles
- atteindre 30% de femmes stagiaires
- à qualification, expériences, aptitudes requises équivalentes, la priorité sera donner à une femme

Évolution professionnelle et promotions

- Garantir l'égalité de traitement
- Critères de détection des potentiels identiques et fondés sur les compétences, l'expérience, la performance
- Suivi des évolutions de carrières à partir d'indicateurs chiffrés (ex : durée dans le niveau de classification par sexe)

Engagement de proportionnalité (% de femmes promues semblables ou % d'hommes promus)

- Sensibilisation des managers à la « pratique d'un management favorisant l'égalité professionnelle et la gestion de la diversité »
- L'accès des femmes aux postes de responsabilité
- Temps partiel et carrière

Formation (exemples)

- proposer des formations qualifiantes à des femmes volontaires
- annonce de promotions de femmes aux différents échelons

Les rémunérations (exemples)

Constats d'inégalités salariales « injustifiées »

Ex : compte tenu d'un écart de 4,9% entre la rémunération principale des hommes et des femmes, 1,5% de hausse de salaire annuel sera attribué aux femmes, pendant la durée de l'accord ;

Ex : un écart de salaire étant constaté, surtout après 10 ans d'ancienneté, l'entreprise s'engage à ce que cet écart soit inférieur à 1% d'ici à 5 ans, et ce sur tous les éléments de la rémunération (salaire fixe, bonus, part variable)

Rémunération et promotions (exemples)

- 3 femmes seront promues à des postes à responsabilité ;
- le pourcentage des femmes promues ne peut être inférieur aux pourcentage d'hommes promus par catégorie, une enveloppe supplémentaire spécifique étant mise en place ;
- la répartition budgétaire des hausses de salaires entre hommes et femmes doit être au moins proportionnel à la part hommes / femmes par catégories professionnelles

L'équilibre vie professionnelle et vie familiale

- Les conditions de travail des femmes enceintes
- Les congés de maternité: accompagner le départ et le retour dans l'entreprise
- Neutraliser les congés de maternité du point de vue des carrières et de la rémunération
- Une meilleure prise en compte de la parentalité
- La prise en charge du congé de paternité
- L'organisation des temps de travail
- Le développement des services

Les résultats des démarches d'égalité professionnelle

- Difficultés de recrutement embauche des femmes sur des métiers masculins évolution des mentalités
- Accompagnement d'une évolution dans l'organisation du travail requalification du personnel ouvrier féminin
- Féminisation de certains postes traditionnellement masculins évolution globale des conditions de travail pour tous
- Rupture avec des pratiques assignant les femmes à des emplois peu qualifiés et les excluant des processus de formation professionnelle et de promotion
- Visibilité nouvelle de la fonction formation
- Mixité des équipes de travail : facteur d'amélioration du climat de l'équipe

Les résultats des démarches d'égalité professionnelle

- Développement de carrière des femmes et accès des femmes à des postes de management - évolution des modèles d'autorité et de pouvoir dans les entreprises
- Mieux répondre aux aspirations des femmes et des hommes en matière d'articulation temps de travail-temps hors travail
- Motivation, performance, climat social
- Améliorer les processus de recrutement
- Améliorer les processus de gestion des carrières - Visibilité nouvelle de la fonction formation

Les progrès de la négociation en matière d'égalité professionnelle

- Depuis la loi de 2001, la mobilisation des acteurs sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle a progressé ,
- La création du Label égalité en 2005, -décerné depuis à plus de cinquante entreprises
- La mise en œuvre de l'égalité professionnelle s'inscrit désormais dans plusieurs logiques :
 - la volonté de respecter le droit,
 - l'intégration de l'égalité professionnelle à la responsabilité sociale de l'entreprise,
 - la contribution de l'égalité professionnelle à la performance économique, et enfin
 - les préoccupations des entreprises en termes d'image et de communication [Laufer et Silvera, 2006].

Mais le bilan de la négociation collective demeure limité

- En 2008, presque la moitié des branches n'avaient pas entamé de négociations
- En 2009, la moitié seulement des entreprises avait rédigé un rapport de situation comparée, manifestant leur difficulté à transformer une contrainte administrative en outil de diagnostic de leurs politiques d'emploi.
- En 2008, 5,2 % seulement de l'ensemble des accords d'entreprises signés cette année-là abordaient la question de l'égalité professionnelle ,% [Gresy, 2009].