

2<sup>EME</sup> SEMAINE DE

# L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

10 au 17 octobre 2014

Egalité professionnelle, la France avance.

Dossier de presse



## **CONTACT PRESSE**

Cabinet de Pascale Boistard

01 45 56 75 78 – [cab-ddf-presse@femmes.gouv.fr](mailto:cab-ddf-presse@femmes.gouv.fr)

# édito

Parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un défi immense : les écarts de salaire restent importants (24%) ; 80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes ; seuls 12% des métiers sont mixtes et les femmes ne représentent que 30% des créateurs d'entreprise.

Mais c'est aussi un défi majeur pour construire une société d'émancipation et de justice sociale pour chacune et chacun. Chaque femme et chaque homme doit pouvoir bénéficier des mêmes opportunités professionnelles. L'autonomie des femmes passe d'abord par l'indépendance économique, l'emploi, la possibilité d'articuler vie professionnelle et vie familiale.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est aussi une condition du redressement économique de notre pays : nombreuses sont les grandes institutions internationales, comme l'OCDE, le FMI ou la Commission européenne, à avoir rappelé que l'égalité femmes-hommes est un outil incontournable pour l'emploi, la croissance et la compétitivité.

Notre objectif est simple : que l'égalité professionnelle et salariale, garantie par la loi depuis plusieurs dizaines d'années, se traduise enfin dans le quotidien des femmes et des hommes, dans les entreprises comme dans la fonction publique. Pour cela, nous agissons dans trois grandes directions : la mixité des formations et des métiers, l'insertion professionnelle et l'effectivité de l'égalité au sein des entreprises.

Ce changement de société requiert la mobilisation, au plus près des besoins des femmes, de tous les acteurs : les partenaires sociaux, les entreprises, les collectivités, les associations, l'Etat.

La semaine de l'égalité professionnelle, dont la deuxième édition se tient du 10 au 17 octobre, donne l'occasion, à travers de nombreuses initiatives organisées dans tout le pays, de mobiliser ces acteurs.

Pour accélérer le changement, nous pouvons tous agir !

Marisol Touraine,  
Ministre des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes

Pascale Boistard,  
Secrétaire d'Etat chargée des droits des femmes



## Partout en France, l'égalité en action

Dans toutes les régions, les entreprises, les associations et les collectivités se mobilisent autour d'initiatives pour l'égalité professionnelle.

Département	Date de la manifestation	Objet de la manifestation
Alpes Maritimes	15 octobre 18 h	« Les compétences ont-elles un sexe ? » Conférence à l'Edhec Nice
Ariège	14 octobre 15 octobre	Stand sur l'égalité professionnelle au Forum de l'emploi Forum sur la création d'entreprise - Stand sur l'égalité professionnelle
Bouches-du-Rhône	14 octobre	Séminaire sur l'évaluation des emplois : un levier vers l'égalité femmes hommes
Calvados	10 octobre	Lancement du prix « Imaginons l'égalité »
Charente	14 octobre	Forum sur la mixité professionnelle « Pensez-y, ces métiers peuvent être faits pour vous » (matinée pour les scolaires, après-midi jeunes accompagnés par la mission locale et Pôle emploi)  Conférence sur le leadership au féminin : le nouveau défi des entreprises « Une femme, un homme comme les autres. »
Corse du Sud	14 octobre 18 h	Organisation d'une manifestation sur l'égalité à la chambre de métiers et de l'artisanat
Côte d'Or	6 au 11 octobre	Exposition photos « femmes dans les métiers techniques et scientifiques » dans une Maison des Jeunes et de la Culture Rencontre entre des lycéenne-s et des femmes qui exercent des métiers encore peu féminisés
Eure		Table-ronde sur « L'égalité des filles-garçons dans les métiers de l'agriculture »
Hérault	13 octobre	Table ronde sur la mixité des métiers dans l'artisanat à la Foire de Montpellier, avec l'association Bâtir au féminin
Indre-et-Loire	9 octobre	Conférence sur l'articulation des temps de vie, quels modes de gardes pour vos enfants, par le service public de l'emploi  Journée de formation pour les organismes de formations et les intermédiaires de l'emploi, sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du Réseau Égalité 37
Lozère		Campagne de communication sur l'apprentissage, en partenariat avec le Conseil régional, le Centre de Formation des Apprentis, et la Chambre des métiers

<b>Haute-Marne</b>	14 octobre 9 h à 11h30	Tables rondes sur les métiers de l'industrie, du bâtiment, de l'agriculture
<b>Maine-et-Loire</b>	14 octobre	Manifestation sur la mixité des métiers au Conseil général, rencontre avec deux puériculteurs
<b>Bas-Rhin</b>	15 et 16 octobre	« Femmes, osez la direction générale » : formation pour mobiliser les femmes de la fonction publique (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles pour l'INET)
<b>Haut-Rhin</b>	15 octobre	Sensibilisation des directrices et directeurs d'agences de Pôle Emploi à l'égalité
<b>Rhône</b>	13 octobre	Table ronde des partenaires sociaux : « égalité professionnelle femmes-hommes : solutions d'avenir ? »
<b>Rhône</b>	14 octobre	Bilan de l'action « Déployons nos ailes » : interventions et parrainage/marrainage de classes pour échanger sur la mixité des métiers, regards croisés entre acteurs sur les enseignements du programme, et conférence de Catherine Vidal « Cerveau, sexe et préjugés »
	6 au 17 octobre	4 <sup>ème</sup> Quinzaine de l'égalité : « L'avenir a-t-il un sexe ? »
<b>Haute-Saône</b>	8 et 9 Octobre	Salon des savoirs industriels – stand égalité
<b>Pyrénées-Atlantiques</b>	9 octobre	Manifestation organisée pour les 20 ans de Femmes Chefs d'Entreprises Pyrénées-Atlantiques
	13 octobre	Signature d'un accord égalité avec l'AFT Transport Signature d'un protocole égalité avec ErDF
<b>Seine-Saint-Denis</b>	9 octobre	Réunion d'information départementale pour les créatrices et repreneuses d'entreprises dans le cadre du prix « Créatrices d'avenir »
<b>Somme</b>	13 octobre	Présentation des actions menées dans le cadre de l'accompagnement individualisé des femmes vers l'emploi par le Centre d'information sur le droit des femmes et des familles
<b>Vienne</b>	14 octobre	Pause mixité par les 6 ambassadrices et ambassadeurs de la mixité en service civique
<b>Yonne</b>	14 octobre	Débat « Agir pour l'égalité : la place des femmes dans le développement économique » avec des entreprises, des fédérations professionnelles et des universitaires

Retrouvez toutes les initiatives de la semaine de l'égalité professionnelle sur [femmes.gouv.fr](https://femmes.gouv.fr)

# Une année d'actions et d'avancées concrètes

## La loi du 4 août 2014 : de nouveaux leviers pour parvenir à l'égalité professionnelle

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est la première loi globale pour les droits des femmes, qui prend en compte de manière transversale les enjeux de l'égalité, dans toutes les politiques publiques. Par les réformes qu'elle engage, en levant les obstacles à l'égalité, la loi renforce l'effectivité des droits.

### L'efficacité de la négociation en matière d'égalité professionnelle est renforcée

La négociation en matière d'égalité professionnelle dans les entreprises devient globale et se donne pour objet de définir les mesures de rattrapage des inégalités de rémunération. La négociation annuelle sur les salaires devra désormais assurer le suivi de la mise en œuvre des mesures décidées par les négociations de l'accord sur l'égalité professionnelle. La négociation s'appuiera sur un rapport de situation comparée plus complet et actualisé.

Si des écarts de rémunération sont constatés lors des négociations quinquennales sur les classifications, la négociation devra corriger les facteurs à l'origine de ces écarts : de ce fait, la loi permet d'engager la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

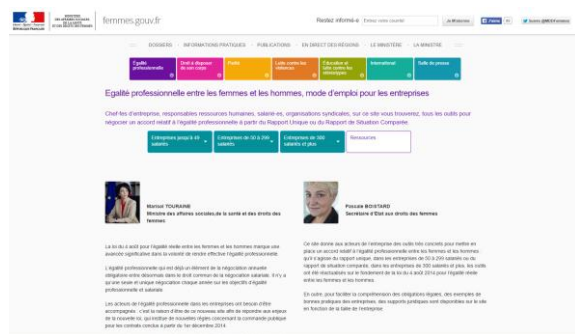
### Les actions en faveur de la mixité des métiers sont soutenues

Les négociations de branches sur les classifications professionnelles devront désormais prendre en compte l'objectif de mixité dans les emplois. Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront désormais éligibles aux fonds de la formation professionnelle.

### La commande publique devient exemplaire

Les entreprises de plus de 50 salariés ne pourront candidater à la commande publique que si elles sont en mesure d'attester qu'elles respectent leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle. Cette exigence s'appliquera aux contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014. Elle concerne plus de 100 000 entreprises et un montant de plus de 75 milliards d'euros.

La rénovation du site ega-pro.fr permet d'accompagner les entreprises ainsi que les collectivités dans la mise en œuvre de cette disposition. Lancé en février 2013 en concertation avec les partenaires sociaux, ce site permet aux entreprises d'appréhender leurs obligations, de maîtriser les étapes d'un dialogue réussi sur l'égalité professionnelle, et leur offre un recensement des bonnes pratiques.



## L'entrepreneuriat féminin devient une mission de la BPI

La loi inscrit dans les missions de la Banque publique d'investissement (BPI) le soutien aux femmes entrepreneures, pour leur permettre de dépasser les difficultés spécifiques qu'elles rencontrent.

Alors qu'en 2012, seulement 30% des créations d'entreprises étaient réalisées par des femmes, le plan « Entreprendre au féminin », lancé en 2013, a fixé trois priorités d'action : la sensibilisation, l'information et l'orientation ; l'accompagnement des créatrices d'entreprise ; l'accès facilité des créatrices aux financements. Ainsi, le Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) a aidé 1724 femmes à créer leur entreprise en 2013 (+11%) et la tendance est toujours à la hausse sur le début d'année 2014. Les réseaux bancaires privés sont également mobilisés.

## La féminisation des directions de la fonction publique est accélérée, celle des entreprises est étendue

L'obligation de compter 40% de femmes dans le flux des nominations aux postes de cadres dirigeants et d'emplois de directions de l'Etat et des grandes collectivités devra être atteinte en 2017, au lieu de 2018.

L'obligation pour les Conseils d'administration des grandes entreprises de compter 40% de femmes est confirmée pour les sociétés cotées et non cotées pour le 1<sup>er</sup> janvier 2017. L'obligation devra être atteinte en 2020 pour les entreprises de 250 à 499 salariés et ayant plus de 50 millions d'euros de chiffres d'affaires.

## De nouveaux droits sont créés pour favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale

La naissance d'un enfant impacte la carrière d'une femme sur deux, et celle d'un homme sur neuf. Interruption temporaire d'activité, passage à temps partiel, démission, congé sans solde : la maternité a un impact important sur les carrières des femmes.

Pour limiter cet impact, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit des dispositifs innovants pour un meilleur partage des responsabilités parentales et faciliter le recours aux services de garde :

- Une période du congé parental sera réservée au deuxième parent.
- La possibilité de transformer une partie de son compte épargne temps en chèque emploi service universel pour rémunérer un service garde d'enfant est expérimentée
- Le tiers payant est proposé aux familles les plus modestes pour rémunérer leur assistante maternelle.

Ces mesures s'accompagnent d'un investissement massif de la création de places d'accueil des jeunes enfants. Le gouvernement s'est engagé à créer 275 000 nouvelles places d'accueil d'ici à 2017 et a engagé un effort financier exceptionnel en ce sens.



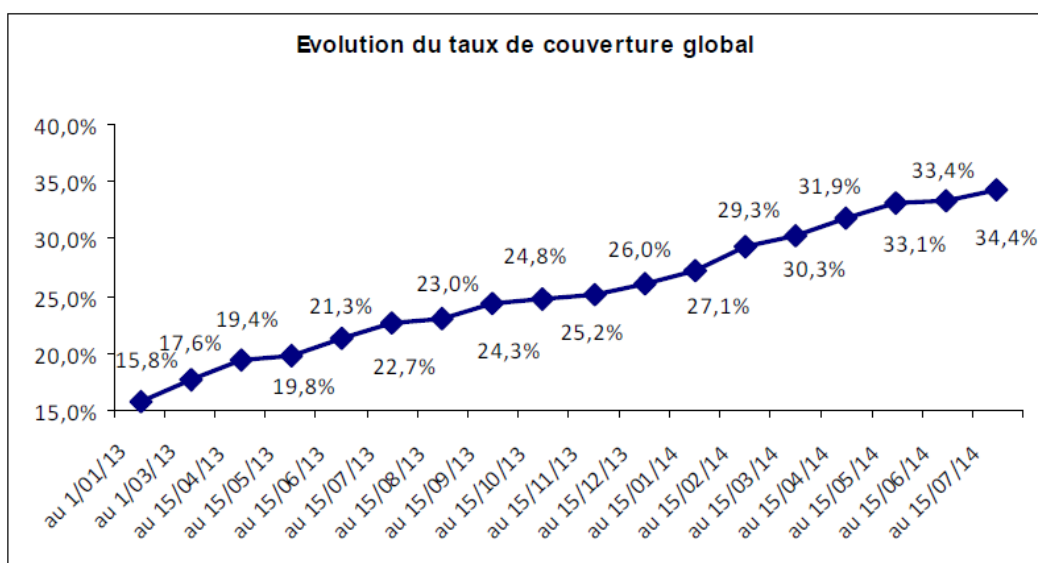
## Renforcement du contrôle des entreprises : les lois s'appliquent enfin

Depuis plusieurs dizaines d'années, les lois en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se sont succédé, sans être appliquées. Les inégalités professionnelles et salariales ont perduré, et se sont même creusées. Les contrôles étaient aléatoires et insuffisants.

En décembre 2012, le gouvernement a garanti, grâce à un nouveau dispositif de contrôle des entreprises, l'effectivité des lois. Les entreprises doivent désormais communiquer leurs accords d'entreprises ou leurs plans d'action relatifs à la lutte contre les inégalités professionnelles aux services de l'Etat, chargés d'en vérifier la conformité.

### Le renforcement des contrôles produit des résultats.

Un an et demi après la mise en place de ce nouveau dispositif, nous constatons qu'il produit des résultats. Au 15 juillet 2014, 34,4% des entreprises de plus de 50 salariés sont couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action ; elles n'étaient que 15,8% au début de l'année 2013. La progression est manifeste et régulière, y compris dans les plus petites entreprises. 91% des mises en demeure ont abouti à la régularisation de la situation. 33 décisions de pénalités financières, pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale, ont été prononcées, notamment pour absence d'accord ou de plan d'action. Depuis début 2014, les entreprises sont mieux suivies, grâce à des stratégies régionales de contrôle et la loi s'applique mieux.



## Favoriser l'emploi des femmes

### Des accords avec Pôle Emploi

Un accord national a été signé en juillet 2013 entre le ministère des Droits des femmes, le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et Pôle emploi. Cet accord se décline désormais au niveau régional grâce à des conventions visant à améliorer la situation des demandeuses d'emploi.

### La troisième convention régionale sera ainsi signée le 15 octobre, en présence de Pascale Boistard, pour la région Bretagne, à Rennes

Ces conventions portent d'une part sur le retour à l'emploi et la qualité des emplois proposés aux femmes – en agissant notamment sur les freins périphériques à l'emploi, tels la garde d'enfants – et d'autre part sur la mixité des emplois.

Les actions envisagées comprennent à la fois la formation des agents, celle des demandeurs d'emploi, la sensibilisation des entreprises, la réalisation de diagnostics locaux des opportunités professionnelles pour les hommes comme les femmes.

## Mobiliser les acteurs locaux

### Les Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : des expérimentations innovantes

En 2012, 9 régions ont lancé des expérimentations en faveur de l'égalité professionnelle. Ces 9 « Territoires d'excellence » sont : l'Aquitaine, la Bretagne, la Centre, l'Île de France, les Midi Pyrénées, le Nord Pas de Calais, Poitou Charente, La Réunion et Rhône Alpes.

Dans ces régions, les collectivités locales, les partenaires sociaux, les associations, et l'Etat créent des dispositifs innovants pour :

- l'insertion des femmes éloignées de l'emploi, et en particulier des bénéficiaires du congé parental
- la mixité des métiers et des filières de formation
- l'égalité salariale au sein des PME et TPE

230 actions ont été conduites dans ces territoires. Elles représentent un investissement total de 9 millions € et ont permis de toucher 170 000 bénéficiaires et 7 400 entreprises.

## Mixité des métiers : la priorité de l'année 2014

L'objectif ambitieux affiché par le gouvernement, passer de 12% des métiers mixtes aujourd'hui à un tiers en 2025, exige une mobilisation de l'ensemble des acteurs.

La plateforme d'actions pour la mixité des métiers, lancée le 6 mars 2014 par le ministère des droits des femmes, avec une trentaine de partenaires, dont des régions, des entreprises et des fédérations professionnelles, a lancé cette mobilisation nationale.

### Les 7 engagements de la plateforme pour la mixité des métiers

- 1 Rendre toutes les orientations professionnelles possibles, aux yeux de tous
- 2 Mettre la question de la mixité au cœur du nouveau service public régional de l'orientation
- 3 Faire basculer dans la mixité 10 secteurs d'activités clés
- 4 Faire de la révision quinquennale des classifications de branche un moment de progrès pour la mixité
- 5 Agir sur les causes de la non-mixité
- 6 Mobiliser la commande publique comme levier de promotion de la mixité, notamment dans les grands chantiers
- 7 Développer de concert une communication positive et partagée

### 10 plans d'action sectoriels pour la mixité sont prévus en 2014

Ces plans sectoriels doivent fixer des objectifs de mixité à 5 ans et prévoir les actions pour les atteindre, notamment en matière de formation initiale et continue, de sensibilisation, d'intégration des hommes et des femmes sur les postes de travail. Les secteurs concernés sont : la petite enfance, le grand âge, les services à la personne, la sécurité civile, l'énergie, les transports, le développement durable.

Un premier plan d'action a été signé dans le secteur des transports le 16 juillet 2014, par le ministère des droits des femmes et le secrétariat d'Etat chargé des transports, de la mer et de la pêche.

Un accord cadre national d'engagement du développement de l'emploi et des compétences dans le secteur de l'autonomie, comprenant une dimension de mixité, a été signé le 27 mars 2014, pour développer l'attractivité et la mixité de la filière. Les métiers de la petite enfance sont également concernés par cette démarche.

### **Lutter contre les stéréotypes qui limitent la liberté de choix de carrière des filles et des garçons**

Le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes soutient une campagne de communication « Au travail, c'est le talent qui compte », réalisée par la Fondation Egalité Mixité, créée sous l'égide de la Fondation Agir contre l'exclusion. Cette campagne sera lancée au mois de novembre.

#### **[Vaulx-en-Velin le 13 octobre]**

Pascale Boistard assistera à une réunion avec des jeunes filles suivies par l'association Capital Filles, association qui intervient dans les lycées professionnels et technologiques, proposant des réunions collectives et du tutorat, pour inciter les filles à diversifier les carrières possibles.

## Les grandes entreprises mobilisées et engagées.

28 grandes entreprises ont signé avec le ministère une convention favorisant l'égalité professionnelle.

Elles se sont engagées :

- à féminiser leurs équipes de direction,
- à progresser en matière d'égalité professionnelle
- à accompagner leurs PME sous-traitantes dans cette voie.

Plusieurs d'entre elles participent à des réseaux pour échanger des bonnes pratiques et mettre en œuvre des programmes de mixité et d'égalité.

## L'application mobile « Leadership pour elle »

Cette application est un outil inédit, pratique et gratuit pour aider les femmes à progresser dans leur carrière, avec des témoignages, des informations et des conseils pratiques. Plus de 27000 téléchargements de l'application ont déjà eu lieu. Une nouvelle version sortira avant la fin de l'année.

## Le site Femmes administratrices

Le site [administratrices.gouv.fr](http://administratrices.gouv.fr) facilite la mise en relation des femmes souhaitant devenir administratrices et des entreprises qui recrutent, avec les réseaux d'accompagnement.

## Féminisation des instances dirigeantes et de l'encadrement des grandes entreprises : le palmarès 2014

Pour la seconde année, le ministère chargé des droits des femmes publie le palmarès des grandes entreprises les plus avancées en matière de féminisation de leurs instances dirigeantes.

Le premier résultat notable est une évolution, en un an, des résultats de ces entreprises : ainsi, la féminisation des conseils est passée de 26,2% à 29,1%, et la féminisation du top 100 de 18,5% à 22,5%.

Cette seconde année montre une progression importante de la féminisation : ainsi, entre 2013 et 2014, au sein des 120 premières entreprises françaises, on trouve :

- 196 femmes supplémentaires dans le top 100
- 46 femmes supplémentaires dans les conseils d'administration et de surveillance
- 17 femmes supplémentaires dans les comités exécutifs, ce qui représente une moindre progression que les autres volets, et un nouveau progrès à réaliser au cours de l'année à venir.

### FEMINISATION DES INSTANCES DIRIGEANTES 2013 - 2014

