

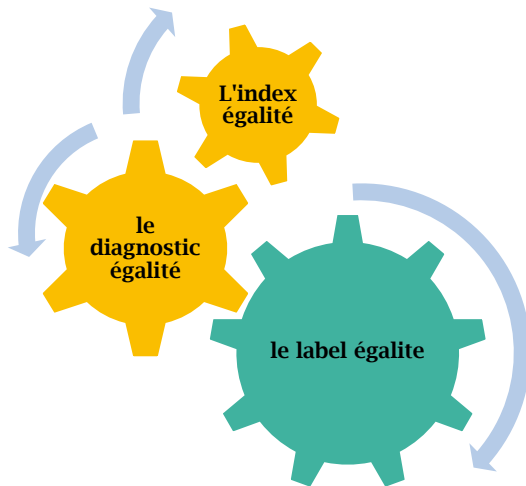
Egalité professionnelle : agir en entreprise



Ce Webinaire Egali'Acte sur les outils de l'égalité professionnelle mobilisables en entreprise avait pour objectif de :

1. Comprendre le contexte au travers d'une définition commune et de quelques chiffres et notions clés.
2. Analyser et prendre conscience des freins liés aux inégalités entre les femmes et les hommes.
3. Proposer des pistes d'actions au travers, notamment, d'une présentation d'outils à mettre en œuvre et en proposant un RDV téléphonique pour aller plus loin.

JE RETIENS :



Mais aussi :

A parcourir :

1. [L'essentiel 2019 : vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#)
2. [Reportage cash investigation: balance ton salaire](#)

Aller plus loin, en pratique :

- [RDV téléphonique la semaine du 6 juillet](#)
- Soutenir [le plan d'actions Egali'Acte](#)



Nous trouver :

Cliquer sur les logos pour être directement redirigé.e

Efficiency:
Actualité/ Le plan
d'actions Egali'Acte



Sparktoo:
Actualité

#sparktoo





Compte-rendu

Webinaire Egali'Acte : Les outils de l'égalité professionnelle pour agir dans les organisations - Démarrage du meeting le 29 juin à 13h30

Meeting animé par Cynthia Marroccu



Sommaire



Compte-rendu



Activités



Présentation



Messages



Compte-rendu



Webinaire Egalite'Acte : Les outils de l'égalité professionnelle pour agir dans les organisations - Démarrage du meeting le 29 juin à 13h30



28 juin 2020

animé par Cynthia Marroccu





L'égalité professionnelle F-H en entreprise, de quoi parle t-on ?

Appréhender les dispositifs majeurs pour agir

Déterminer l'outil approprié en fonction des objectifs de son entreprise

Bénéficier d'un regard critique et d'un retour d'expérience sur chacun des outils

Activités

-  Pour vous, l'égalité femmes-hommes en entreprise, c'est quoi ? 15 idées
-  Combien d'années faudrait-il encore pour résorber lécart de rémun... 250
-  Sondage 1 question
-  Sondage Outils 1 question



Pour vous, l'égalité femmes-hommes en entreprise, c'est quoi ?

live storm

liste

15 idées

idées



Environnement sain pour tout le monde	0
Egalite en droits et en devoirs	0
même opportunités pour les femmes et les hommes	0
Pouvoir avoir accès aux mêmes opportunités professionnelles	0
salaires	0
lutte contre le sexisme	0
Egalité salariale	0
A compétence égale = salaire égal	0
égalité salariale	0
acces à tous les postes	0
Ecart salarial important	0
Avantages	0
Possibilité d'évolutions égales	0
rémunérations	0
Carrière	0

pour les ^{accès} ^{aux} ^{avoir} salariale
opportunités
Carrière Avantages

klaxoon



Combien d'années faudrait-il encore pour résorber l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ?

live challenge

« 250 »



gagné par Valentine Gallay

22 tentatives

2 minutes

55 % participation



Sondage

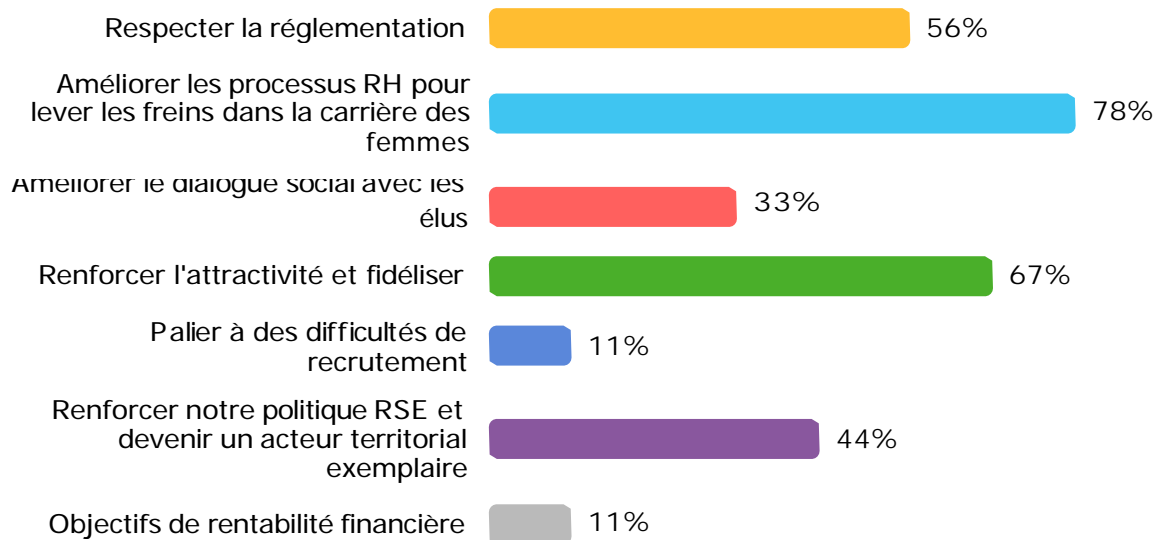
Nombre de participants	9
Nombre de questions	1

Question 1

Quels sont (ou seraient) vos enjeux à vouloir agir en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes

choix multiples

7 choix





Sondage Outils

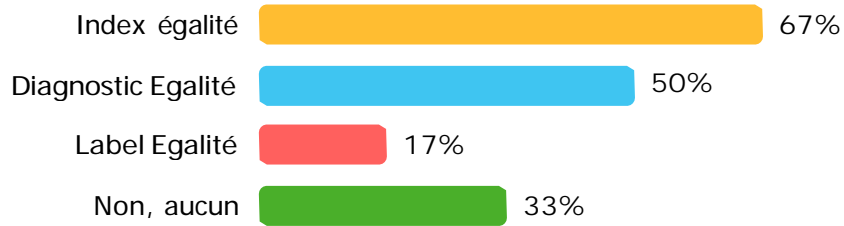
Nombre de participants	8
Nombre de questions	1

Question 1

Avez-vous mis en oeuvre au sein de vos organisations, un ou plusieurs de ces outils

choix multiples

4 choix





Presentations

Nombre de présentations

1



Support de présentation Webinaire Egalité

18 pages



Webinaire Egali'acte

Agir pour l'égalité entre les
femmes et les hommes en
entreprise : Découvrez quel
outil est fait pour vous !



Emilie Hazevis-Bini & Cynthia Marroccu

Qui sommes-nous ?



Emilie Hazevis-Bini



Cynthia Marroccu



Entrepreneures engagées
Convictions et valeurs communes
Plaisir à collaborer



Page 3

Objectifs du webinaire



PARTAGÉE UNE DÉFINITION COMMUNE



QUEL OUTIL POUR QUEL OBJECTIF ?



PARTAGE D'EXPÉRIENCE SUR LES
IMPACTS POSITIFS D'UNE DÉMARCHÉ
VOLONTAIRE

Page 4



Ouverture Brainstorming

L'égalité femmes – hommes au travail,
c'est quoi pour vous ?

Agir en faveur de l'égalité professionnelle en entreprise

- L'entreprise met en œuvre les conditions nécessaires pour garantir une carrière professionnelle **non influencée par la notion de genre** dans l'ensemble des processus RH (recrutement, intégration, évolution, rémunération, formation, temps de travail, etc.)
- Elle accorde **une attention particulière à analyser et lever les freins existants**

Dates clés sur l'égalité professionnelle entre les femme et les hommes

- **1972** : Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.
- **1983** : Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.
- **1985** : Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés.
- **1992** : Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.
- **2001** : Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social
- **2006** : Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes..
- **2007** : Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.
- **2011** : La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance
- **2012** : Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Loi n° 2012-954 du **6 août 2012** relative au harcèlement sexuel qui le définit
- Loi du **4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Loi Avenir Professionnel de **septembre 2018**, l'Index de l'égalité professionnelle a été conçu pour mettre fin aux inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail

Source : www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr

Page 7



A votre avis ?

Combien d'années, à partir de 2020, faudrait-il encore pour résorber l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Page 8

L'écart de
rémunération
femmes-
hommes

- L'égalité salariale entre femmes et hommes est inscrite dans la loi depuis 1972.
- Cependant, les femmes françaises sont en moyenne payées 9 % de moins que les hommes à poste et âge égaux.
- Tous postes confondus, l'écart atteint 27 %
- Un indicateur visible et mesurable mais de la confusion et des freins à l'analyse

Page 9

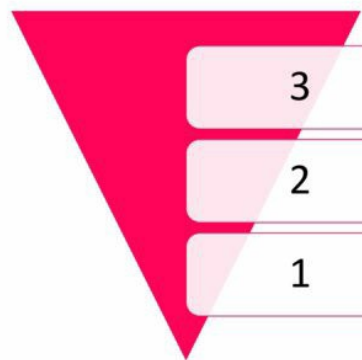


Et vous ?

Quel sont (ou seraient) vos enjeux à agir en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Page 10

Comment agir ?



3

Culture d'entreprise et transformation

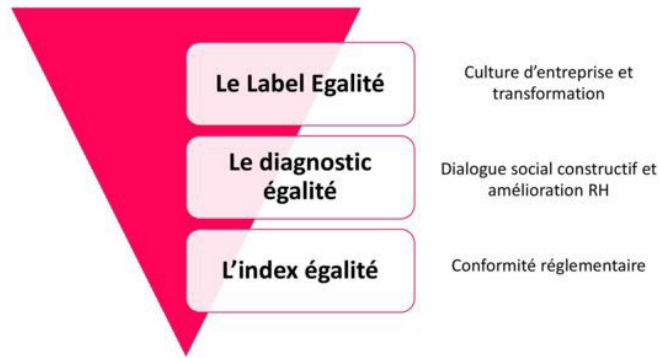
2

Dialogue social constructif et amélioration RH

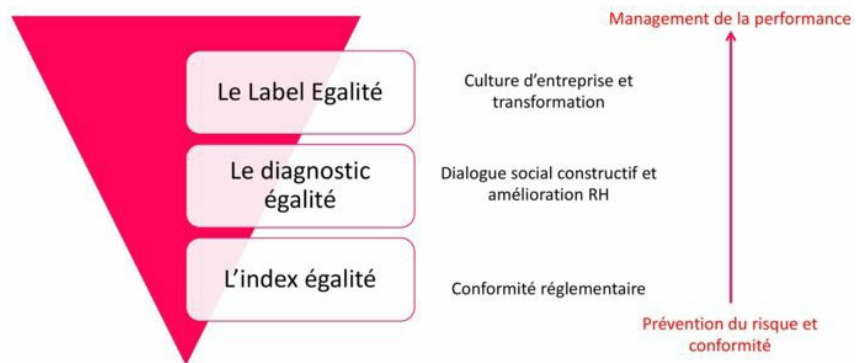
1

Conformité réglementaire

Comment agir ?



Comment agir ?





Avez - vous mis en œuvre ces outils?

Cochez si oui

Philosophie et objectifs de chaque outil

Outils pour agir	Philosophie et objectifs	Dimensions mesurées	Résultat
Index égalité	Obligation légale pour les + de 50 salariés Faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en identifiant des écarts mesurables Le rendre public	<ul style="list-style-type: none"> L'écart de rémunération femmes-hommes <ul style="list-style-type: none"> L'écart de répartition des augmentations individuelles, L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations 	Un score sur 100 calculé et publié sur internet Des mesures doivent être prises si inférieur à 75

IMPACT : Conformité réglementaire

Ressources : Ministère du travail – simulateur calculateur en ligne


Philosophie et objectifs de chaque outil

Outils pour agir	Philosophie et objectifs	Dimensions mesurées	Résultat
Diagnostic égalité	<p>Obligation légale dans une perspective de négociation collective</p> <ul style="list-style-type: none"> Établir un diagnostic des écarts de situations entre les femmes et les hommes ; Élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés ; Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle 	<ol style="list-style-type: none"> Embauche Formation Promotion entre activité professionnelle et vie professionnelle Qualification Classification Conditions de travail Sécurité et santé au travail Rémunération effective (obligatoire) Articulation entre activité professionnelle et vie professionnelle 	<p>Une analyse des écarts de manière approfondie permettant d'explicitier les freins dans la carrière des femmes.</p> <p>Un outil de dialogue social et de progrès</p>
<p>IMPACT : Dialogue social constructif et outil d'amélioration RH</p>		<p>Ressources : Outil diagnostic égalité professionnelle ANACT</p>	

Philosophie et objectifs de chaque outil


Outils pour agir	Philosophie et objectifs	Dimensions mesurées	Résultat
Label Egalité	<p>Dispositif volontaire</p> <p>Récompense l'exemplarité des pratiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle la gestion des ressources humaines et le management l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel 	<p>Reconnaissance de l'Etat: Innovation et RSE</p> <p>Outil d'attractivité, de fierté et de différenciation</p> <p>Démarche collective et sur le long terme</p>
<p>IMPACT : Culture d'entreprise et performance</p>		<p>Ressources : AFNOR Certification – Cahier des charges du Label Egalité</p>	

Page 17



Retours
d'expériences
sur le label
égalité

- Outil RSE
- Dialogue social constructif
- Fierté des collaborateurs et valeurs
- Modernité
- Attractivité
- Transversale



Page 18

Merci de votre attention

 Messages

Nombre de messages

7

Violette 29 juin 2020, 13:47:14
salariales

Violette 29 juin 2020, 13:47:27
traitement egal

Morgane Maude 29 juin 2020, 13:48:36
Avoir accès aux mêmes domaines de métiers

Violette 29 juin 2020, 13:50:46
70 ans

Morgane Maude 29 juin 2020, 13:51:04
Tout dépend de notre engagement et de notre action

Violette 29 juin 2020, 13:51:19
peut être moins, 50 ans

Morgane Maude 29 juin 2020, 13:51:57
Avec une vraie et belle force collective je dis 10ans

Benjamin F. *3 centuries ago*

Tell me and I forget, teach me and I may remember,
engage me and I learn.

Klaxoon *today*

Merci de votre participation.

Vous voulez en savoir plus ?

+33 (0)2 22 74 06 70

help@klaxoon.com

