

# L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES : LES ENTREPRISES A LA TRAINÉ

## DECRYPTAGE

### L'égalité professionnelle : peut mieux faire ! Compte-rendu de la matinale organisée par Opticsvalley le 15 janvier 2013

Suzane Thébault, consultante au sein de l'Apec, s'est rendue dans les locaux d'Opticsvalley le 15 janvier 2013 pour animer une matinale intitulée « Agir durablement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». A cette occasion, elle a rappelé le contexte et les contraintes réglementaires. Et de citer quelques chiffres emblématiques... : ainsi, par exemple, les femmes représentent 35 % des 4 millions de cadres ; près d'un quart des hommes (23 %) occupent un poste à forte responsabilité pour 11 % de femmes ; quelque 3 % de femmes sont recensées aux emplois de direction. Cette dernière proportion montre l'existence de ce que l'on nomme le « plafond de verre », c'est-à-dire une ascension bloquée au sein d'une entreprise à cause de freins souvent non visibles.

Par ailleurs, les femmes occupent 80 % des emplois à temps partiel, surtout à partir de 35 ans, alors même que le temps partiel constitue un handicap à la prise de responsabilités. En outre, parmi les cadres, l'écart de salaire est de 18 % et se creuse après 40 ans.

Au-delà de ces données générales, on constate également l'existence de différences femmes-hommes dans la structure des emplois. Les femmes en emploi sont près de quatre fois plus souvent dans la catégorie « employés » que les hommes. De plus, 88 % des femmes travaillent dans le tertiaire contre 63 % des hommes ; 8 % des femmes sont dans l'industrie contre 20 % des hommes.

Suzane Thébault a également mis en lumière les bénéfices à agir. Il s'agit d'œuvrer pour l'égalité des droits et l'égalité des chances mais

les gains peuvent également être économiques. Mettre en œuvre des actions visant à obtenir l'égalité femmes-hommes permet, en particulier, d'optimiser le fonctionnement de l'organisation et de réduire les coûts directs ou indirects liés à la pénibilité du travail. Du côté des ressources humaine, cela favorise l'optimisation des pratiques de gestion et participe à l'adoption d'une démarche intégrée à tous les processus de Gestion prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) ainsi qu'à la mise en cohérence des plans d'actions en matière de recrutement, de mobilité, de rémunération, de formation, de management, des effets des âges, de pénibilité, de gestion des talents et de sécurisation des parcours. La fidélisation des compétences, la valorisation de l'image et de la marque Employeur, l'amélioration du dialogue social et de la motivation des salariés sont d'autres bénéfices cités par Suzanne Thébault.

Bien sûr, à ces éléments s'ajoute également le fait que cela répond à une obligation légale. En accord avec l'article 99 de la Loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites, les décrets du 7 juillet 2011 puis du 18 décembre 2012 donnent un cadre légal aux obligations concernant l'égalité professionnelle femmes-hommes. Ils pérennisent l'obligation de négocier sur les écarts salariaux, renforcent et enrichissent le rapport de situation comparée (RSC), introduisent l'obligation de négocier un accord, voire de rédiger un plan d'action, renforcent l'information des salariés, instituent une pénalité financière en cas d'absence d'accord ou de plan d'action et obligent les entreprises à communiquer leur accord d'entreprise ou plan d'action auprès de la Direccte.

### DES SUPPORTS POUR SENSIBILISER LES DIRIGEANTS ET RESPONSABLES RH

**Guide « Un salaire égal pour un travail de valeur égale – Pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine » proposé par le Défenseur des droits, mars 2013**

*Destiné aux acteurs de l'égalité femmes/hommes, ce guide propose une démarche d'évaluation non discriminante des emplois. Il s'adresse plus particulièrement aux acteurs de la négociation collective de branche et d'entreprise (DRH, syndicats, instances représentatives du personnel...), qui sont amenés à examiner les classifications et les salaires.*

*Le Défenseur des droits regroupe les missions du Médiateur de la République, du Défenseur des enfants, de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) et de la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS).*

### Annuaire francilien 2013 des réfèrent(e)s égalité en Île-de-France

*L'annuaire francilien des réfèrent(e)s égalité recense les personnes contacts en Île-de-France sur la thématique de l'égalité femmes-hommes. Il est disponible en téléchargement sur le site internet du Centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes, [www.hubertine.fr](http://www.hubertine.fr)*

### Décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 : exigences renforcées pour les entreprises de 50 salariés et plus

*Avant la mise en application du décret du 18 décembre 2012, pour ne pas être soumises à une pénalité à la charge de l'employeur, les entreprises d'au moins cinquante salariés devaient être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'actions qui fixait les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre. Ces dernières portaient sur au moins deux des domaines d'action mentionnés dans le code du travail (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale) pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins trois de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus.*

*Désormais, le nombre minimal de domaines d'actions inclus obligatoirement dans les accords et plans d'actions passe de deux à trois pour les entreprises de moins de 300 salariés et de trois à quatre pour les entreprises de 300 salariés et plus. Par ailleurs, la rémunération effective sera désormais obligatoirement comprise dans les domaines d'actions retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'actions. En outre, les entreprises ont désormais l'obligation de déposer leurs plans d'action auprès des services de l'Etat (Direccte).*

## Les écarts de salaires : une réalité

Dénoncées depuis longtemps, les inégalités professionnelles sont encore aujourd'hui constatées dans de nombreuses entreprises, petites, moyennes et grandes. En particulier, les inégalités de salaire demeurent. Si la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes avait pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, force est de constater que sa portée s'est avérée limitée. « Alors que les femmes ont massivement investi le marché du travail et que leur niveau d'éducation a rejoint voire dépassé celui des hommes, les inégalités professionnelles persistent entre les femmes et les hommes et le salaire des femmes reste largement inférieur à celui des hommes », précise-t-on sur le site du Ministère des droits des femmes.

L'Insee apporte des précisions en se rapportant aux données 2010. Selon un document que l'institut de la statistique a publié en mars 2013, les femmes salariées du secteur privé ont perçu en moyenne, en 2010, un revenu salarial net annuel de 15 600 euros, soit 28 % de moins que les hommes. « Cet écart s'explique d'abord par un niveau de salaire horaire moyen inférieur de 18 % à celui des hommes. De surcroît, les femmes ont travaillé en moyenne dans l'année 13 % d'heures en moins. D'une part, compte tenu des périodes de chômage et d'inactivité, elles ont travaillé un peu moins

de jours dans l'année (293 jours contre 303 pour les hommes). D'autre part, elles occupent plus souvent des postes à temps partiel. Enfin, lorsqu'elles sont à temps complet, leur durée hebdomadaire de travail est également inférieure à celle des hommes ; elles effectuent, en particulier, moins d'heures supplémentaires. » Et l'étude d'apporter également des informations sur le secteur public : en 2010, l'écart de revenu salarial entre hommes et femmes était de 18 % dans le secteur public, soit 10 points de moins que dans le secteur privé, un écart resté stable sur les dix dernières années analysées.

Comparée à ses voisins et aux autres pays du monde entier, la France fait d'ailleurs figure de mauvais élève. Le Gender Gap Report 2013, publié dans le cadre du World Economic Forum, classe ainsi la France à la 129<sup>ème</sup> place sur 136 en matière d'écart salarial à travail égal !

Une réalité constatée mais pas toujours perçue au sein même des entreprises. A titre d'exemple, selon une étude de l'Apec, 30 % des entreprises interrogées affirment que la progression salariale des femmes est plus lente que celles des hommes. Quelque 34 % des répondants femmes sont affirmatives sur ce sujet contre seulement 16 % des répondants hommes.

**Guide IMS-Entreprendre pour la cité « Les stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise », mai 2012**

*L'IMS propose un guide pratique dédié aux responsables d'entreprises, leur donnant des leviers d'action leur permettant d'optimiser leur politique en faveur de l'égalité professionnelle. Ce guide repose sur une enquête dont l'objectif était d'identifier les stéréotypes des managers sur les femmes et les hommes au travail. Plus de 1 200 salariés de neuf entreprises ont été interrogés.*

*Créé en 1986 par des dirigeants d'entreprises, IMS-Entreprendre pour la Cité regroupe 230 entreprises engagées dans des démarches de responsabilité sociale (RSE).*

**« Manuel de résistance aux stéréotypes sexistes en entreprise », publié par le Medef, mai 2013**

*Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, le Medef considère qu'il faut faire évoluer les mentalités en cassant les stéréotypes dans la société mais aussi dans les entreprises. Ni guide, ni document scientifique, ce manuel est destiné à l'ensemble des chefs d'entreprise, dirigeants et managers. Il cherche à illustrer les principaux stéréotypes et à mettre en exergue quelques clefs managériales pour les combattre et ainsi faciliter l'accomplissement des politiques d'égalité professionnelle dans l'entreprise.*

**Etude de l'ORSE : « Hommes, acteurs et sujets de l'égalité », février 2013**

*L'étude « Hommes, acteurs et sujets de l'égalité » publiée par l'ORSE est un argumentaire à destination des entreprises souhaitant débiter une réflexion en profondeur sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de leur structure. Première étude du genre en Europe, elle démontre pourquoi l'égalité professionnelle n'est pas exclusivement un combat des femmes et en quoi les hommes en sont autant destinataires que bénéficiaires.*

*L'ORSE (l'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises) regroupe une centaine de membres venant des grandes entreprises ; des sociétés de gestion de portefeuille et des investisseurs ; des organismes professionnels et sociaux ; des ONG.*

**Egalité professionnelle, un site internet pour les PME**

*Les services de l'Etat, en concertation avec les partenaires sociaux, ont mis en place un site dédié à l'accompagnement des acteurs des PME en matière d'égalité professionnelle. L'objectif est de proposer des outils concrets pour engager, suivre et conduire la démarche d'égalité femmes-hommes.*  
<http://www.ega-pro.fr>

## FOCUS

### Stéréotypes et plafond de verre sont à l'origine des inégalités dans les secteurs techniques et scientifiques

A l'occasion de la Fête de la Science, le 9 octobre dernier, Global Contact Cabinet d'Etudes & Conseil a publié les résultats de « Mutationnelles 2013 »(\*), une étude sur les formations et les emplois des femmes dans les sciences et technologies en France.

Ainsi, en matière d'orientation, la proportion de filles dans les filières scientifiques et techniques augmente légèrement (+ 2,5 % entre 2008 et 2012), endiguant plusieurs années de baisse. Une nuance est toutefois à apporter : les filles continuent de délaisser les technologies et les sciences dites dures, et se tournent plus volontiers vers d'autres types de disciplines. « L'étude souligne que la baisse de la proportion étudiante dans les filières techniques et scientifiques est stoppée, indique Claudine Schmuck, fondatrice et directrice associée de Global Contact. Toutefois, force est de constater que les femmes restent minoritaires dans les formations scientifiques et techniques (34 %) et que l'orientation reste stéréotypée ». La féminisation des filières dites de « sciences dures » est bloquée. A titre d'exemple, dans les écoles d'ingénieurs, les filles représentent 66 % des effectifs de la filière agronomie

contre 28 % et 13 % respectivement dans les filières Physique et STIC. Et le constat est similaire pour les autres diplômes de niveau CAP à bac+5. Par exemple, dans les CAP production, les filles forment toujours plus de 90 % des élèves qui choisissent l'habillement.

Ces choix s'avèrent pénalisants au regard de l'employabilité des femmes et des écarts de rémunération. Par exemple, l'agronomie et la chimie – qui attirent particulièrement les femmes – connaissent un taux de chômage plus important que les autres secteurs scientifiques et techniques pour les jeunes diplômés. « Depuis 2008, la même proportion de femmes s'oriente vers les mêmes filières de spécialisation : agronomie et chimie. Ainsi 34 % des femmes ingénieurs se sont orientées vers des filières où les perspectives d'emplois représentent moins de 10 % des premiers emplois. Conséquence ? Des taux de chômage plus élevés pour celles qui ont choisi l'agronomie et la chimie en début de carrière. Le taux de chômage pour les diplômées dans ces deux spécialités est proche de 8 %. Ces taux sont deux fois supérieurs à celui des hommes ayant choisi

la même spécialisation. Par contre, celui observé dans les filières non choisies par les femmes est très sensiblement inférieur. C'est notamment le cas dans le numérique : 3 %, et la mécanique où l'on observe même un écart négatif : 2 %, relève l'étude Mutationnelles. Par ailleurs, les secteurs agronomie et chimie enregistrent les écarts de salaires femmes-hommes les plus élevés en 2013, de l'ordre de 50 %.

Quid de l'évolution des inégalités en milieu professionnel ? Premier constat : les inégalités perdurent. Les femmes dans les métiers scientifiques et techniques se heurtent, comme dans d'autres secteurs, « au plafond de verre et dès lors qu'elles fondent une famille sont prises dans les contraintes de l'équilibre vie privée/vie professionnelle ». Chez les ingénieurs, 53 % des hommes exercent une fonction d'encadrement, contre 36 % pour les femmes. Deux cinquième (40 %) des ingénieurs ont une responsabilité budgétaire : une part qui tombe à 28 % pour les femmes.

Deuxième constat : les inégalités prennent la forme d'une diminution constante du nombre de femmes sur l'échelle de la progression des carrières. « Il s'agit d'un phénomène observé depuis plusieurs années : « the leaky pipeline » ou « fuite » des compétences. Quelque 45 % des élèves de terminales S

sont des filles. Les femmes ne représentent plus que 26 % des ingénieurs de moins de 30 ans. Ce pourcentage atteint à peine 10 % lorsque l'on observe l'ensemble des plus de 45 ans », relève Claudine Schmuck. « Les facteurs explicatifs de cette diminution sont multiples, mais après l'entrée dans la vie active quatre sont identifiés comme essentiels dans les études réalisées sur ce sujet : l'insertion des femmes dans l'entreprise, l'évolution professionnelle, l'équilibre vie professionnelle/vie privée et l'isolement progressif », peut-on lire dans l'étude. Pour des raisons familiales, ce sont d'ailleurs plutôt les femmes qui optent pour le temps partiel. Chez les ingénieurs, les femmes sont 10 % à travailler à temps partiel, contre 1 % des hommes. « Le temps partiel est d'autant plus problématique qu'il freine l'évolution professionnelle, note Claudine Schmuck. Un cadre haut potentiel ne peut prétendre facilement à une progression de carrière s'il demande un temps partiel. »

(\*) Cette étude est réalisée à partir de données issues de sources publiques (Eurostat, Ministère de l'Education Nationale) et privées, dont l'enquête annuelle de l'IESF (Ingénieurs et scientifiques de France).

## TEMOIGNAGE

### Philippe Brégi, Président de la société Egide, témoigne

« Egide est une entreprise manufacturière qui compte deux sites : ses bureaux parisiens regroupent les fonctions administratives et commerciales, son établissement industriel basé en région PACA réunit fonctions de R&D et de production. Dans son usine de Bollène, dans le Vaucluse, Egide compte ainsi 150 salariés dont 78 % de femmes. Les opérateurs sont, en fait, des opératrices. Quelques hommes ont postulé à ces postes d'assemblage ou de contrôle, mais aucun n'a réussi les tests que nous faisons passer aux candidats. Sur les postes de techniciens et d'ingénieurs, nous veillons à obtenir une certaine parité, sans en faire pour autant une règle. Nous ne nous donnons pas de quotas mais nous veillons à ce qu'il n'y ait aucune discrimination à l'embauche. Si dans le domaine de la maintenance nous n'employons aucune femme technicienne, ce n'est pas le cas dans les autres métiers. Dans la R&D, en particulier, la mixité est totale. La société compte par ailleurs cinq femmes ingénieurs sur les 23 ingénieurs en poste. Je note, en particulier, que la féminisation des postes techniques et scientifiques s'accélère surtout avec l'arrivée de la jeune génération. Egide veille également à accorder une certaine souplesse aux salariés en matière de temps de travail. Ainsi, par exemple, nous sommes toujours à l'écoute des demandes de temps

partiel quelle qu'en soit la raison. Nous les acceptons dans la plupart des cas, même si cela nécessite une réorganisation des plannings qui n'est pas toujours simple à mettre en place. Je considère, à titre personnel, que ce type d'aménagement du temps de travail est gérable. Les femmes sont concernées par cette flexibilité mais les hommes aussi. Par ailleurs, aucune différence de salaire basée sur le sexe n'est bien sûr pratiquée au sein de l'entreprise. Nous n'éprouvons pas de difficulté particulière à respecter la réglementation dans le domaine de l'égalité professionnelle femmes-hommes, en particulier parce que l'entreprise compte un fort pourcentage de femmes dans ses effectifs. Une exception toutefois est à signaler : trouver des femmes pour siéger à notre conseil d'administration n'est pas évident ! »

*Egide développe des boîtiers hermétiques ayant vocation à assurer l'invulnérabilité de systèmes électroniques intégrés ou de puces complexes.*

## EN BREF

### Le théâtre pour sensibiliser les jeunes : « Les Femmes de Génie sont rares ? »

*Susciter le questionnement des jeunes sur les stéréotypes de genre dans les choix d'orientation ; leur donner des repères historiques sur la place des femmes dans les sciences ; élargir les choix d'orientation des filles vers les filières scientifiques : tels sont les objectifs de l'action de médiation scientifique de la Comédie des Ondes mise en place dans le cadre de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif 2013-2018.*

*Trois femmes de science, Marie Curie, Ada Lovelace et Émilie du Châtelet, sont évoquées successivement à travers un dialogue entre une comédienne et un comédien. Au-delà de la compréhension de la nature de leurs travaux scientifiques, la question des genres est posée.*

*La tournée scolaire francilienne est soutenue par la région Île-de-France, la Préfecture de région - Préfecture de Paris - Délégation régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et le Conseil général de l'Essonne.*

### Parité dans les instances dirigeantes : les grandes entreprises à la peine

*Orange figure en tête des entreprises du SBF 120 au regard de la place que l'entreprise accorde aux femmes dans ses instances dirigeantes. A l'occasion de la première semaine de l'égalité professionnelle organisée par le Ministère des droits des Femmes, un classement a été dévoilé. Ce palmarès, construit avec le cabinet Ethics & Boards, révèle l'ampleur des progrès à accomplir car aucune des grandes entreprises françaises n'atteint la parité. Pour autant, certaines structures sont plus en avance que d'autres. Orange en fait partie, se positionnant en tête devant Medica, Saint-Gobain et Virbac.*

### Convention 2013 – 2014 pour développer l'entrepreneuriat des femmes en Île-de-France

*Les Franciliennes ne représentent que 30 % des créateurs d'entreprises, alors qu'elles constituent 49 % de la population active en Île-de-France. Forts de ce constat, l'Etat, la Région et la Caisse des dépôts ont signé une convention pour développer l'entrepreneuriat des femmes. Onze actions ont été définies. Elles sont destinées à mieux connaître la création et la reprise d'activités par des femmes, à sensibiliser les professionnels et à favoriser la pérennité des entreprises. Ce plan d'action régional s'inscrit dans une démarche nationale de promotion de l'entrepreneuriat féminin visant à favoriser l'égalité professionnelle « femmes-hommes », valoriser l'efficacité et la performance économique du travail des femmes, concilier vie professionnelle et personnelle.*

## INTERVIEW D'EXPERT

### Trois questions à Nagat Azaroili, chargée de mission « Emploi - égalité professionnelle » à la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, en Préfecture de Région d'Île-de-France.

#### Y a-t-il encore matière à agir en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes ?

Tout est fait mais reste à faire. Les lois existent mais il faut les appliquer, les accompagner et le cas échéant sanctionner les entreprises qui ne les respectent pas. Il y a d'autant plus une nécessité à agir qu'on est dans l'illusion de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. L'égalité réelle est loin d'être atteinte. Ségrégation constatée sur le marché du travail, métiers aux effectifs principalement féminins moins bien valorisés, temps partiel soi-disant choisi... de nombreux aspects sont à prendre en considération. Lorsque l'on parle de temps partiel, par exemple, les femmes anticipent-elles toutes les conséquences d'un tel choix, si choix il y a ? En particulier, travailler à temps partiel a des répercussions sur l'évolution de carrière et le montant de ses retraites.

#### Quelles sont les actions de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Île-de-France

Parvenir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes face à l'emploi nécessite d'agir simultanément sur plusieurs points : en s'attaquant aux inégalités dès l'école ; en favorisant l'insertion professionnelle durable des femmes sur le marché du travail ; en accompagnant les entreprises dans leur politique de mixité des métiers ; en renforçant l'égalité dans les entreprises par le dialogue social ; en facilitant la création d'entreprise par les femmes. Dans le domaine de la mixité des métiers, par exemple, nos actions auprès des entreprises s'articulent autour de trois axes : information/sensibilisation, formation, accompagnement. Géré par la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, et ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, le dispositif « contrats pour la mixité des emplois et

l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », notamment, a pour vocation d'aider au financement d'un plan d'action exemplaire en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. L'articulation des temps de vie est une autre problématique qui nous préoccupe, avec deux axes principaux : la place des pères et les modes d'accueil des enfants. Nous menons sur ce thème, aussi, des actions de sensibilisation et de formation. Plus généralement, dans l'idée de développer le dialogue social, par exemple plusieurs centaines de militants syndicaux ont bénéficié de stages de sensibilisation et de formation à la négociation sur l'égalité professionnelle. Le développement de la négociation collective dans l'entreprise et la concertation territoriale constituent des instruments privilégiés pour faire progresser l'égalité. C'est l'objet de la convention "Île-de-France, territoire d'excellence" pilotée par l'État et le Conseil régional.

#### Comment voyez-vous l'avenir ? Selon vous, comment les choses vont-elles évoluer à moyen terme ?

Pour moi, il y a deux façons d'analyser la situation. D'un point de vue macro, il est nécessaire de mener une action permanente au long cours. Si on lève le pied une fois, on recule de dix ans ! Rien n'est moins naturel que l'égalité professionnelle. Si l'on adopte une vision micro, cela évolue sur la bonne voie. Les mutations s'opèrent par petits changements individuels, pour chaque femme au sein de sa structure ou de sa future entreprise. A titre d'exemple, huit femmes techniciennes télécoms, formées grâce aux financements de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, ont tout récemment signé un contrat CDI.

#### L'Île-de-France : territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle femmes - hommes

Le 26 novembre 2012, le Préfet de la Région Île-de-France et le Président du Conseil régional ont signé, en présence de Mme Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des Droits des Femmes – Porte Parole du Gouvernement, une convention-cadre visant à mettre en place des actions innovantes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. En Île-de-France, les expérimentations seront centrées sur deux priorités : dynamiser dans les TPE / PME la négociation en matière d'égalité professionnelle, favoriser la mixité des filières et des métiers en permettant aux jeunes filles ainsi qu'aux jeunes garçons de se projeter sur tous les métiers.

L'Île-de-France fait partie des neufs régions « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle femmes – hommes » qui ont passé une convention avec l'État fin 2012 dans le but d'œuvrer pour plus d'égalité salariale dans les TPE-PME, plus de mixité dans les filières de formation et améliorer le retour à l'emploi après un congé parental. Un bilan global sera présenté fin 2014 avant une généralisation des actions les plus probantes.

#### Féminisation des postes de direction : 27 conventions signées avec de grandes entreprises

Le mardi 9 avril 2012, Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des Femmes, a réuni 16 dirigeants de grands groupes français et 600 actrices et acteurs de l'Égalité professionnelle au Palais Brongniart, à Paris pour une conférence et des engagements contre le Plafond de verre. A cette occasion, elle a signé 16 conventions avec les dirigeants réunis (sociétés Accenture, Accor, Air France, Areva, BNP Paribas, Carrefour, Coca-Cola, EADS, EDF, GDF, La Poste, Microsoft, Schneider Electric, SNCF, TOTAL, Véolia). Lors de la première semaine de l'égalité professionnelle organisée par son ministère en octobre dernier, elle a fédéré onze nouvelles adhésions (Allianz France, Axa, Caisse des Dépôts, Casino, Coca-Cola France, HSBC, LVMH, Michelin, Orange, Orangina-Schweppes et Randstad). Ces entreprises signataires prennent des engagements sur la féminisation des postes de direction, notamment des Comités exécutifs et des Comités de direction, et sur l'accompagnement de leurs TPE et PME fournisseurs et sous-traitants dans une démarche cohérente en matière d'égalité. Elles s'engagent également à signer une charte sur l'équilibre des temps de vie.