

ACTIVITÉ 1

SITUATION

Vous êtes consultant chez *YZ Conseils*, cabinet de conseil en Ressources humaines.

Dans le cadre d'un audit organisationnel, la société *Tubitax SA* a constaté un déséquilibre manifeste au niveau de l'égalité des genres. Elle souhaite s'engager en matière de discrimination et donc agir afin de réduire les inégalités entre hommes et femmes dans son entreprise.

Elle consulte votre société à ce sujet et vous demande de lui fournir des recommandations pour la définition de la stratégie et la mise en œuvre des actions.

Vous avez donc réuni un certain nombre de documents.

TÂCHE

Rédigez un rapport structuré et argumenté en vous appuyant sur les documents dont vous disposez.

Vous respecterez le plan suivant (180-250 mots) :

- Description de la problématique et objectif du rapport
- Les sources possibles de discrimination et la justification de bonnes pratiques
- Recommandations pour la promotion de l'égalité professionnelle H/F

Après avoir pris connaissance des documents, rédigez votre rapport.

DOCUMENT 1

EGALITE HOMMES-FEMMES EN ENTREPRISE : LE BILAN

Chaque année, partout dans le monde, la journée de la femme est l'occasion de mesurer les avancées en termes d'égalité des sexes au travail. Mais que font les entreprises pour faire respecter la parité hommes-femmes ?

Femmes et marché du travail : quelques chiffres

Malgré l'amélioration de la situation en matière d'égalité professionnelle ces dernières décennies, les écarts entre les sexes subsistent partout en France.

Selon *l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)*, les femmes de 30 à 65 ans perçoivent un revenu salarial annuel inférieur de 26% à celui des hommes. Cet écart s'explique par une moindre présence de femmes parmi les cadres et par leur surreprésentation dans des métiers moins bien rémunérés (assistantes, secrétaires, aides-soignantes, etc.).

Le plafond de verre résiste

Le plafond de verre est le constat qu'il existe un plafond invisible auquel se heurtent les femmes dans l'avancée de leur carrière et leur accès à des postes à responsabilités. Ce plafond les empêche de progresser aussi vite que les hommes.

En France, seulement 42% des cadres sont des femmes et elles ne sont que 17% à accéder à des postes de direction. En 10 ans, cette proportion n'a progressé que de 1%. De plus, environ 15% des entreprises de moins de 250 salariés sont dirigées par des femmes. Dans les grandes entreprises, ce chiffre descend même à 9%.

L'égalité professionnelle, une obligation pour les entreprises

Pour réduire les inégalités entre hommes et femmes, le gouvernement a mis en place certains dispositifs. Au-delà de 50 salariés, les entreprises doivent conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes en menant des actions comme :

- Établir un diagnostic des écarts de situations entre les sexes dans l'entreprise.
- Élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic.
- Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle avec les délégués syndicaux dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Encourager la mixité et donner les mêmes chances aux femmes et aux hommes à l'embauche, à l'accès à la formation, aux promotions internes et à la progression salariale.

Source : www.hays.fr

DOCUMENT 2

INÉGALITÉS ENTRE HOMME ET FEMMES : LES CAUSES

Les causes des différences entre femmes et hommes en entreprise sont variées. Elles sont en partie d'ordre historique, mais relèvent aussi de stéréotypes de genre profondément ancrés. L'absence ou le manque d'offres d'accueil extrafamilial et la répartition inégale du travail non rémunéré de prise en charge de proches y contribuent aussi.

On parle de discrimination à l'emploi lorsqu'une femme, à qualifications égales, a moins de chances d'être engagée, de suivre une formation continue, d'être promue et d'accéder à des fonctions exigeantes.

Si, pour un travail égal ou de valeur égale, elle perçoit une rémunération différente que celle d'un homme, on a affaire à une discrimination salariale. À cet égard, il convient de faire la distinction entre discrimination directe et indirecte. Il y a discrimination directe par exemple lorsque le salaire minimal d'un auxiliaire est différent de celui d'une auxiliaire. Si davantage de femmes travaillent à temps partiel

et que le personnel à temps partiel est moins bien rémunéré, il s'agit alors d'une discrimination indirecte. Il en va de même lorsqu'un métier typiquement féminin (p. ex. infirmière) est moins bien rémunéré qu'un métier typiquement masculin de même valeur.

Source : www.ebg.admin.ch

DOCUMENT 3

L'ÉGALITÉ DES GENRES RENFORCE LA LÉGITIMITÉ DE L'ENTREPRISE

Nous vivons dans une société où le statut social est déterminé par la performance et les capacités. « Mais une telle méritocratie où chaque personne est responsable de ses choix suppose que chacun ait les mêmes chances. Bref, l'égalité des genres est essentielle à l'efficacité de notre modèle de société. Et à sa légitimité », souligne la professeure Patrizia Zaroni de l'Université d'Utrecht.

Une société égalitaire serait-elle également économiquement plus prospère ? « Il existe en effet un lien statistique entre l'égalité des genres et la prospérité économique. Cependant, cela reste une question de qui vient en premier, l'œuf ou la poule. Nous pouvons néanmoins supposer que plus l'entreprise est diversifiée, mieux elle reflète la société et mieux elle peut répondre aux besoins de cette société. Plus elle bénéficiera d'une force capable d'innover. Mais la diversité est bien entendu beaucoup plus large que la seule égalité des genres. »

Sur le plan moral et éthique, l'égalité des genres renforce plus que jamais la légitimité d'une entreprise. « Cette légitimité est fondamentale pour qu'une organisation puisse accéder aux sources dont elle a besoin pour fonctionner et attirer les talents disponibles. » En d'autres termes, une politique de l'emploi égalitaire renforce « *l'employer branding* ». De nos jours, une entreprise ne peut plus se permettre d'avoir une politique d'inégalité des genres.

Source : www.randstad.be

DOCUMENT 4

ÉGALITÉ EN ENTREPRISE : COMMENT Y ARRIVER

Pourquoi les mesures pour promouvoir les femmes cadres ou l'égalité hommes-femmes ne fonctionnent pas en entreprise ?

Mettre en place des mesures ne suffit pas

C'est le message en substance de Naomi Ellemers, professeure à l'Université Utrecht. Elle se demande ce qu'est une bonne pratique, comment le succès peut être défini. Participer ne suffit pas. En effet, si l'on veut féminiser un service, il faut avant tout se demander ce qu'on veut atteindre, savoir à quoi on se compare : quel pourcentage veut-on atteindre, à quelle échéance, pour quelle catégorie ? La clé : échanger sur les bonnes pratiques, monitorer l'efficacité des politiques menées qui peuvent être très diverses :

- Créer des horaires flexibles
- Introduire le congé paternité
- Mettre en place des directives claires contre le harcèlement
- Définir l'égalité, la diversité et l'inclusion comme objectif stratégique
- Ecouter les conseils et soucis des collaborateurs

Connaître les contraintes

Autre nécessité : connaître les contraintes liées à son organisation. On ne peut pas plaquer une bonne pratique d'un secteur à un autre. Ainsi, il serait difficile de faire du télétravail dans une chaîne de production industrielle.

Source : www.bilan.ch