



accenture

*High performance. Delivered.**

Soirée Réseau Accent Sur Elles :

« A vous de faire bouger les choses pour transformer la vie des femmes dans votre entreprise » !

Restitution des ateliers

29 juin 2010



- 18h30-18h40 : Introduction du sujet et présentation des intervenants - (*Armelle Carminati*)
- 18h40-19h00 : Les Etats Généraux de ELLE
 - *Anne Cécile Sarfati*, Journaliste, Rédactrice en chef adjointe du magazine ELLE,
 - *Agnès Vergez*, Directrice Déléguée Adjointe du magazine ELLE et Paris Match
- 19h00-20h00 : 3 ateliers débats (introduction Corinne Hirsch, Laboratoire de L'Egalité professionnelle)
 - **Comment changer la « donne » pour rétablir les conditions de l'égalité de demain?**
 - *Pascal Bernard*, Vice-président de l'ANDRH (Association nationale des DRH)
 - **Comment l'entreprise peut elle aider les femmes quand elles ont fait le double choix de faire une carrière et d'avoir une vie personnelle épanouie?**
 - *Dominique Meda*, Sociologue, Directrice de recherche au Centre d'étude de l'emploi
 - **Comment faire comprendre au plus grand nombre de femmes les conséquences sur leur retraite de leur choix de carrière?**
 - *Rachel Silvera*, Économiste, maîtresse de conférences Université Paris Ouest Nanterre La Défense
- 20h00-20h30 : Debrief collectif
- 20h30-21h00 : Cocktail

« Comment changer la « donne » pour rétablir les conditions de l'égalité de demain? »



Atelier 1
Egalité professionnelle, les process RH
Pascal Bernard



I. Niveau individuel

▪ **Coacher son écosystème**

« Chaque femme est responsable de coacher les femmes de son écosystème : sa ou ses filles, les filles de sa famille et les femmes de son entreprise »

« Veiller à une éducation égalitaire »

« Avoir de l'ambition pour ses filles en tant que mère »

▪ **Se déculpabiliser / pas d'autocensure !**

« Déculpabiliser les femmes sur le fait qu'elles sont enceintes, que ce soit pour continuer à travailler ou vouloir prendre le congé maternité »

« Ecouter les femmes : elles ont beaucoup à dire! Ne pas décider à leur place »

▪ **Développer son réseau**

« Développer son réseau au sein de l'entreprise et en externe »

« Comment changer la « donne » pour rétablir les conditions de l'égalité de demain? »



Atelier 1
Egalité professionnelle, les process RH
Pascal Bernard



II. Niveau organisation (1/3)

▪Revoir le processus d'évaluation de la performance

«Outils de vigilance dans le processus de promotion » « Objectiver les promotions »
« Mesurer [la diversité] dans les objectifs individuels » « Mettre dans les objectifs individuels de manager » « Entretien individuel ciblé sur les axes d'amélioration »
« Manifestation du souhait de promotion » « S'assurer que les femmes sont dans les bons rôles pour progresser » « Orienter tous les outils de management pour inclure la dimension égalité »

▪Repenser la place, le rôle et le modèle de carrière des femmes dans l'entreprise

« Femmes dans toutes les équipes! » « Nommer davantage de femmes en comité de Direction » « Des femmes dans les postes d'encadrement / de responsabilité ».
« Lancer des initiatives pour rendre les femmes plus visibles aux postes de responsabilité ».
« Travailler sur le leadership des femmes pour élargir leurs possibilités de promotion à des postes à responsabilité »

▪Mieux gérer les congés maternité

« Organiser des entretiens de gestion de carrière avant les départ en congés maternité »
« Garantir une augmentation de salaire pendant les congés maternité (moyenne des 3 dernières années) » « Travail sur le retour maternité ».

« Comment changer la « donne » pour rétablir les conditions de l'égalité de demain? »



Atelier 1
Egalité professionnelle, les process RH
Pascal Bernard



II. Niveau organisation (2/3)

▪Mettre en place des formations pour faire évoluer les mentalités

« Formation des hommes / sensibilisation aux discriminations »

« Former les évaluateurs et les décideurs »

« Former / confronter le middle management dans ses pratiques managériales discriminantes, parfois non conscientes »

« Eduquer / former hommes et femmes à la gestion de la diversité »

« Changer les règles / codes masculins de l'entreprise : langage, disponibilité, présence... »

« Coacher les hommes sur ce que veulent / pensent les femmes : ils n'y croient pas! »

▪... et pour faire grandir les femmes

« Former les femmes aux règles du jeu »,

▪Obtenir le soutien du leadership sur le management de la diversité

« Volonté du leader de l'entreprise »

« Légiférer des quotas dans les CODIR et les parcours d'évolution ».

« Comment changer la « donne » pour rétablir les conditions de l'égalité de demain? »



Atelier 1
Egalité professionnelle, les process RH
Pascal Bernard



II. Niveau organisation (3/3)

▪ Développer les réseaux de femmes

« Favoriser les réseaux féminins dans l'entreprise » « Favoriser les réseaux de femmes dans l'entreprise » « Réseau de femmes pour se donner le courage du leadership »

▪ Coacher les femmes

« Coacher les femmes pour les aider à progresser » « Coacher les femmes sur les différences de comportements Hommes/Femmes » « Coacher les femmes pour apprendre à se valoriser »
« Mettre en place des programmes de coaching » « Proposer obligatoirement binôme Hommes/Femmes en short list » « Assigner à chaque collaborateur un parrain / une marraine de sexe opposé (comme mentor) » « Accompagner les femmes »
« Faire mentorer les jeunes femmes par des hommes et des femmes expérimentées ».

▪ Mesurer les résultats obtenus en matière d'égalité

« Mettre en place des indicateurs de mesure fiables pour faire prendre conscience des comportements des managers » « Mesurer les résultats »

▪ Autres

« Moduler les propositions selon les secteurs d'activité » « Outils pour le télétravail (quand nécessaire) ».

« Comment changer la « donne » pour rétablir les conditions de l'égalité de demain? »



Atelier 1
Egalité professionnelle, les process RH
Pascal Bernard



III. Niveau sociétal (1/2)

▪Eduquer

« Sensibiliser les jeunes au cours de leur formation »

« Eduquer les hommes : ils ont le pouvoir, ils sont le pouvoir, ils sont les seuls à pouvoir nous aider ».

« En parler ».

« Travailler les représentations »

▪Véhicule une image positive des femmes

« Ne pas parler du genre comme une question de minorité ou [d']objectif d'intégration parce que nous sommes l'autre moitié »

« Accélérer la visibilité [des femmes role models au sein de la société] »

« Comment changer la « donne » pour rétablir les conditions de l'égalité de demain? »



Atelier 1
Egalité professionnelle, les process RH
Pascal Bernard



III. Niveau sociétal (2/2)

▪Légiférer , mesurer

« Réaliser un baromètre national et communiquer »

« Mise en place de label »

« Contrôler les entreprises sur leurs résultats sur la parité : communiquer sur le sujet et les pénaliser »

« Partager les chiffres et travailler dessus »

« Les quotas oui mais ACCOMPAGNES : avoir un référent / un tuteur si une femme dans une équipe à des difficultés (en interne / en externe?) »

«Si pas 50% de femmes candidats par les cabinets : renvoyer le dossier, ils n'ont pas fait leur travail ».

« Mesurer les proportions de femmes et leurs évolutions ».

▪Autres

« Tenir compte des différences réelles physiques . Ne pas nier les différences hommes / femmes »

« Comment changer la « donne » pour rétablir les conditions de l'égalité de demain? »



Atelier 1
Egalité professionnelle, les process RH
Pascal Bernard



Verbatim récupérés lors des sessions Q&A (1/2)

- « Le coup de boost pour lutter efficacement contre l'inégalité homme femme ? L'arrivée d'une dirigeante qui y croyait, car on a toujours une raison de ne pas le faire ».
- « L'égalité professionnelle doit être une cause prioritaire de l'entreprise et non une cause parmi d'autres si on veut que ça marche vraiment ».
- « Il ne peut y avoir de politique de diversité si à la base il n'y a pas de volonté de promouvoir la diversité femmes / hommes ».
- « La promotion interne reste un des leviers les plus efficaces pour promouvoir la diversité hommes femmes ».
- « [Pour promouvoir l'égalité] Il y a les outils et après il y a le courage managérial ».

« Comment changer la « donne » pour rétablir les conditions de l'égalité de demain? »

accenture

Atelier 1
Egalité professionnelle, les process RH
Pascal Bernard



Verbatim récupérés lors des sessions Q&A (2/2)

- « Il faut parfois légiférer afin de mettre en place les conditions du non retour en arrière ».
- « Il faut qu'on se souvienne que les hommes passent 25% de leur temps à « réseauter » et pas les femmes ... car elles ont toujours l'impression de ne pas en faire assez : à la maison, au travail... c'est un véritable enfer ce qu'elles vivent entre 25 et 35 ans. »
- « Il faut se faire violence et participer aux associations d'anciens élèves et autres organisations qui nous aident à cultiver notre réseaux. On ne nous l'apprend pas dans notre éducation de femme mais il faut se faire violence ».
- « Les femmes qui subissent des harcèlements ne souhaitent pas en parler... Il faut favoriser les réseaux écoute dedans et en dehors de l'entreprise... Sinon elles ne parlent pas ».

« Comment l'entreprise peut elle aider les femmes quand elles ont fait le double choix de faire une carrière et d'avoir une vie personnelle épanouie? »

accenture

Atelier 2
Equilibre vie professionnelle / vie privée
Dominique Meda



I. Niveau individuel

- **Déculpabiliser**
- « apprendre à déculpabiliser les femmes/hommes »
- « apprendre à refuser une promotion qui ne permettrait pas d'atteindre un équilibre vie pro/perso et accepter ce refus, pour une femme comme pour un homme »

- **S'appuyer sur son conjoint**
- « valoriser le conjoint »
- « impliquer plus le conjoint dans les tâches organisationnelles et familiales »
-

« Comment l'entreprise peut elle aider les femmes quand elles ont fait le double choix de faire une carrière et d'avoir une vie personnelle épanouie? »

accenture

Atelier 2
Equilibre vie professionnelle / vie privée
Dominique Meda



II. Niveau organisationnel

- **Aide à la parentalité**
- « développer des crèches entreprises (allongement du temps de garde, proximité du lieu de travail) »
- **Valorisation du temps partiel mixte**
- « développer le temps partiel (hommes et femmes) »
- « valoriser le temps partiel en réalisant des promotions »
- **Nouvelles technologies**
- « utilisation de nouvelles technologies (télétravail, BB, conciergerie) »
- **Roles models au féminin**
- « promouvoir le plus possible les femmes aux comités de direction »

« Comment l'entreprise peut elle aider les femmes quand elles ont fait le double choix de faire une carrière et d'avoir une vie personnelle épanouie? »

accenture

Atelier 2
Equilibre vie professionnelle / vie privée
Dominique Meda



III. Niveau sociétal

- **Revue des rôles familiaux**
- « Favoriser le partage, insister sur le rôle du père »
- « Promouvoir l'égalité des droits (enfants malades) »

« Comment l'entreprise peut elle aider les femmes quand elles ont fait le double choix de faire une carrière et d'avoir une vie personnelle épanouie? »

accenture

Atelier 2
Equilibre vie professionnelle / vie privée
Dominique Meda



Verbatim récupérés lors des sessions Q&A

- « L'interruption de travail demeure courte et coûteuse (11% de salaire en moins) »
- « Le temps partiel semble a priori la solution pour les femmes. Or, il devient un « faux » temps partiel du fait de la charge de travail qui ne diminue pas. »
- « La structuration du temps est différente entre les hommes et les femmes, concernant le temps de travail, le temps libre et le temps dédié tâches domestiques, etc »
- « Le choc est plus important pour les femmes sans diplôme qu'avec diplôme »
- « Les infrastructures sont malheureusement peu présentes : seul 2% des établissements proposent une crèche ou garderie, et 28% un centre aéré 28% »

« Comment faire comprendre au plus grand nombre de femmes les conséquences sur leur retraite de leur choix de carrière? »

accenture

Atelier 3
La retraite des femmes
Rachel Silvera



I. Niveau individuel

- **Communication – pédagogie**
 - « Parler de la retraite dans les diners »
 - « Parler aux jeunes de la nécessité de préparer la retraite, le sensibiliser »
 - « Créer un blog individuel sur la retraite des femmes
 - « Communiquer de manière plus institutionnelle, collective, via un site d'information »
- **Préparer financièrement sa retraite**
 - « Diversifier ses revenus au plus tôt, capitaliser autrement : immobilier ou création d'entreprise, assurances vies, ... »

« Comment faire comprendre au plus grand nombre de femmes les conséquences sur leur retraite de leur choix de carrière? »



Atelier 3
La retraite des femmes
Rachel Silvera



II. Niveau organisationnel

- **Devoir d'alerte de la DRH**
- « Estimer et communiquer le montant de la retraite avec ou sans congés dès la demande du congé »
- « Sensibiliser les jeunes sur les impacts des congés »

- **Parité**
- « Inciter les hommes à prendre des temps partiels »

- **Sur-cotisation**
- « Compenser les temps partiels financièrement : l'entreprise peut sur-cotiser »

- **Mobilisation des IRP**
- Mobiliser les syndicats sur l'inégalité des femmes face à la retraite

« Comment faire comprendre au plus grand nombre de femmes les conséquences sur leur retraite de leur choix de carrière? »

accenture

Atelier 3
La retraite des femmes
Rachel Silvera



III. Niveau sociétal (1/2)

- **Lobbying**
- « Mettre en place un réseau de lobbying auprès d'un député »
- « Augmenter les plafonds fiscaux pour permettre de cotiser »
- « Mieux impliquer les caisses de retraite pour traiter les retraites au féminin »

- **Communication – pédagogie**
- « Communiquer auprès des jeunes sur le calcul des retraites »
- « Publier des chiffres de précarités »

« Comment faire comprendre au plus grand nombre de femmes les conséquences sur leur retraite de leur choix de carrière? »

accenture

Atelier 3
La retraite des femmes
Rachel Silvera



III. Niveau sociétal (2/2)

- **Repenser le système des compensations**
- « Surcotisation des entreprises en cas de temps partiels »
- « Faire abonder l'Etat sur les cotisations des femmes »
- « Réattribuer un % des retraites globales aux plus démunis (« re-répartition ») »
- « Compenser le taux partiel au moment du départ en retraite »
- « Imposer au conjoint de cotiser pour le temps que sa femme a passé à élever les enfants »
- « Revaloriser les salaires réels pris en compte dans le calcul de la retraite de x% par enfant »
- « Imposer le calcul de reversion pour compenser les différences de revenus »

« Comment faire comprendre au plus grand nombre de femmes les conséquences sur leur retraite de leur choix de carrière? »

accenture

Atelier 3
La retraite des femmes
Rachel Silvera



Verbatim récupérés lors des sessions Q&A (1/2)

- « Pour qu'à la retraite on ait une égalité, il faut que le congé maternité ne pénalise pas les promotions »
- « Que la retraite compense est un point important, mais le congé maternité doit être neutralisé tout au long de la carrière pour traiter la question du plafond de verre »
- « Il faut que la loi s'applique : normalement, la loi prévoit de neutraliser le congé maternité vis-à-vis des avantages d'ancienneté par exemple. Si une femme n'en a pas bénéficié, elle peut s'adresser à la Halde. Cela doit être indépendant de la retraite. »
- « L'entreprise doit considérer que les femmes qui reviennent d'un congé se sont peut être formées à de nouvelles compétences, et qu'elles reviennent plus disponibles, sans effet de routine, et donc peut être plus productive, ou créatrice d'idée... »
- « Il faut travailler sur la maternité, avant la retraite. »

« Comment faire comprendre au plus grand nombre de femmes les conséquences sur leur retraite de leur choix de carrière? »

accenture

Atelier 3
La retraite des femmes
Rachel Silvera



Verbatim récupérés lors des sessions Q&A (2/2)

- « Une femme qui s'arrête permet à son mari d'économiser les frais d'une babysiter, nounou, assistance scolaire, etc. Pourrais ton envisager une cotisation sur le salaire du mari ? »
- « Les femmes qui s'arrêtent ont des petits revenus, car la balance économique est simple à faire. On devrait ne pas se reposer sur l'état mais sur le compagnon qui induit le choix »
- « Fiscalement, on favorise les couples où la femme ne travaille pas, alors que beaucoup de pays voisins séparent les déclarations »
- « Il est nécessaire d'informer les femmes pour qu'elles puissent prendre leur décision en connaissance de cause, surtout avec les instabilités des couples de nos jours (la femme risque de se retrouver divorcée avec une très petite retraite) »