



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Engagement pour l'égalité femmes- hommes des entreprises actives à l'international

Plateforme RSE



Mission et composition de la Plateforme RSE

La Plateforme RSE traite des « questions environnementales, sociales et de gouvernance soulevées par la RSE », en répondant à des saisines gouvernementales ou dans le cadre d'auto-saisines.

Un **bureau** de 15 membres, élus chaque année par les 50 organisations membres, pilote les travaux.

Bureau	Entreprises	Syndicats	ONG	Chercheurs	Institutions



La responsabilité sociétale des entreprises

La définition partagée par les membres de la Plateforme RSE est celle de la Commission européenne, arrêtée en octobre 2011 :

Il s'agit de « ***la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société*** ».

Pour assumer cette responsabilité, il faut :

1. respecter le droit applicable ;
2. avoir engagé, avec les parties prenantes de l'entreprise, un processus destiné à intégrer dans sa stratégie les préoccupations en matière sociale, environnementale et de gouvernance.

Une entreprise peut tirer de sa performance RSE un avantage compétitif sur les marchés. En cela, la RSE est un vecteur de transformation des entreprises.

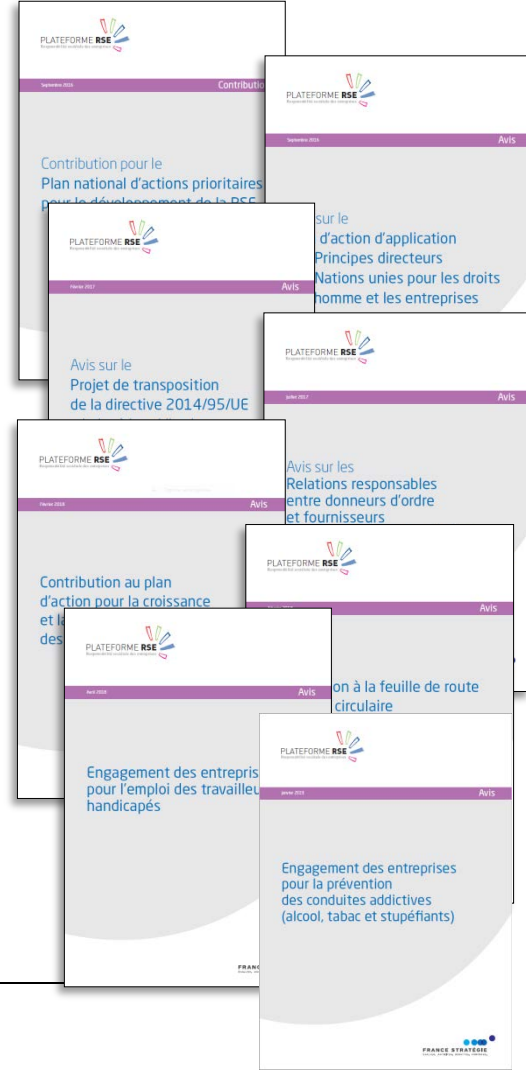


Travaux de la Plateforme RSE

Depuis 2013, la Plateforme RSE a élaboré une vingtaine d'avis : compétitivité, *reporting*, relations donneurs d'ordre / fournisseurs, stratégie nationale pour la RSE, droits humains, économie circulaire, projet PACTE, handicap, conduites addictives, etc.

Chaque avis est préparé par un groupe de travail dont la composition reflète celle de la plateforme.

Les avis sont adoptés **par consensus** et présentent, le cas échéant, les dissensus constatés entre les membres.



Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international

Le ministre de l'Europe et des Affaires étrangères, **Jean-Yves Le Drian**, a saisi la Plateforme RSE en octobre 2018, pour identifier les bonnes pratiques et les leviers de mobilisation des entreprises en faveur de l'**égalité femmes-hommes à l'international**.

L'avis de la Plateforme RSE, formule **40 recommandations**, élaborées avec les membres et adoptées par consensus par le bureau.



Contexte et enjeux : Les enjeux

En dépit des avancées observées depuis le milieu du XX^e siècle, **les femmes continuent de subir des discriminations en raison de leur genre dans toutes les régions du monde.**

Les inégalités sont prégnantes dans le cadre professionnel.



Contexte et enjeux : Les freins

Des législations restrictives

En 2018, **2,7 milliards** de femmes dans le monde ne disposent pas des mêmes choix en matière d'emploi que les hommes.



Les difficultés d'accès à l'autonomie

2/3 des analphabètes dans le monde sont des femmes.

Les stéréotypes

Les femmes consacrent 4 heures et 25 minutes aux activités non rémunérées. Au rythme actuel, il faudra **209 ans** pour combler l'écart avec les hommes.



Pourtant l'égalité femmes-hommes est **un des socles du développement durable** en contribuant à la lutte contre la pauvreté, au développement économique et à la transition écologique,



Les entreprises françaises actives à l'internationale

Actrices d'un monde globalisé, les entreprises françaises peuvent agir dans la diffusion de pratiques responsables et d'une culture de l'égalité femmes-hommes :

➤ Une présence internationale

- 37 000 filiales
- 5,5 millions de salariés

➤ Les entreprises s'inscrivent dans une sphère d'influence

- Sous-traitants, prestataires, franchisés, ensemble des communautés

➤ Des facteurs de mobilisation

- La mixité : facteur de performance économique et sociale de l'entreprise
- L'égalité professionnelle: un enjeu de réputation et de fidélisation des collaborateurs
- Développement de nouveaux outils financiers: « *gender bonds* », indice boursier dédié



Les initiatives des entreprises actives à l'international

- **Réduire les écarts salariaux**
- **Faciliter et accompagner la carrière des femmes**
- **Favoriser la mixité**
- **Lutter contre les violences sexistes et le harcèlement**
- **Favoriser l'entrepreneuriat féminin**



Réduire les écarts salariaux

Un enjeu majeur est d'agir sur les écarts de salaire dans l'ensemble des entités de l'entreprise

➤ **Évaluer et analyser l'écart salarial**

- Un engagement exprimé mais peu d'entreprises communiquent sur des indicateurs de suivi et l'analyse fine des écarts
- Partenariats externes (e.g. : INED) : permettent de mener des études approfondies

➤ **Rattraper / Compenser l'écart salarial**

- Des leviers pour agir : indicateur de suivi, objectifs chiffrés, ressources financières allouées, actions locales

➤ **Agir structurellement**, notamment en renforçant la présence des femmes à des postes qualifiés



Faciliter et accompagner la carrière des femmes

Face au plafond de verre : intégrer la notion de parcours professionnel

➤ Dispositifs de *mentoring* et de *coaching*, réseaux de femmes

- **85 %** des entreprises du CAC40 mentionnent l'existence de tels dispositifs
- Réseaux de femmes: mixte, non mixtes, réseaux d'entreprises, sectoriels, professionnels

➤ **Accompagnement à l'international**

➤ Dispositifs facilitant l'articulation vie pro - vie perso

- Dispositifs d'accompagnement à la parentalité: congé maternité au niveau mondial
- Agir sur l'organisation du travail et lutter contre le présentéisme « à la française »

Attention à ne pas s'adresser qu'aux seules femmes cadres



Favoriser la mixité

L'enjeu de la mixité se pose au sein des métiers, des secteurs, des fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise du siège jusqu'aux filiales

➤ **Actions en matière de formation, de recrutement**

- Un enjeu dès la formation : présence des femmes dans les STIM et les TIC

➤ **Programme de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs**

- Objectif: instaurer une culture d'entreprise exempte de sexisme
- Par exemple : formations en présentiel ou *e-learning*, conférences et débats, développement de kits de sensibilisation, vidéos...
- Important de mener des actions dans la durée, former les managers, s'approprier les enjeux au niveau local, travailler sur les biais inconscients



Lutter contre les violences sexistes et le harcèlement

Sensibiliser et former les collaborateurs dès leur entrée en poste

➤ **Programme de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs**

- Ateliers présentiels, e-learning

➤ **Système d'alerte**

- Dispositif de remontée confidentielle des cas

Programme CEASE et réseau OneInThreeWomen

- À travers un réseau européen, plus de 30 organisations échangent des bonnes pratiques, produisent des outils et assurent des formations



Favoriser l'entrepreneuriat féminin

Des entreprises se mobilisent auprès des **communautés locales** afin de favoriser l'autonomisation des femmes et le développement de l'entrepreneuriat féminin

- Faciliter la création d'activités **c'est aussi agir** en amont pour l'accès des femmes à l'énergie, au financement, au numérique
- Des actions souvent portées par les **Fondations d'entreprise**





FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Place aux échanges 😊

Questions/réponses

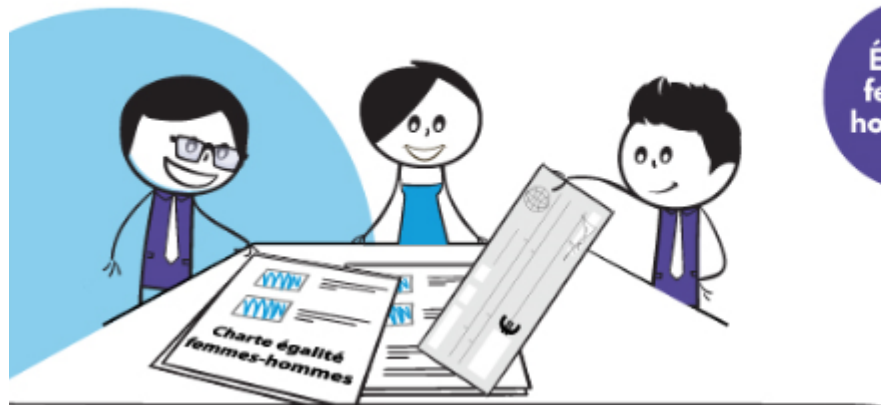
www.strategie.gouv.fr



@Strategie_Gouv #DirectFs

Les facteurs clés de succès

La gouvernance



Le dialogue social



Les facteurs clés de succès

La co-construction



La chaîne d'approvisionnement

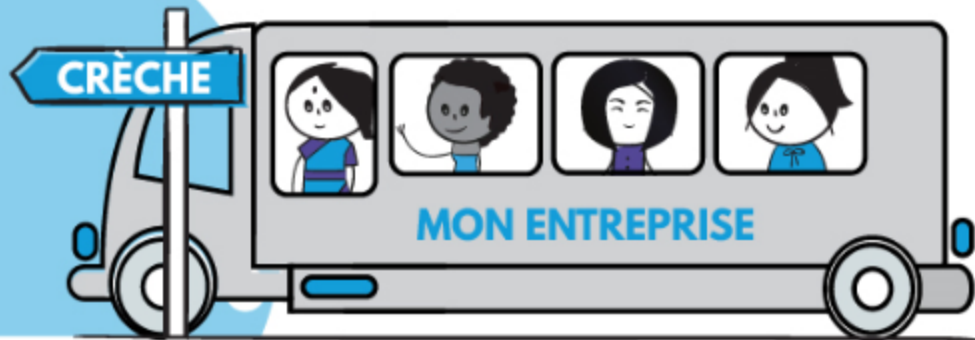


Les facteurs clés de succès

La labellisation et la certification

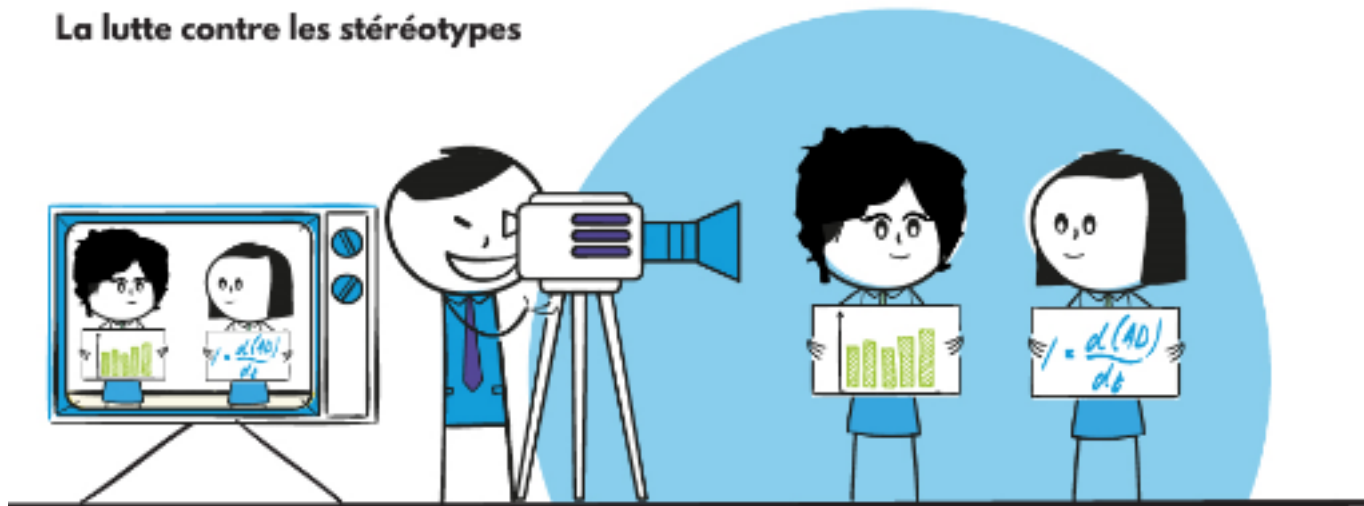


Un environnement propice à l'emploi



Les facteurs clés de succès

La lutte contre les stéréotypes



Le **rôle des hommes** est essentiel pour progresser. Les stéréotypes de genre masculins doivent être surmontés.



Recommandations de la Plateforme RSE

➤ Au gouvernement français :

d'agir pour l'exemplarité de l'État en tant qu'employeur, et dans la désignation de ses représentants auprès des instances internationales ; de prendre systématiquement en compte l'impact de ses politiques sur le genre, en s'appuyant sur l'Agenda 2030 des Nations unies et en mobilisant le réseau diplomatique français pour accompagner les entreprises françaises à l'étranger ;

d'encourager le ciblage de l'investissement vers les politiques d'égalité femmes-hommes et de mobiliser les entreprises publiques et l'aide au développement ;

de soutenir plusieurs initiatives internationales en faveur de l'égalité femmes-hommes et de ratifier la convention de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail adoptée en juin 2019.



Recommandations de la Plateforme RSE

➤ Aux entreprises, pour mutualiser les bonnes pratiques et les diffuser dans leurs filiales :

d'inscrire l'égalité femmes-hommes dans leur stratégie et à l'agenda de leurs instances dirigeantes en y allouant des ressources suffisantes ;

d'agir pour un changement durable de la culture d'entreprise, en facilitant le signalement des agissements et des violences sexistes et sexuels, et en créant un environnement de travail sain ;

d'agir contre les inégalités salariales femmes-hommes tout au long de leur chaîne d'approvisionnement, d'encourager la mixité, la progression hiérarchique des femmes, leur accès aux fonctions de recherche et développement, techniques, scientifiques et digitales ;

d'agir pour l'articulation entre les vies professionnelle et personnelle des femmes en luttant contre les discriminations, en encourageant à une utilisation équilibrée des congés familiaux, et en prenant des mesures ambitieuses et exemplaires en matière de protection sociale à défaut de cadre national législatif suffisant.



Recommandations de la Plateforme RSE

➤ Aux entreprises, pour diffuser les pratiques responsables au sein de leur sphère d'influence :

de promouvoir la négociation d'accords-cadres mondiaux incluant la mixité, l'égalité femmes-hommes et la parentalité et d'insérer des clauses spécifiques liées à l'égalité femmes-hommes dans les contrats d'achat auprès de leurs fournisseurs et sous-traitants ;

de favoriser les partenariats avec les organisations internationales et de faciliter le dialogue avec les autorités locales et les organisations de la société civile des pays dans lesquels elles sont implantées ;

de soutenir les actions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes ainsi que les projets de mécénat en faveur de l'égalité femmes-hommes ;

de respecter les recommandations de la Chambre de commerce internationale (ICC) visant à lutter contre les stéréotypes et les préjugés dans la publicité.



Recommandations de la Plateforme RSE

➤ Aux organisations syndicales :

d'encourager la mixité en leur sein, dans toutes les fonctions et à tous les niveaux, et de promouvoir la mise en place d'accords-cadres mondiaux incluant l'égalité femmes-hommes, de mécanismes d'alerte, de formations.

➤ Aux fédérations professionnelles :

d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans leurs référentiels sectoriels et de diffuser les outils et les bonnes pratiques auprès de leurs relais internationaux.

➤ Aux chercheurs :

de développer et de promouvoir les programmes de recherche sur le management de l'égalité professionnelle, et sur les mesures d'impact des actions menées en matière d'égalité femmes-hommes.





FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Place aux échanges 😊

Questions/réponses

www.strategie.gouv.fr



@Strategie_Gouv #DirectFs



FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Retrouvez le rapport *Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international* ainsi que toute l'actualité de France Stratégie sur strategie.gouv.fr

À bientôt !

