

# DOSSIER DE PRESSE

---

3 - 9 OCTOBRE 2016

## 4<sup>E</sup> SEMAINE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**LANCEMENT DU PREMIER PLAN INTERMINISTÉRIEL  
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

**SEXISME  
PAS NOTRE GENRE!**



## ÉDITO



*Le 8 septembre 2016, j'ai lancé, au nom du Gouvernement, un plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme avec un message clair : « Sexisme, pas notre genre ! ». Pouvoirs publics, associations, entreprises et particuliers s'engagent pour rendre visible le sexisme partout où il se manifeste et se reproduit, mais également pour mettre en œuvre les solutions concrètes qui permettront d'y mettre un terme.*

*Le premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dévoilé à l'occasion de la semaine de l'égalité professionnelle, s'inscrit pleinement dans cette mobilisation.*

*Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent dans de nombreux domaines : concentration des femmes dans quelques filières professionnelles, difficultés d'accès aux postes à responsabilités, temps partiels encore majoritairement occupés par des femmes et écarts de rémunération toujours importants. Le récent rapport de France Stratégie<sup>1</sup> démontre que dans le monde du travail, être une femme reste le premier facteur d'inégalité.*

*Soulignons également que les femmes perçoivent le travail comme un environnement particulièrement propice à l'expression du sexisme. Près d'une femme active sur deux a déjà subi des remarques, des propositions ou actes très déplacés de la part d'un client ou d'un collègue.*

*Les progrès en matière de droits des femmes sont le fruit d'un engagement féministe déterminé et d'un volontarisme politique fort.*

*L'objectif de ce plan interministériel est de parvenir à développer une culture de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail. Les mesures qu'il contient participeront à ancrer, diffuser, évaluer et moderniser l'action publique en faveur de l'égalité professionnelle.*

*Ce plan propose des mesures nouvelles, complémentaires aux dernières avancées législatives et réglementaires, pour que chacun.e participe à construire un environnement non sexiste et contribue ainsi à l'égalité entre les femmes et les hommes.*

*Les discriminations et le manque de mixité ont un coût social et économique inacceptable pour notre société. L'égalité professionnelle est un formidable levier de développement, mais également, et avant toutes choses, une exigence pour notre République. L'ensemble des ministères s'y engagent au travers de ce plan.*

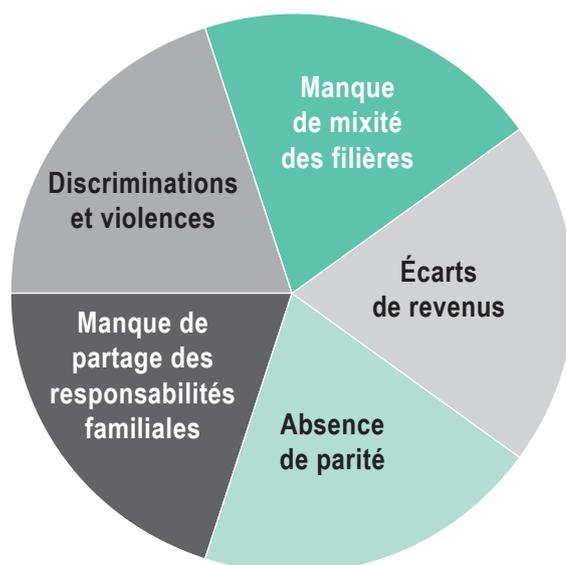
**Laurence Rossignol,**  
Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes

## SOMMAIRE

Des inégalités qui persistent .....	p.4
Chronologie des grandes avancées pour l'égalité professionnelle .....	p.7
Le premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	p.8
Les rendez-vous de l'égalité professionnelle .....	p.12
La semaine de l'égalité professionnelle, une occasion de réaffirmer : « Sexisme, pas notre genre ! » .....	p.13

# DES INÉGALITÉS QUI PERSISTENT

Faible mixité des filières, écarts de revenus, absence de parité des instances dirigeantes, manque de partage des responsabilités familiales, discriminations et violences sont autant de composantes du sexisme au travail :



## ■ Manque de mixité des filières

Les inégalités dans le milieu professionnel se construisent dès le plus jeune âge :

- **Si les filles sont globalement meilleures que les garçons en sciences** à la fin du collège (81% maîtrisent les compétences de base contre 76 % des garçons), elles sont pourtant très peu à faire carrière dans les filières scientifiques et technologiques : **seulement 29 % des ingénieur.e.s diplômé.e.s sont des femmes**<sup>3</sup>.
- L'orientation pourrait être en partie à l'origine de ces choix de carrières différenciés : **plus d'1 femme sur 2 considère que les filles ne reçoivent pas les mêmes conseils en matière d'orientation scolaire et professionnelle que les garçons**<sup>4</sup>.
- L'orientation scolaire compte pour beaucoup dans la mixité des filières : à l'heure actuelle, **la moitié de l'emploi féminin se concentre dans seulement 12 des 87 familles professionnelles**<sup>5</sup> tandis que la moitié de l'emploi masculin est réparti dans plus de 20 familles. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers de services à la personne ou à vocation sociale.

2. MENESR-DEPP, évaluation des compétences en fin d'école et de collège, 2013, repris dans [http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/03/25812-DICOM-CC-2016\\_B\\_bd21.pdf](http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/03/25812-DICOM-CC-2016_B_bd21.pdf) p. 3

3. [http://cache.media.education.gouv.fr/file/2016/40/1/FetG\\_2016\\_542401.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/2016/40/1/FetG_2016_542401.pdf) p. 23

4. <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/09/CSA-pour-la-DICOM-Perception-de-legalite-HF-en-France-Rapport-pour-presentation-version-apres-modification-1.pdf> p. 12

5. [http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/03/Egalite\\_Femmes\\_Hommes\\_T2\\_bd.pdf](http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/03/Egalite_Femmes_Hommes_T2_bd.pdf) p. 2

## ■ Écarts de revenus

- Les emplois féminins sont à la fois peu valorisés socialement, mais aussi moins bien payés : **les hommes gagnent en moyenne 19% de plus que les femmes**<sup>6</sup>.
- Or, cette différence ne s'explique pas seulement par une différence de métiers : **à compétences et niveaux égaux, les hommes gagnent toujours 10% de plus que les femmes**<sup>7</sup>, un chiffre stable depuis 25 ans.
- Et cette différence de revenus persiste tout au long de la vie avec pour conséquence **une retraite des femmes inférieure de 37% à celle des hommes**<sup>8</sup>.

## ■ Absence de parité dans les instances dirigeantes

- Les femmes n'accèdent pas toujours aux postes à responsabilité. Malgré la loi de 2011 visant à féminiser les instances dirigeantes, **les femmes ne sont encore que 28 % dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises cotées et 14,2 % dans les conseils des entreprises non cotées**<sup>9</sup>.
- **La première femme à diriger une entreprise du CAC 40** a été nommée en 2016.

## ■ Manque de partage des responsabilités familiales

- Le manque de parité est en partie dû à une répartition inégale des responsabilités familiales : à l'arrivée d'un enfant, seuls **12 % des pères** interrompent ou réduisent leur activité professionnelle. C'est le cas d'**1 mère sur 2**<sup>10</sup>.
- Cette tendance se confirme avec le nombre d'enfants : **le taux d'emploi des mères d'un enfant s'élève à 69,2 %** (89,8 % pour les pères) **puis 59,6 % pour les mères de deux enfants** (90,9 % pour les pères) et de **36,2 % pour les mères de trois enfants** ou plus (85,1 % pour les pères)<sup>11</sup>.

---

6. Insee, Dads, SIASP, DGAFP 2012, calculs Dares repris dans [http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/03/25812-DICOM-CC-2016\\_B\\_bd21.pdf](http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/03/25812-DICOM-CC-2016_B_bd21.pdf) p. 6

7. [http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/19-09-2016\\_fs\\_rapport\\_cout\\_economique\\_des\\_discriminations\\_final\\_web.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/19-09-2016_fs_rapport_cout_economique_des_discriminations_final_web.pdf) p. 54

8. D'Addio, « The gender pension gap in OECD countries: socio-economic factors, pension systems design and rules that matter », repris dans [http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/03/25812-DICOM-CC-2016\\_B\\_bd21.pdf](http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/03/25812-DICOM-CC-2016_B_bd21.pdf) p. 7

9. [http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh\\_rapport\\_parite\\_eco\\_20160115-par-019.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_rapport_parite_eco_20160115-par-019.pdf) p. 14

10. [http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref\\_id=ip1454](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1454)

11. [http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/indicateur3-5\\_pqe\\_famille.pdf](http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/indicateur3-5_pqe_famille.pdf) p. 96

## ■ Discriminations et violences

En plus des discriminations à raison du sexe, **80% des femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes au travail**<sup>12</sup>, ayant un effet sur leur bien-être et leur confiance en elles.

**1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel** au travail<sup>13</sup>.

Alors que les femmes sont parfois victimes de violences au travail, celles qui ne travaillent pas subissent plus de violences : en Île-de-France, **les femmes sans activité ont un indicateur de violences conjugales 2 fois plus élevé que celles qui sont en emploi**<sup>14</sup>.

Accroître le taux d'emploi des femmes pourrait donc contribuer à faire reculer les violences et le sexisme et c'est toute la société qui serait gagnante :

- Les entreprises, qui puiseront ainsi dans un vivier de talents plus étendu.
- La société toute entière : garantir l'accès des femmes à l'emploi et à des postes élevés est une exigence pour notre République qui permettrait, de surcroît, **un gain de 7% du PIB français, soit 150 milliards d'euros**<sup>15</sup>.

**L'ÉGALITÉ,**  
on a tou.te.s à y gagner !

12. <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/RAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf> p. 11

13. [http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study\\_file.pdf](http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study_file.pdf)

14. Source : ENVEFF, Rapport Île-de-France, 2000

15. [http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/19-09-2016\\_fs\\_rapport\\_cout\\_economique\\_des\\_discriminations\\_final\\_web.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/19-09-2016_fs_rapport_cout_economique_des_discriminations_final_web.pdf) p. 74

# CHRONOLOGIE DES GRANDES AVANCÉES POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

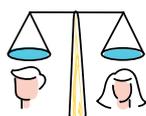
**1965**

Les femmes ont le droit de travailler sans leur mari et d'ouvrir un compte en banque.  
**Aujourd'hui, 66,5% des femmes âgées de 20 à 64 ans en France sont en emploi.**



**2011**

Loi Copé-Zimmermann pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des plus grosses entreprises.  
**Aujourd'hui, la France se place désormais en tête des pays de l'Union européenne, avec 34% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40.**

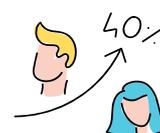


**1972**

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

**2012**

Loi Sauvadet pour la parité au sein de la haute fonction publique.  
**Objectif : 40% de chaque sexe dans les nominations à venir d'ici 2017.**



**1983**

Loi Roudy relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise.

**Il devient interdit de refuser une embauche, une promotion ou une formation en raison du sexe.**



**2014**

Loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

**L'employeur.euse est dans l'obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Le congé parental est réformé en faveur d'une plus grande implication des pères.**



**1992**

Le harcèlement sexuel est introduit dans le Code pénal.  
**La loi de 2012 prévoit désormais deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende en cas d'infraction.**



**2015**

La notion d'« agissement sexiste » est introduite dans le Code du travail.

Tu veux pas user un peu de tes charmes auprès du client pour le convaincre?

**2001**

Loi Génisson relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.  
**Les partenaires sociaux sont obligés de négocier tous les 3 ans l'égalité professionnelle dans l'entreprise.**



**2016**

**Un pas supplémentaire pour lutter contre le sexisme en entreprise.**

Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

**L'interdiction de tout agissement sexiste est introduite dans le règlement intérieur de l'entreprise et le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.**

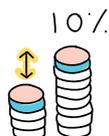


**2004**

Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle signé à l'unanimité par les partenaires sociaux.

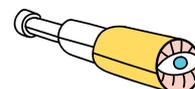
**2006**

Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.  
**Aujourd'hui encore, à niveau et compétences égaux, les femmes gagnent 10% de moins que les hommes.**



**2016-2020**

Premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



# LE PREMIER PLAN INTERMINISTÉRIEL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (PIEP)

Un plan qui a vocation à : ANCRER, DIFFUSER, ÉVALUER et MODERNISER  
l'action publique en faveur de l'égalité professionnelle

## ■ Lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser la mixité professionnelle

Le PIEP encourage la transmission d'une culture de l'égalité dès le plus jeune âge. Il favorise ainsi une orientation éclairée et choisie pour les filles et les garçons. Il renforce l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons et développe une plus grande mixité des filières de formation, à tous les niveaux d'étude. Il encourage également l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons.

Le plan intègre l'objectif du Plan mixité 2014 d'augmenter de 12% à 33% les métiers mixtes<sup>18</sup> d'ici 2025. Des plans mixité sectoriels sont développés dans le champ du transport, du bâtiment, du numérique, des métiers verts, de la petite enfance, du travail social, des services à la personne, de l'autonomie.

La mixité professionnelle est également favorisée grâce à la formation professionnelle, aux outils dédiés tels que le COMEEP<sup>19</sup>, à des orientations en matière de mixité dans le Plan d'urgence pour l'emploi et pour plusieurs dispositifs (apprentissage, service civique, contrats aidés, contrats de génération).

### Exemples de mesures :

- Signature du plan mixité dans les métiers du numérique avant la fin 2016 ;
- Création d'un plan mixité dédié aux métiers de la petite enfance ;
- Prise en compte de la lutte contre les stéréotypes et de la mixité des métiers dans la formation des enseignant.e.s.

## ■ Pour un partage des responsabilités et une articulation des temps de vie améliorée

Le partage des responsabilités devient un objectif prioritaire avec la mise en place d'une mesure régulière de la progression de l'implication des hommes et des pères au sein du foyer, le développement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique et la sensibilisation des professionnel.le.s de la petite enfance à l'égalité filles-garçons et à l'implication des deux parents.

Le plan vise à améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle, en encourageant une meilleure organisation du temps de travail dans la fonction publique et le secteur privé. Une offre de garde adaptée aux besoins des parents éloignés de l'emploi est mise en place.

### Exemples de mesures :

- Accompagnement des partenaires sociaux dans leurs négociations sur l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle ;
- Formation des professionnel.le.s de la petite enfance à l'égalité filles-garçons et à l'implication des deux parents.

18. La mixité se définit par une représentation entre 40 et 60 % des chaque sexe.

19. Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle.

## ■ Améliorer l'insertion professionnelle des femmes et promouvoir l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes

Le plan a pour objectif de lever les freins à l'emploi des femmes en situation de vulnérabilité et de favoriser leur insertion sur le marché du travail. Des accords sont renforcés ou mis en place avec Pôle emploi, les représentant.e.s des missions locales, le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) afin de lutter contre les stéréotypes de sexe, d'améliorer l'employabilité des femmes éloignées de l'emploi et d'accroître la qualité des emplois des femmes. A l'échelle locale, les coopérations sont développées entre ces mêmes acteurs, le réseau des droits des femmes et de l'égalité et les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)<sup>20</sup> et les différentes associations œuvrant pour l'insertion socioprofessionnelle des femmes.

### ➤ Exemples de mesures :

- Versement de pénalités financières par les administrations ne respectant pas les règles de nomination paritaire et utilisation de ces fonds pour financer des formations et des actions en faveur de l'égalité professionnelle ;
- Suivi de la féminisation des instances dirigeantes au sein des conseils d'administration et de surveillance par la construction d'un indicateur dédié ;
- Valorisation des bonnes pratiques issues du label *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, et du Réseau des entreprises et des administrations pour l'égalité sur le site [www.ega-pro.femmes.gouv.fr](http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr) ;
- Accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la loi grâce à la mise en ligne d'outils le site [www.ega-pro.femmes.gouv.fr](http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr) ;
- Création d'un observatoire de l'entrepreneuriat féminin permettant d'améliorer la connaissance sur les pratiques entrepreneuriales des femmes.

### FOCUS

#### ACCÈS À L'EMPLOI :

- Développement d'une offre de garde adaptée aux besoins des parents éloignés de l'emploi sur le modèle des crèches à vocation d'insertion professionnelle ;
- Intégration de la création d'emplois pour les femmes dans les clauses d'insertion des marchés publics de la rénovation urbaine, dans les projets soutenus par la Prime d'aménagement du territoire ;
- Accompagnement des femmes à la création d'entreprise dans les quartiers prioritaires de la ville et dans les territoires ruraux en développant les dispositifs financiers de soutien à l'entrepreneuriat dans les quartiers, créés par Bpifrance et en apportant aux femmes l'information sur la création d'entreprise dans les maisons de services au public (MSP).

## ■ Prévenir et lutter contre le sexisme, les discriminations, les violences à l'encontre des femmes dans le champ du travail

Une action publique forte contre le sexisme, les discriminations et les violences contre les femmes dans l'emploi, est menée afin d'informer et de former les différent.e.s acteurs-actrices au sein des entreprises et des administrations.

Les employeurs seront accompagnés afin d'intégrer les nouvelles dispositions législatives.

L'insertion professionnelle des femmes victimes de violences dans leur cercle privé, est soutenue par les différents opérateurs de l'emploi.

### ➤ Exemples de mesures :

- *Création de fiches réflexes à destination de tous les acteurs et les actrices des secteurs public et privé ainsi que des salariées victimes dans le cas de situation de harcèlement sexiste ou sexuel ;*
- *Information des employeurs sur la nouvelle interdiction de l'agissement sexiste ;*
- *Sensibilisation du service public de l'emploi aux freins spécifiques rencontrés par les femmes victimes de violences.*

## ■ Une évaluation régulière et transversale des avancées en matière d'égalité professionnelle

Le plan vise un objectif partagé d'expertise, nécessaire au suivi de cette politique transversale. Mieux connaître les chiffres de l'égalité et les faire connaître est une condition sine qua non de la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce plan a également pour objectif de mettre en place une architecture claire et lisible des instances, des directions et des différents réseaux œuvrant afin de déployer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'Etat joue un rôle exemplaire et promeut l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique et dans les politiques publiques qu'il conduit.

La politique d'égalité professionnelle est construite en partenariat avec les acteurs locaux dans les différentes programmations territoriales (PIDFE, CPER, SPE, CREFOP, SRDEII, CDIAE<sup>21</sup>).

Les avancées du premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PIEP) seront mesurées, évaluées et présentées annuellement aux partenaires sociaux.

### ➤ Exemples de mesures :

- *Mise en place d'une statistique sexuée pour l'ensemble des dispositifs d'insertion professionnelle (contrats aidés, emplois d'avenir, contrats de génération) ;*
- *Réalisation d'une étude régulière sur la conciliation entre vie professionnelle, familiale et personnelle.*

21. Programmation interministérielle pour les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes ; Contrat de Plan Etat-Région ; Service public de l'emploi ; Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ; Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation ; Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique.



## UN ETAT EXEMPLAIRE

L'Etat, en tant qu'employeur et porteur de politiques publiques, dispose d'un devoir d'exemplarité en matière d'égalité professionnelle. C'est pourquoi plusieurs mesures de ce plan concernent directement la fonction publique :

- Inscription de l'égalité professionnelle dans la lettre de mission de chaque directeur-directrice général.e ;
- Mise en place de mesures en faveur de l'articulation des temps de vie au sein de la fonction publique : promotion du guide sur les congés familiaux élaboré par le ministère de la Fonction publique, mise en place de l'extension des autorisations d'absence pour PMA pour l'ensemble des agents publics et application de la charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps » ;
- Développement des formations relatives à l'égalité et à la mixité professionnelles pour l'ensemble des jurys publics ;
- Application de la proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi les membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires ;
- Présentation annuelle, dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique, du taux de féminisation des primo-nominations et des nominations des emplois de direction dans chaque fonction publique d'Etat.

**Le premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle** vise à mettre fin aux inégalités structurelles qui perdurent entre les femmes et les hommes en matière d'emploi. Il bénéficie d'un engagement fort du Gouvernement qui poursuit et développe des réformes ambitieuses en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et de lutte contre le sexisme.

# LES RENDEZ-VOUS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La semaine de l'égalité professionnelle fera l'objet de nombreux événements en présence de la Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes :



**JOURNÉE « FILLES ET MATHS, UNE ÉQUATION LUMINEUSE »**  
organisée par l'association Femmes et Mathématiques



**« HEFORSHE IT DAY »** organisé par E-mma by Epitech  
en partenariat avec le Comité National ONU Femmes France



**PETIT DÉJEUNER AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES  
REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉ.E.S**



**LANCEMENT DU PLAN INTERMINISTÉRIEL EN FAVEUR DE  
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE** en plénière au Conseil Supérieur  
de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)



**JOURNÉE DES FEMMES ENTREPRENEURES**  
au Salon des micro entreprises (SME)



**5<sup>E</sup> ÉDITION DU BAROMÈTRE NATIONAL  
DE LA PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ** au MEDEF



**CLÔTURE DU RASSEMBLEMENT DU RÉSEAU DES  
ENTREPRISES POUR L'ÉGALITÉ**



**LANCEMENT DU PREMIER RÉSEAU RÉGIONAL  
DES ENTREPRISES POUR L'ÉGALITÉ** à Marseille



**CONFÉRENCE SUR LE SEXISME ORDINAIRE**  
organisée par Centrale au féminin



**RENCONTRE AVEC LES RÉSEAUX FÉMININS**  
et partenaires du « Guide 2016/2017 Égalité Professionnelle Femme/  
Homme : des entreprises s'engagent » (NewsRSE)



**PLÉNIÈRE DU CSEP** – Remise du rapport sur le sexisme  
dans les entreprises chez les non-cadres

# LA SEMAINE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, UNE OCCASION DE RÉAFFIRMER :

**SEXISME**  
**PAS NOTRE GENRE!**

La 4<sup>e</sup> semaine de l'égalité professionnelle fait partie des temps forts du Plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme. Lancée le 8 septembre 2016 aux côtés de plus de 300 personnalités, associations et entreprises, la mobilisation a vocation à rendre visible le sexisme dans tous les domaines et à mettre en lumière les initiatives qui permettent de le faire reculer.

Ces initiatives, soumises à labellisation « Sexisme, pas notre genre ! », sont consultables et peuvent être déposées sur la plateforme : [www.sexismepasnotregenre.gouv.fr](http://www.sexismepasnotregenre.gouv.fr).

Voici quelques exemples d'initiatives ayant reçu le label « *Sexisme, pas notre genre !* » dans le domaine de l'égalité professionnelle :

## ■ Pour la mixité dans les filières

### ENQUÊTE « MUTATIONNELLES » (Présentation des résultats en novembre 2016)

PAR GLOBAL CONTACT : [www.global-contact.net/etudes/](http://www.global-contact.net/etudes/)

Il s'agit d'une étude internationale sur les femmes dans les métiers scientifiques et techniques qui analyse de façon précise et détaillée les deux freins à la féminisation des métiers de l'innovation : féminisations des formations scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur, et celle des métiers et des emplois de ces secteurs.

## ■ Pour le partage des responsabilités familiales

### GUIDE PRATIQUE DU MANAGER DE PROXIMITÉ (conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle)

PAR OBSERVATOIRE DE L'EQUILIBRE DES TEMPS  
ET DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE (OPE) : <http://www.observatoire-equilibre.com/publication/type/guides/#pub-3689>

Cet outil a pour objectif de faire évoluer les comportements des managers d'équipe, notamment dans les TPE-PME, pour qu'ils.elles prennent davantage en compte l'articulation des temps de de vie de leurs collaboratrices et de leurs collaborateurs.

## ■ Contre les écarts de revenus

**FILM DOCUMENTAIRE : « FEMMES ET ARGENT. PARLONS-EN, CARTES SUR TABLE ! » (Sortie du film le 19 septembre 2016)**

**PAR PWN PARIS, PROFESSIONAL WOMEN'S NETWORK : [www.pwnparis.net](http://www.pwnparis.net)**

PWN Paris a rassemblé les témoignages et les conseils d'une vingtaine d'expertes et a réalisé un film documentaire alerte et dynamique dans un seul but : libérer la parole des femmes sur l'argent, leur faire prendre conscience qu'on peut faire un meilleur usage de ses ressources et surtout leur donner les clés pour y arriver.

**Voir le film sera en ligne : [www.youtube.com/watch?v=tUZjI9Nm864](http://www.youtube.com/watch?v=tUZjI9Nm864)**

## ■ Pour la parité

**16<sup>E</sup> ÉDITION DE LA CONFÉRENCE ANNUELLE DU CERCLE INTERELLES : RÉUSSIR AU FÉMININ (le 14 mars 2017)**

**PAR LE CERCLE INTERELLES : <http://www.interelles.com>**

Le 14 mars 2017, le Cercle InterElles organise une conférence annuelle rassemblant les réseaux des entreprises membres du cercle InterElles créé en 2001 pour renforcer la mixité et l'égalité professionnelle dans le secteur scientifique et technologique et attirer notamment plus de femmes dans ces secteurs.

La conférence annuelle permet de rendre compte des travaux menés toute l'année au sein de groupes de travail interentreprises sur différents sujets liés au rôle des femmes, le leadership, la carrière professionnelle, les modèles de management, équilibre vie privée vie professionnelle, les stéréotypes, les femmes et le pouvoir, le lâcher prise, le management du futur, etc.

## ■ Contre les discriminations / violences

**FEMME, MÈRE : LE CHEMIN VERS L'AUTONOMIE**

**PAR LE CIDFF RHÔNE : <http://www.cidff69.fr/>**

Cette initiative du CIDFF Rhône a pour objectif de promouvoir l'égalité femmes/hommes en permettant aux femmes l'accès à leurs droits et en les accompagnant collectivement vers l'emploi. Elle s'adresse à des publics dont le droit commun n'est pas adapté du fait de la multiplicité des freins périphériques, notamment sociaux et familiaux (crises conjugales, violences, santé, difficultés éducatives, etc.)

Cette initiative vise à accompagner ces femmes dans la mise en œuvre d'un projet de vie alliant le professionnel, le familial et le personnel en permettant la levée des problématiques sociales.

Retrouvez des outils pour faire progresser l'égalité professionnelle  
(reconnaître un agissement sexiste, réagir en cas d'agissement sexiste, etc.)  
sur [www.sexismepasnotregenre.gouv.fr](http://www.sexismepasnotregenre.gouv.fr)  
et sur **Twitter** et **Facebook**

---

**Contact presse :**  
[cab-fed-presse@feddf.gouv.fr](mailto:cab-fed-presse@feddf.gouv.fr)

[www.sexismepasnotregenre.gouv.fr](http://www.sexismepasnotregenre.gouv.fr)

