

# Cahier de propositions BPW France

## issues du cycle de réunions

### « *Les Dessous de l'Égalité Salariale* »

-  
2010-2011



---

La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes**  
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

BPW France est la Fédération Française de l'ONG Internationale **Business and Professional Women**, une des plus grandes organisations professionnelles féminines au monde avec plus de 26.000 membres répartis dans 93 pays. **L'objectif de BPW est la promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail.**

BPW International bénéficie du statut consultatif auprès des Nations Unies, ONU, UNESCO, OMS, et Conseil de l'Europe. BPW siège au Lobby Européen des Femmes auprès de l'Union européenne.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'accès des femmes à de vrais parcours professionnels et la présence de ces dernières dans tous les processus de décision de la société sont des objectifs majeurs pour BPW.

**Ce cahier constitue le récapitulatif des propositions BPW France issues des échanges lors des réunions du cycle « Les Dessous de l'Egalité Salariale » en 2010-2011.**

BPW France a choisi de publier ce livre blanc le **15 avril 2011**, lors de l'**Equal Pay Day® - Journée de l'Egalité Salariale** : une date très symbolique, car elle représente le jour jusqu'auquel une femme doit travailler pour atteindre le même salaire qu'un homme l'année précédente. Et oui, il faut à la femme 79 jours de travail en plus ! **À qualification égale, les salaires des femmes sont en moyenne aujourd'hui 26,9 % plus bas que ceux des hommes** (Plus de chiffres : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2008.10-44.5.pdf>).

Ce livre blanc a pour objectif de synthétiser un ensemble de recommandations afin de réduire cet écart. Nous sommes toutes et tous concernés : dans la sphère privée ou publique, salariés, managers, responsables des ressources humaines, dirigeants d'entreprise, etc.

Les recommandations de ce livre blanc serviront aussi à la rédaction d'un rapport pour le gouvernement français et la commission CEDAW de l'ONU ; BPW faisant partie des ONG habilitées à y présenter tous les 4 ans une analyse des avancées et des retards de la France en matière d'égalité hommes-femmes.

## 1<sup>ère</sup> réunion le 15 octobre 2010 : Qu'est-ce qu'un salaire ?

Intervenante : **Elodie Massé**

Propositions retenues lors des échanges :

### 1) Encourager les entreprises à la transparence

**- Publication des indicateurs prévus par le Rapport de Situation Comparée :**

- ✓ Rémunération moyenne ou médiane
- ✓ Eventail des rémunérations
- ✓ Nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus élevées
- ✓ Suivi des promotions H/F

**- Publication d'autres indicateurs non prévus par la loi (à ce jour) :**

- ✓ Augmentation moyenne H/F
- ✓ % de femmes éligibles à une rémunération variable individuelle
- ✓ Niveau de variable individuel perçu H/F
- ✓ % de femmes parmi les 'hauts potentiels'

**- Veiller à ce que ces indicateurs figurent dans le décret à venir fixant les nouvelles obligations des entreprises en matière d'égalité salariale**

### 2) Sensibiliser à la neutralisation salariale du congé maternité

**- Rappeler aux parties prenantes (employeurs, partenaires sociaux, salarié(e)s) l'obligation de neutralisation :**

- ✓ sur le salaire de base
- ✓ sur la rémunération variable collective
- ✓ sur les droits à la retraite (à venir en 2011)

**- Etudier les systèmes de neutralisation sur la rémunération variable individuelle**



*Elodie Massé a vécu une douzaine d'années en Amérique du Nord. Diplômée de l'Université McGill et de l'EM Lyon, elle a débuté sa carrière chez LVMH en tant qu'Analyste Rémunérations. Aujourd'hui Responsable des Projets Rémunérations, elle travaille actuellement sur la problématique de l'égalité salariale pour le Groupe LVMH.*



2<sup>ème</sup> réunion le 15 novembre 2010

## Comment les femmes négocient-elles leur salaire ?

Intervenante : **Axèle Lofficial**

**Encourager les femmes :**

### 1) A penser à négocier leur salaire

- ✓ Même lorsqu'elles travaillent à temps partiel
- ✓ Même quand elles partent en congé maternité
- ✓ Préparer son retour de congé parental : nouvelle mission et/ou réévaluation du salaire

### 2) A adopter une posture adéquate

- ✓ Négocier sur la base du travail accompli, et non pas du niveau d'études
- ✓ Etre attentive au titre de sa fonction, déterminante pour les évolutions salariales
- ✓ Avoir une stratégie de négociation
- ✓ Objectiver la négociation : « il s'agit de la valeur de mes compétences, pas de ma valeur personnelle »
- ✓ Connaître les salaires de ses collègues / homologues
- ✓ Se faire coacher si besoin



*Axèle Lofficial, Directrice Associée de Alomey Conseil, Consultante et coach, spécialisée dans le management et le développement professionnel. Diplômée de HEC, elle a été DRH dans des grands groupes internationaux, après avoir été consultante en conduite du changement et avoir travaillé dans la gestion. Elle est aujourd'hui conférencière, coach et formatrice de managers, de dirigeants et d'équipes, dans les domaines du management, du développement professionnel et du leadership. Elle développe en France la formation Springboard® pour les femmes, déjà suivie par 200 000 femmes dans le monde et aidant les femmes à réussir au féminin leur parcours professionnel. Coach certifiée, les outils et techniques utilisés sont issus de son expérience en ressources humaines, coaching, formation et management.*

3<sup>ème</sup> réunion le 15 décembre 2010

## Trajectoires de carrières et égalité salariale ?

Intervenant : **Sébastien Mortreux**

### 1) Prévenir les discriminations liées aux arrêts (notamment congé maternité, parental, ...)

- ✓ Faire une analyse "genrée" des critères d'appréciation de la performance : poids de la culture du présentisme ? Acceptation du temps partiel pour des postes d'encadrement ? Linéarité des carrières pour les hauts potentiels ?
- ✓ Etudier les systèmes de primes individuelles
- ✓ Suivre les indicateurs d'accès à la promotion sur le long terme
- ✓ Adapter les processus de gestion des carrières

### 2) Faire émerger une culture d'entreprise qui respecte des rythmes de carrières pluriels et choisis

- ✓ Systématiser l'accompagnement des collaboratrices lors d'un congé maternité et/ou parental : entretien avant et après, possibilité de formation pendant le congé parental,...
- ✓ Favoriser l'anticipation de bonnes conditions de retours après un congé maternité, plutôt que son allongement
- ✓ Former les managers (femmes et hommes) à la gestion des arrêts : comment mener un entretien de départ en congé maternité / parental ? comment anticiper le retour de la personne ?
- ✓ Encourager les hommes à prendre leur congé paternité et éventuellement parental : indemnisation à 100% du congé parental par l'entreprise, campagne d'information au sein de l'entreprise

*Sébastien Mortreux, 40 ans, accompagne depuis plus de 12 ans les entreprises ainsi que les établissements de la fonction publique dans la mise en place de politiques de diversité, notamment sur la thématique du handicap. Ancien directeur du développement et du pôle Entreprises pour le compte d'UNIRH (regroupement de cap emploi en Ile de France) et chef de mission Handicap de Dexia, Sébastien Mortreux a créé le cabinet de conseil Handsowhat en novembre 2009, qui compte déjà parmi ses clients de grands groupes comme Thales, Areva, Total, Crédit Agricole, LVMH, Johnson Controls, HR Access...*



**4<sup>ème</sup> réunion le 15 janvier 2011**

## **Que font les entreprises pour réduire les écarts de salaires hommes – femmes ?**

Intervenante : **Catherine Belotti**

### **A - Encourager les entreprises à :**

#### **1) Analyser finement les écarts de salaires hommes-femmes :**

- ✓ dans les différentes catégories de métiers
- ✓ selon les diplômes
- ✓ et la progression salariale dans le temps (et non pas seulement d'une année sur l'autre)

#### **2) Accompagner les progressions de carrières des femmes :**

- ✓ du statut non cadre au statut cadre
- ✓ dans les filières techniques
- ✓ en créant des passerelles entre les catégories de métiers
- ✓ en mettant en place des parcours de formation individualisés, et qui prennent en compte les contraintes liées à la parentalité
- ✓ en mesurant l'impact réel et la cible des mesures liées à la parentalité (ex : les crèches d'entreprise sont une solution qui ne vise souvent que les salariés des sièges et qui habitent près du lieu de travail, c'est à dire en majorité des cadres).

#### **3) Se donner les moyens de compenser les écarts en dédiant une enveloppe, distincte du budget alloué aux négociations salariales annuelles**

### **B - Former les futurs DRH à la question de la mixité et de l'égalité professionnelle, lors de leurs études**



Catherine Belotti – social*i*nnovation

Catherine Belotti est ingénieure et PhD en sociologie des organisations. Après une carrière professionnelle de 20 ans en Suède, elle a développé depuis une dizaine d'années en France, un savoir faire dans l'ingénierie de projets d'innovation sociale et une expertise sur les problématiques de mixité et d'égalité professionnelle en entreprises. Elle a fondé sa société social*i*nnovation après avoir eu la responsabilité de la diversité dans deux grandes entreprises.



**5<sup>ème</sup> réunion le 15 février 2011**

## **Réseaux, progression de carrière et égalité professionnelle**

Intervenante : Géraldine Plénier

**Nous encourageons les entreprises à la création de réseaux internes féminins ou mixtes, et les femmes à y être active et visibles.**

### **Les clefs du succès d'un réseau**

- C'est un formidable outil de développement personnel
- Permet d'augmenter la visibilité des femmes au sein de l'entreprise et de les familiariser avec les pratiques de networking
- Une source d'opportunités professionnelles pour les participant(e)s
- Permet de valoriser des 'roles models' féminins et/ou masculins
- Permet de faire reculer les stéréotypes
- Doit être porté par la Direction Générale, sans être trop "instrumentalisé" par l'entreprise
- Le réseau interne peut s'appuyer sur des réseaux externes (ex : réseaux sectoriels, ONG,..) afin de multiplier les opportunités transverses et de permettre des espaces d'échanges "neutres"
- Le mentoring est une des opportunités qui peuvent être offertes par un réseau

### **Les points de vigilance d'un réseau**

- Le réseau ne se substitue pas à - mais vient illustrer - une politique volontariste d'égalité professionnelle
- N'est pas suffisant pour lutter contre le plafond de verre, doit donc être accompagné de mesures d'accompagnement des futures femmes dirigeantes



*Géraldine Plénier, Directrice de la Responsabilité Sociale et Environnementale de Capgemini France depuis octobre 2009. Elle a sous sa responsabilité la mise en œuvre de la stratégie de la RSE et plus particulièrement des actions dans les domaines de l'égalité des chances, l'accroissement de la diversité, le développement des partenariats solidaires qui sont les priorités du groupe en France.*



La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes**  
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

## 6<sup>ème</sup> réunion le 14 mars 2011

*sous le parrainage et avec la participation  
de Madame Rachida Dati,*

*Ancien Ministre, Député européen et Maire du 7<sup>ème</sup> arrondissement de Paris.*

Madame Rachida Dati nous a délivré quelques messages :

« La visibilité des femmes de pouvoir ne se fait au détriment des autres femmes. Au contraire, plus nous serons nombreuses et mieux ce sera. »

« Soyez vous-mêmes. Vous avez le droit d'être féminines même aux plus hautes sphères de l'entreprise »

« Les entreprises peuvent contribuer à développer des services collectifs de garde d'enfants avec des horaires décalés. »



Développement de marques  
Sviluppo di marche

Organisations d'événements  
Organizzazione di avvenimenti

Relations presse / Publiques  
Ufficio stampa

フロント 広告代理店

Cette réunion fut sponsorisée par le bureau de presse **D'ORinternational** (spécialisé Luxe-Mode)  
Contact : Diana-Paola  
[communication@dorinternational.fr](mailto:communication@dorinternational.fr)

La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes** et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

## **De la responsabilité individuelle à l'égalité salariale : sensibiliser et former les collaborateurs(trices)**

Intervenante : Christine Gervasoni

### Rappel des freins :

- > Représentation des métiers très fortement sexuée
- > Division sexuelle du travail
- > Auto-censure
- > Manque de visibilité des femmes
- > Double culpabilité

### 3 mythes bien présents :

- > Si je suis performante, je serais naturellement reconnue
- > Faire mon « auto promotion » est indécent
- > Je ne peux pas contrôler ce que les autres pensent de moi

### Comment agir ?

#### **1- Neutraliser les stéréotypes**

Exemples : en entretien de recrutement → mesurer la disponibilité professionnelle plutôt que le mode de garde des enfants.

#### **2- Encourager et mettre en place la mixité professionnelle**

Exemples :

- dans les équipes de travail
- envoyer des ambassadrices dans les écoles
- augmenter la visibilité publique des métiers peu féminisés

#### **3- Créer les conditions favorables à l'équilibre vie privée / vie professionnelle**

Exemples :

- aménagement des horaires, pas seulement pour les mères
- temps partiel sur les postes d'encadrement / expérimenter les postes partagés

#### **4- Accompagner les femmes au leadership**

Exemples :

- Visibilité et marketing de soi
- Réseaux féminins et mixtes

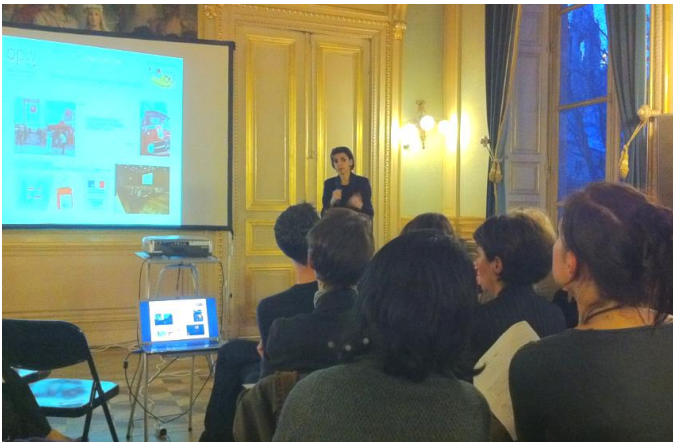
**5- Former et responsabiliser les dirigeants sur l'importance de la présence des femmes à des postes intermédiaires, de cadres et de cadres supérieurs**

**6- Neutraliser les périodes de maternité dans les décisions salariales**

**7- Accompagner les femmes à leur retour de congé maternité ou d'adoption**

Exemples :

- nouvel équilibre à trouver
- valoriser une autre expérience



*Titulaire d'un DESS en gestion stratégique des ressources humaines, Christine Gervasoni a occupé des fonctions de recrutement et de gestion des compétences dans des secteurs d'activité variés, en France et en Angleterre, avant de travailler sur la mise en place de politiques d'intégration des personnes en situation de handicap en entreprise. En 2003, elle rejoint l'association Cap Emploi avant d'être nommée responsable mission handicap chez Compass Group puis chargée de mission RH chez APF Entreprises. Elle est aujourd'hui Consultante sur les questions de Diversité et de lutte contre les discriminations.*

## Remerciements

BPW France tient vivement à remercier :

- les intervenants pour leur apport de contenu et regard d'expert,
- les personnes ayant participé à ce cycle de réunions et ayant aidées à la construction des préconisations en faveur de l'égalité salariale contenues dans ce dossier,
- les personnes ayant aidé à l'organisation administrative et logistique de chaque réunion,
- et enfin un grand merci à notre graphiste Carole Ducheny pour ses magnifiques créations de visuels et flyers (Agence 'Contre Courant Création').

### **Contre Courant Création**

**[www.contrecourantcreation.com](http://www.contrecourantcreation.com)**

**[carole@contrecourantcreation.com](mailto:carole@contrecourantcreation.com)**



***Présidente Nationale***

***Karin Raguin***

***Secrétaire Générale***

***Aurore Fimat***

***Chargé de Mission***

***Jean-Luc Bonaventure***