

COMPTE-RENDU

12^{ème} Assemblée générale -31 mai 2017

Compte-rendu – Déjeuner débat

« Égalité femme-homme : vecteur de performance »

Mercredi 31 mai 2017, Aux Salons de l'Aveyron - 17 Rue de l'Aubrac, 75012 Paris

Le Global Compact France a souhaité placer sa 12^{ème} Assemblée générale sous le signe de l'ODD 5 – Égalité entre les sexes. Cette journée riche en activités et en échanges inspirants a été marquée par un débat de haut niveau sur le thème « Égalité femme-homme : vecteur de performance ».

Point d'orgue de la journée, le déjeuner-débat était animé par Anne-Catherine Husson-Traore, Directrice générale de Novethic, en présence des intervenants suivant : Sophie Bellon, Présidente du Conseil d'Administration de Sodexo, Laurence Capossele, Co-fondatrice et Co-dirigeante de Cetup, Rémy Rioux, Directeur Général de l'AFD, Jacques Toubon, Défenseur des Droits et Jean-Pascal Tricoire, Président Directeur général de Schneider Electric et Président du Global Compact France.

Les échanges ont permis de mettre en avant les bonnes pratiques et les initiatives pertinentes en faveur de l'ODD 5, ainsi que les freins à lever et les opportunités pouvant découler de ces changements culturels et organisationnels au sein des entreprises. L'égalité fidélise les équipes, améliore leur productivité et assure une meilleure attractivité de l'entreprise pour les investisseurs. Cela ne doit plus être une préoccupation réservée aux femmes, chacun doit s'approprier le sujet et chacun bénéficierait de sa mise en œuvre effective.



Introduction

Jean-Pascal Tricoire, Président Directeur général de Schneider Electric et Président du Global Compact France, a introduit le déjeuner-débat en rappelant le contexte des Objectifs de Développement Durable de l'ONU (ODD), agenda universel offrant une vision du monde idéal à horizon 2030. Le Global Compact des Nations Unies a pour mission de créer un mouvement global d'organisations désireuses de s'engager en faveur de cet agenda, et rassemble ainsi les organisations désireuses d'y contribuer. Le Global Compact France traduit les ODD pour les entreprises françaises, les aide à comprendre comment s'appuyer sur cet agenda pour améliorer leurs pratiques professionnelles et créer des opportunités de croissance et d'innovation.

L'Égalité entre les sexes est une thématique majeure et transverse aux 17 ODD. Tous types d'acteurs sont concernés par cet objectif : société civile, pouvoirs publics, secteur privé. Jean-Pascal Tricoire a affirmé l'importance de la mobilisation des entreprises autour de cet objectif, afin de s'assurer que chaque femme ait accès aux mêmes opportunités et aux mêmes responsabilités que chaque homme. Afin de structurer l'engagement des entreprises, le Global Compact a fondé les Women Empowerment Principles (WEPs) en partenariat avec ONU Femmes. 1460 entreprises sont engagées en faveur des WEPs dans le monde en 2017.

De grandes disparités entre les sexes persistent dans les domaines économiques, sociaux et politiques. Malgré les progrès réalisés, le salaire moyen des femmes dans le monde est encore inférieur de 24 % à celui des hommes. Pourtant, la réalisation de l'objectif d'équité de traitement salarial entre hommes et femmes pourrait, selon les estimations du rapport de la Commission des entreprises et du développement durable du Forum économique de Davos, contribuer à hauteur de 28 000 milliards de dollars au PIB mondial d'ici 2025. Les acteurs économiques commencent à prendre toute la dimension de cet enjeu.

Jean-Pascal Tricoire a appelé les entreprises à s'engager en faveur de l'égalité femme-homme et à devenir des acteurs clés du changement. L'ONU Femmes a lancé en 2014 le mouvement de solidarité pour l'égalité des sexes « HeForShe » (« Lui Pour Elle ») dont l'objectif est non seulement d'engager concrètement les hommes en faveur de cette égalité mais aussi d'accélérer les progrès en engageant les leaders du monde (chefs d'entreprise, chefs d'État, Universités) dans des politiques volontaristes. En tant que Président Directeur Général de Schneider Electric, Jean-Pascal Tricoire agit personnellement et concrètement en faveur de cette initiative. Schneider Electric s'est engagé à assurer une égalité des salaires au niveau mondial et à augmenter la représentation des femmes lors du recrutement ainsi que dans les positions de management et de leadership.

À travers ce déjeuner-débat, Jean-Pascal Tricoire a souhaité illustrer le levier de performance que représente l'égalité femme-homme pour les entreprises, explorer les opportunités et les obstacles à surmonter et partager des stratégies qui fonctionnent, des pistes d'actions concrètes et des bonnes pratiques. Il a également souhaité analyser les besoins des entreprises pour aller plus loin ensemble, notamment en termes de sensibilisation, de formation, de politiques, d'outils et de reporting.



Vous, Schneider Electric et Sodexo



Déjeuner-débat

Anne-Catherine Husson-Traore, Directrice générale de Novethic, a animé un débat en deux parties ; la première axée sur les pratiques de promotion de la mixité en entreprise, et la seconde sur la mise en œuvre des politiques publiques en lien avec cette thématique en France et à l'international.

Quelle est la place de la mixité dans votre entreprise ?

Sophie Bellon, Présidente du Conseil d'Administration de Sodexo, a évoqué une étude menée en interne, illustrant une performance supérieure des équipes considérées mixtes sur tous les indicateurs habituels (financiers, opérationnel, engagement des salariés, etc.). Aujourd'hui, Sodexo mesure fréquemment la diversité de ses équipes à tous niveaux d'encadrement. 50 % du Conseil d'Administration et 55 % des salariés sont des femmes ; mais les résultats sont moins bons au niveau des équipes de management. Ces résultats illustrent la volonté de faire changer les choses à tous les niveaux de l'entreprise, mais aussi que d'importants progrès restent à faire. Selon Sophie Bellon, il est primordial d'engager les plus hauts niveaux de décision autour de ces thématiques. Concrètement, favoriser la mixité se traduit par des formations spécifiques pour aider les femmes à évoluer et à se développer, des mesures en faveur d'une flexibilité renforcée, la révision des processus de recrutement, etc. Sophie Bellon a souligné le fait que ces mesures peuvent être mises en place dans toutes les filiales de Sodexo, au-delà des différences culturelles.

Pour Jean-Pascal Tricoire, Président Directeur Général de Schneider Electric et Président du Global Compact France, il est nécessaire de prendre des engagements concrets. La diversité doit être prise en compte dans les indicateurs de performance habituels. Aujourd'hui, les entreprises et les États commencent à réaliser l'importance de la diversité et à faire évoluer leurs pratiques dans cette direction. Selon Jean-Pascal Tricoire, « *Nous pouvons tous nous engager dans ce mouvement et donner aux femmes et aux hommes un monde où l'égalité entre les sexes est une réalité. Il s'agit d'une question de détermination.* »

Laurence Capossele, Co-fondatrice et Co-dirigeante de Cetup, a souligné la difficulté de changer la prédominance masculine dans le secteur des transports, même si les clients aimeraient voir plus de femmes parmi les pilotes ! Si les équipes de management sont exemplaires en termes de mixité, sur les 160 pilotes, seulement 2 sont des femmes. Laurence Capossele a insisté sur l'importance de l'engagement personnel et professionnel des dirigeants de l'entreprise afin de faire progresser la question de la diversité. Chez Cetup, cet engagement s'inscrit dans un management par les valeurs : « *Ce sont les valeurs qui font l'économie et pas l'économie qui fait les valeurs !* »

Quelle est la place du genre dans les politiques publiques ?

Selon Jacques Toubon, Défenseur des Droits, la question des inégalités femme-homme fait l'objet de politiques publiques depuis des décennies. Si les progrès sont visibles concernant la proportion de femmes qui occupent des emplois qualifiés, le nombre de femmes parmi les ouvriers non qualifiés a doublé depuis 1982. Jacques Toubon a noté la nécessité de développer des instruments de mesure des inégalités adaptés afin de prendre en compte ces phénomènes de distorsion dans la lutte contre les discriminations. Le Défenseur des Droits et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ont développé le 10^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi dans cette optique. L'accent est mis sur le ressenti et l'expérience des discriminations dans le milieu professionnel. Jacques Toubon a dénoncé l'essentialisation des femmes, la définition genrée de certaines professions et la nécessité de faire évoluer l'éducation autour de cette thématique. Au sein des entreprises, il reste de nombreux progrès à faire, notamment sur la mise en place d'indicateurs qui seraient des miroirs contraignants pour ces dernières.

Rémy Rioux, Directeur général de l'AFD, a insisté sur l'importance de la place du genre dans la politique de l'Agence Française de Développement. Les projets mis en place doivent intégrer cette dimension et contribuer à faire progresser l'égalité femme-homme. L'AFD s'engage par exemple en faveur de l'éducation pour tous, de la santé maternelle et infantile, etc. Pour pouvoir évoquer les inégalités entre les sexes à l'étranger, il est indispensable d'être exemplaire à ce sujet ; 52 % des salariés sont des femmes à l'AFD.

Conclusion

Miren Bengoa, Présidente d'ONU Femmes France, a conclu ce déjeuner-débat en rappelant l'urgence de prendre ce sujet en main et de s'engager pour enfin atteindre l'égalité de traitement et réaliser l'ODD 5. Les enjeux transverses soulevés par l'égalité des sexes vont bien au-delà de cet objectif et imprègnent les 16 autres ODD. Miren Bengoa a annoncé le lancement du « [WEPs gap analysis tool](#) », un outil gratuit pour évaluer et analyser la performance en matière d'égalité femme-homme, identifier des opportunités et avoir accès aux meilleurs outils et pratiques, mis au point par le Global Compact et ses partenaires. Miren Bengoa a toutefois rappelé que s'il existe des outils et référentiels, il est aujourd'hui indispensable de faire évoluer les mentalités. Il est nécessaire d'allouer des moyens conséquents et de multiplier les engagements concrets afin de relever les défis à court et long terme pour réaliser l'ODD 5. Ces changements culturels et organisationnels ne pourront avoir lieu qu'à force de proactivité et de persévérance.

Les comptes rendus et les photos de la journée sont disponibles sur notre [site internet](#).

À propos du Global Compact France :

Le Global Compact des Nations Unies rassemble entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile autour de [10 principes](#) universellement reconnus relatifs aux droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Ces principes fournissent une feuille de route pour les organisations qui souhaitent faire progresser leur démarche de responsabilité sociétale et soutenir les [17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies](#).

Relais local officiel en France, le Global Compact France rassemble plus de 1 150 entreprises et 100 organisations à but non lucratif, constituant le deuxième réseau dans le monde en nombre de participants. Le Global Compact France offre un lieu d'échange stimulant pour initier, développer et partager leurs démarches de responsabilité sociétale.

Contact : 01 80 48 90 70 / contact@globalcompact-france.org / www.globalcompact-france.org

