

# CHARTRE D'ENGAGEMENT POUR LA PARITÉ ET L'ÉGALITÉ DANS LE MONDE DU TRAVAIL #PLACEALAPARITÉ



Bien occupé,  
ce fauteuil peut rapporter  
10 % de croissance.\*

## Préambule

**L**a prise de conscience est bien là : **l'exigence d'égalité entre les femmes et les hommes n'a jamais été aussi forte dans notre pays et le sexisme aussi unanimement rejeté.** La nouvelle génération, de ce point de vue, se montre particulièrement intransigeante : 92% des jeunes considèrent que le sexisme est un problème dans notre société.

Parce qu'elles sont davantage exposées à la précarité, à la violence, aux inégalités sociales de santé et d'emploi, aux freins à l'éducation, à l'accès aux formations et aux parcours de carrière équitables, **les femmes doivent être mises au centre de notre projet de société dans « le monde d'après »**, en faisant notamment des transitions environnementale et numérique, non pas des facteurs de recul mais au contraire des leviers de progrès pour une société paritaire.

Ce contexte nous offre quelques raisons d'espérer : **pour 81% des Français-es, la recherche de la parité est jugée incontournable** et, pour 93% d'entre eux, elle n'est pas un sujet purement féminin mais concerne aussi pleinement les hommes. Elle est donc bien devenue l'affaire de tous. Mieux, pour ce qui concerne le monde du travail, **93% des Français-es sont conscients-es des bénéfices que l'entreprise, et avec elle la société, peut attendre de la parité.**

Mais si le consensus s'affirme solidement, des freins persistent. Car, pour 78% des personnes interrogées, la parité est un sujet dont on ne parle pas ou dont on parle sans que les choses ne bougent réellement. Une réalité que la crise sanitaire a crûment mise en lumière en braquant subitement l'attention sur toutes ces professions bien souvent

exercées par des femmes (infirmières, hôtesse de caisse, aides-soignantes...), mal considérées et mal rémunérées, et pourtant si essentielles à notre vie collective.

Ce contexte doit servir à passer de la prise de conscience à l'amplification de l'action. Car si nous assistons depuis quelques années à un puissant mouvement de libération de la parole des femmes, il est désormais temps d'activer une vraie mixité au sein des entreprises et des organisations pour une meilleure représentativité de la société, une plus grande diversité d'approches, une plus grande tolérance et une meilleure performance.

Chacun-e, à sa place, doit agir en ce sens.

Nous, représentants-es, du monde de l'entreprise, intervenant dans tous les secteurs d'activité, nous souhaitons répondre à l'appel de IWF et y contribuer pleinement à travers l'expression d'engagements clairs, concrets, évaluables, à la fois ambitieux et réalistes. Parce que nous préférons, aux grands principes, les progrès réels.

Les engagements ici retenus font écho à l'ensemble des thématiques mises en avant lors des 2èmes Assises de la Parité, organisées à Paris le 6 mai 2021 : quotas, plan de relance et parité, transition numérique, gestion « genrée » plus paritaire des investissements, des formations et des emplois... L'ensemble de ces sujets permet ainsi de se doter d'une méthode rigoureuse et d'une matrice d'engagements visant tout à la fois à changer les organisations, à changer les trajectoires individuelles et à changer les mentalités.

Les partenaires signataires de la charte s'engagent à mettre en œuvre les objectifs ici recensés ainsi qu'à s'inscrire dans une démarche de suivi commune.

## CHARTRE

### CHANGER LE QUOTIDIEN

- 1 - Appliquer une politique salariale respectueuse de l'égalité
- 2 - Veiller au strict respect de l'index Pénicaud
- 3 - Garantir les mêmes droits et proposer les mêmes aménagements de travail/télétravail aux collaborateurs-trices (horaires aménagés, accès crèche, congés...)
- 4 - Faciliter la prise de congés de paternité et parentaux par les hommes (management compris)

### CHANGER LES TRAJECTOIRES

- 5 - Mettre en place des critères de parité à l'embauche
- 6 - Mettre en place des critères de parité dans les promotions internes
- 7 - Mettre en place des critères de parité pour les formations
- 8 - Faire de la formation et de l'aide à la reconversion une seconde chance et un levier d'ascension sociale pour les femmes
- 9 - Former les femmes aux nouvelles compétences du secteur numérique (IA, codage...)

- 10 - Développer un écosystème féminin portant sur les fonctions numériques stratégiques
- 11 - Inciter et faciliter l'accompagnement des femmes vers des formations en cas de PDV/PSE pour faciliter leur reconversion (reprise/création d'entreprise notamment)

### CHANGER LES ORGANISATIONS

- 12 - Se donner pour cible l'extension des quotas aux Comex et aux Codir
- 13 - Organiser la « relève » féminine à travers un plan qui identifie et prépare les éléments féminins de l'entreprise à exercer des responsabilités
- 14 - Flécher une part de ses investissements en faveur d'entreprises créées ou reprises par des femmes ou d'entreprises respectant la parité
- 15 - Inciter et accompagner les femmes à la création d'entreprise, au développement d'entreprises et lors de reprises d'entreprises (y compris familiales)
- 16 - Lancer un programme de recherches pour objectiver et mesurer l'effet des investissements sur les inégalités femmes hommes.

### CHANGER LES MENTALITÉS

- 17 - Faire progresser au sein de l'entreprise, notamment par l'organisation de formations dédiées, la prise de conscience

autour des préjugés genrés, des stéréotypes et des biais cognitifs et prévoir des actions pour les combattre

- 18 - Mettre davantage en avant dans leur politique de communication les femmes en position de leadership ou occupant des fonctions culturellement dévolues aux hommes
- 19 - S'engager, avec le collectif des partenaires, dans un programme de « role model » pour mener des actions de sensibilisation des publics scolaires et universitaires
- 20 - Créer des passerelles pédagogiques entre l'école et l'entreprise
- 21 - Inciter les femmes, dès leur plus jeune âge, à ne pas se détourner de formations, carrières, postes et secteurs d'activités perçus comme plus naturellement accessibles aux hommes, dans le monde de l'entreprise comme dans l'administration.

### CHANGER DE MÉTHODE POUR CHANGER DE BRAQUET

- 22 - Se fixer des objectifs et un calendrier de mise en œuvre précis
- 23 - Se doter d'indicateurs clairs, fiables et consensuels
- 24 - Rendre publics les résultats obtenus et l'évolution des indicateurs
- 25 - Indexer une partie de la rémunération de l'équipe de direction sur des critères de progrès et de performance en matière de parité et d'égalité professionnelle

(1) Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France, 2019.

(2) Ces chiffres, ainsi que les suivants, sont issus d'une étude Kantar réalisée à l'occasion de la 2ème édition des Assises de la Parité.

#ASSISESDELA PARITÉ2021