

Laboratoire
de l'Égalité

Partager
une culture commune de l'égalité
entre les femmes et les hommes.

DOSSIER DE PRESSE

LE LABORATOIRE DE L'ÉGALITÉ

Pourquoi ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est loin d'être acquise en France : salaires, statuts, conditions de travail, partage des tâches, stéréotypes... Les acquis sont incontestables, mais le chemin à parcourir est long et réclame de nouvelles méthodes.

Parce que nous ne voulons plus attendre. Nous souhaitons une mise en œuvre réelle de l'égalité de traitement dans tous les secteurs de la vie économique et à tous les niveaux de décision.

Parce qu'il faut davantage qu'une classique association pour faire avancer concrètement la cause de l'égalité. Le Laboratoire de l'égalité rassemble des personnalités de sensibilités politiques différentes, qui exercent des responsabilités dans la vie économique, sociale, universitaire, médiatique, associative, et dont l'expertise et le rayonnement peuvent changer la donne. Ce qui les réunit ? Leur conviction que le temps du changement est venu, leur détermination à faire bouger la société.

Parce que c'est possible. Depuis sa création en 2010, le Laboratoire de l'égalité a su, grâce à ses membres connaisseurs et influents, se constituer en force de rassemblement, d'interpellation des décideurs publics et privés, de sensibilisation de l'opinion publique, capable d'émettre des propositions constructives, réalistes et étayées en vue d'une vraie égalité dans l'univers professionnel et l'espace privé.

Parce qu'il faut être novateur dans les propositions pour se donner des chances de réussir. Le Laboratoire de l'égalité se distingue par une démarche innovante :

- Il réunit aussi bien des hommes que des femmes et s'adresse à tous-tes. L'égalité n'est rien si elle n'est pas partagée par les hommes et s'ils n'en tirent pas eux aussi des bénéfices.
- Il rassemble des acteurs aussi divers que des responsables d'entreprise, d'associations, des hommes et femmes politiques, des chercheurs-ses, des journalistes, des syndicalistes... (1000 membres en décembre 2013).
- Il est pluriel politiquement et rassemble des personnalités de sensibilité de droite, du centre comme de gauche.
- Il est exclusivement centré sur l'égalité professionnelle, l'articulation avec la vie privée, la représentation des femmes dans la vie publique.

En 2011-2012, le Laboratoire de l'égalité s'est lancé dans la campagne présidentielle, avec :

- un Pacte pour l'égalité présenté à tous les candidats
- une campagne publicitaire avec film et affiches
- des enquêtes régulières réalisées avec Mediaprism
- un Tour de France du Pacte de l'égalité
- un nouveau site internet



Il s'est associé à de nombreuses actions en faveur de l'égalité professionnelle et a développé ses propositions, notamment sur les rythmes scolaires, la dépendance, le congé parental...

En 2012-2013, le Laboratoire de l'égalité a créé son Laboratoire des stéréotypes :

- pour rendre visible l'invisible
- dans les champs de l'éducation, des médias et du travail
- une publication pédagogique, « Les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres ! », fruit du travail des trois ateliers pendant un an
- une grande conférence au Salon de l'éducation de novembre 2013, qui avait pour thématique l'égalité femmes-hommes, et dont le Laboratoire de l'égalité était l'invité d'honneur
- le Pacte du Laboratoire de l'égalité sur les stéréotypes, signé par plusieurs grandes entreprises

Le Laboratoire de l'égalité a également travaillé sur l'entrepreneuriat féminin, grâce au soutien de la Caisse des dépôts (voir en annexe), la place des femmes dans la création artistique en Europe, grâce au soutien de Vivendi, ou encore les professions libérales.

Il accompagne plus étroitement les entreprises membres, avec la création d'un Club des partenaires et la mise à disposition d'une boîte à outils de l'égalité.

En 2014, le Laboratoire de l'égalité poursuivra le travail initié sur les stéréotypes. Les premiers ouvrages de la collection « Egale à égal » du Laboratoire de l'égalité, en partenariat avec les éditions Belin, sortiront.

SOMMAIRE

LE LABORATOIRE DE L'ÉGALITÉ.....	2
POURQUOI ?	2
SOMMAIRE.....	4
UN CONTEXTE PORTEUR	5
UN PROGRAMME AMBITIEUX.....	6
ET CONCRET	6
DES RÉSULTATS PROMETTEURS	8
FONCTIONNEMENT ET COMPOSITION.....	13
SOURCES DE FINANCEMENT	15
CONTACT	16
ANNEXES	17

UN CONTEXTE PORTEUR

L'enjeu de l'égalité entre femmes et hommes est aussi économique : dans un contexte de crise économique et financière, le gaspillage persistant du talent et de la force de travail des femmes apparaît de plus en plus absurde.

- Les études se multiplient montrant que les résultats des entreprises progressent d'autant plus que les femmes sont correctement représentées dans les instances décisionnaires (Goodwill, études Catalyst et Women Matter de McKinsey & Cie).
- Le vide, laissé par la génération des baby-boomers, ne pourra être comblé par les seuls hommes.
- Les femmes sont désormais plus diplômées que les hommes et reconnues comme aussi ambitieuses et compétentes.
- Les femmes engagées dans la vie professionnelle réclament une égalité de traitement au sein des entreprises et de l'administration tout comme un partage plus égalitaire des tâches domestiques et familiales.
- La société n'ignore plus les inégalités que subissent les femmes dans leur carrière professionnelle, en particulier les différences de salaires, une des actions prioritaires du Laboratoire de l'égalité.
- Les hommes souhaitent, eux aussi, un meilleur équilibre de leur vie professionnelle et familiale. Les organisations actuelles de travail, la survalorisation du présentéisme, pèsent sur leur mode de vie. Œuvrer pour l'égalité, c'est aussi améliorer la situation des hommes.

UN PROGRAMME AMBITIEUX...

ET CONCRET

L'ambition du Laboratoire de l'égalité est de mettre fin aux inégalités qui persistent entre femmes et hommes dans le monde professionnel, encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes, promouvoir la mixité à tous les niveaux et convaincre les hommes que l'égalité les concerne aussi.

Ses actions prioritaires sont :

Rassembler les acteurs de l'égalité professionnelle

Le Laboratoire de l'égalité est une plate-forme unique en son genre : elle réunit des experts d'horizons différents, hommes et femmes, permettant ainsi de faire émerger des propositions innovantes et percutantes, qui s'adressent tant aux entreprises qu'aux pouvoirs publics.

Réseaux actifs dans les entreprises et l'administration, centres de recherches, syndicats, associations, clubs de femmes... il s'agit de coordonner toutes ces initiatives, encore trop dispersées.

Placer l'égalité au cœur des débats de société

Pour faire connaître aux décideurs publics et privés et aux citoyens les entraves visibles et invisibles à l'égalité, le Laboratoire de l'égalité a lancé en mars 2011 son Pacte pour l'égalité. Il publie régulièrement des études et des sondages en collaboration avec Mediaprism, qui a créé pour le Laboratoire une campagne de sensibilisation diffusée à partir de janvier 2012 : « Les femmes, on continue à s'asseoir dessus ou on change pour de bon ? ».

Impliquer les hommes

L'égalité ne se construira pas sans les hommes. Le Laboratoire de l'égalité est une association mixte dont les actions concernent autant les femmes que les hommes. Dans les jeunes générations, ils sont nombreux à vouloir un nouvel équilibre entre travail et vie privée. Comme les femmes, ils souhaitent travailler mais aussi bénéficier de temps libre pour le consacrer à leur famille et à leurs loisirs. Impliquer les hommes est une mission majeure du Laboratoire de l'égalité.

Favoriser l'entrepreneuriat féminin

- fournir aux femmes les sources d'information pour entreprendre ;
- faire le lien entre les différents réseaux ;
- leur donner accès aux formations et aux aides adaptées ;
- construire des propositions concrètes pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin.

Accompagner les entreprises membres

- leur donner un accès privilégié aux tables rondes et aux débats organisés par le Laboratoire ;
- leur fournir des outils pour leur politique d'égalité via des études, des exemples, des méthodes, des échanges d'expériences avec d'autres entreprises françaises ou étrangères ;
- favoriser les liens entre secteur privé et pouvoirs publics à travers des rencontres thématiques sur l'égalité professionnelle.

Proposer des ressources pertinentes sur l'égalité professionnelle

Législation, initiatives, évolutions, études... Le site internet du Laboratoire de l'égalité fournit des informations sur les questions liées à l'égalité professionnelle et rend compte des actions du Laboratoire et de celles de ses membres.



DES RÉSULTATS PROMETTEURS

Très rapidement, des campagnes de sensibilisation et des propositions concrètes ont fait du Laboratoire un acteur incontournable des questions d'égalité professionnelle. Il est régulièrement auditionné par les pouvoirs publics, les syndicats. Il est invité dans les colloques et débats.

En 2010

Le débat sur les retraites

Le Laboratoire de l'égalité a imposé dans le débat public la question de la retraite des femmes, en lançant notamment :

- une enquête avec l'institut Mediaprism (résultats disponibles sur notre site : www.laboartoiredelegalite.org) ;
- sept propositions pour améliorer les retraites des femmes (voir en annexe) ;
- une pétition qui a recueilli plus de 7 000 signatures ;
- des auditions auprès des institutions telles que le ministère du Travail, l'Assemblée nationale ou encore le Sénat.

Le congé parental

Les députés européens ont proposé de porter à 20 semaines la durée minimale du congé maternité. Le Laboratoire de l'égalité a travaillé sur des mesures complémentaires, portant notamment sur la réforme du congé parental (Voir le communiqué en annexe):

- ramener le congé parental à un an au lieu de trois ;
- mieux le rémunérer (80 % du salaire antérieur, plafonné à 1 800 € par mois) ;
- le partager à égalité entre père et mère.

Les rythmes scolaires

Le Laboratoire s'est mobilisé pour que la réforme en cours préserve l'activité professionnelle des parents, des mères en particulier.

En 2011 et 2012

Deux années centrées sur l'élection présidentielle avec :

Le Pacte pour l'égalité

Le Laboratoire de l'égalité a demandé aux candidat-es à l'élection présidentielle de 2012 de s'engager sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en signant un Pacte pour l'égalité élaboré à partir des suggestions des 900 membres du réseau du Laboratoire.

Le Pacte pour l'égalité a notamment été signé par François Hollande (en tant que candidat du Parti socialiste), et Jean-Marc Ayrault (alors Maire de Nantes), et par plus de 3 000 personnalités de la société civile.

Le Tour de France de l'égalité

D'octobre 2011 à avril 2012, le Pacte de l'égalité a été présenté dans 10 villes en France : Lyon, Toulouse, Marseille, Lille, Nantes, Valence, Fontenay-sous-Bois, Cergy-Pontoise et Paris.

Une campagne de sensibilisation

Lancée en janvier 2012, elle a été largement diffusée dans la presse, à la télévision, au cinéma, en affichage urbain et dans le métro parisien, grâce au soutien de nombreux partenaires (Mediaprism, Metrobus, RATP, JCDecaux, Mediavision, France Télévision, TF1, M6, TV5Monde...).



En 2013

Un dîner-débat sur l'égalité professionnelle

Organisé le 6 mars 2013 par la présidence de l'Assemblée nationale, en partenariat avec le Laboratoire de l'égalité

Cet événement ambitieux a rassemblé les PDG des grandes entreprises françaises, les représentant-es des syndicats, et des chercheur-es.

Un colloque sur les rythmes scolaires

Le 27 mai 2013, à l'Assemblée nationale

Dans le cadre de la réforme de 2013-2014, le Laboratoire de l'égalité a souhaité intervenir dans le débat public en posant la question de l'incidence des rythmes scolaires sur l'activité professionnelle des parents, et plus particulièrement des mères. Le 27 mai 2013, le colloque a réuni des chercheur-es, des fédérations de parents d'élèves, une rectrice d'académie...

Les Etats généraux de l'égalité

Le 12 septembre 2013, au Conseil économique, social et environnemental

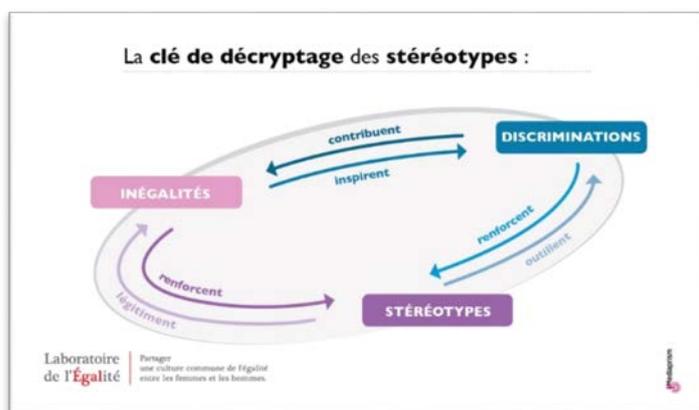
Organisé par le Laboratoire de l'égalité, en partenariat avec Mediaprism, cet événement a regroupé des personnalités politiques, du monde de l'entreprise et du milieu associatif venues débattre de la thématique à l'honneur cette année : la promotion de l'égalité femmes-hommes en temps de crise.



Le Laboratoire des stéréotypes

Le Laboratoire de l'égalité a entamé en 2013 une réflexion sur les stéréotypes de sexe, en lien avec les discriminations et inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde de l'éducation, de l'entreprise et des médias.

Les réflexions et productions ont été présentées lors du Salon de l'éducation 2013, dont la thématique était l'égalité femmes-hommes. A cette occasion, le Laboratoire de l'égalité a organisé une conférence au cours de laquelle ont été présentés la publication « Les stéréotypes, c'est pas moi c'est les autres ! » et le Pacte du Laboratoire de l'égalité sur les stéréotypes (voir en annexe) signé par plusieurs partenaires du Laboratoire de l'égalité (Capgemini, Orange, RATP, Vivendi, la Ligue de l'enseignement, l'ANDRH).



Les femmes dans la culture et le cinéma en Europe

Le Laboratoire de l'égalité a lancé en 2013, en partenariat avec Vivendi, une étude sur la place des femmes dans la création musicale et cinématographique en Europe. A cette occasion, le Laboratoire de l'égalité a interrogé des artistes européen-nes sur leur parcours et leurs engagements.

Mais aussi...

Des enquêtes

- Les femmes et la présidentielle (mars 2011)
- Implication des hommes (juin 2011)
- Stéréotypes et inégalités femmes-hommes (novembre 2011)
- Bien-être et égalité femmes-hommes (février 2012)
- Égalité femmes-hommes et élection présidentielle (février 2012)
- Regards croisés hommes-femmes sur l'entrepreneuriat (octobre 2012)
- Stéréotypes et inégalités femmes-hommes (novembre 2012)
- Dispositif d'étude sur les stéréotypes (mars 2013)
- Rythmes scolaires et égalité femmes-hommes (mai 2013)

Une forte capacité de rassemblement

- des échos réguliers dans les médias
- des centaines de visites mensuelles du site
- un réseau qualifié de 1 000 membres
- la capacité à mobiliser et à faire travailler ensemble des acteurs de tous les secteurs

Des interventions dans des colloques et auprès d'entreprises, des auditions par des institutions

- entreprises : BNP Paribas, France Télévisions, Veolia, Eau de Paris... ;
- associations et réseaux : Accent sur elles, ANDRH, Assemblée des femmes, BPW, Élues au féminin, SNCF au féminin, Supplément d'Elles... ;
- prix et forums : prix Entreprise et diversité ; La Tribune Awards, Forum de la mixité...
- syndicats : CFDT, FO, Medef, MG France...
- institutions : Conseil économique, social et environnemental, ministère des Droits des femmes, ministère du Travail, délégations aux droits des femmes du Sénat et de l'Assemblée nationale, Conseil d'orientation des retraites, Conseil supérieur de l'audiovisuel...

FONCTIONNEMENT ET COMPOSITION

Les fondatrices et fondateurs, fortement impliqués, se réunissent régulièrement, décident des actions à mettre en œuvre, se répartissent les dossiers et contacts en fonction des thèmes abordés. Ils constituent le conseil d'administration.

Olga Trostiansky, administratrice de la Coordination française pour le lobby européen des femmes (CLEF)

Présidente

Anne-Claire Mialot, rapporteure à la Cour des comptes

Secrétaire générale

Corinne Hirsch, administratrice de EPWN Paris

Trésorière

Frédérique Agnès, PDG en communication

Pascal Bernard, directeur des ressources humaines et des affaires générales de l'Agence régionale de santé d'Île-de-France, vice-président de l'Association nationale des DRH

Dominique Méda, inspectrice générale des affaires sociales et directrice de recherches au Centre d'études de l'emploi, sociologue

Patrick Boccard, consultant

Cécile Daumas, journaliste à *Libération*

Laurent Depond, directeur de la diversité du groupe Orange

François Fatoux, délégué général de l'ORSE

Sabine Salmon, directrice de publication de *Clara Magazine*, présidente de Femmes solidaires

Catherine Tripon, directrice de la diversité de la fondation agir contre l'exclusion

Le comité d'orientation réunit chercheur-ses et expert-es. Il est régulièrement sollicité par le conseil d'administration. Il donne son avis sur les choix des thèmes, en suggère d'autres et valide les contenus des recherches. Il décide de la création de groupes de travail et du choix des meilleur-es expert-es auquel-les recourir.

Abdel Aïssou, directeur général de Randstad France

Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise

Christian Baudelot, sociologue

Valence Borgia, avocate

Marie-Line Brugidou, syndicaliste

Pascal Charvet, directeur de l'ONISEP

Mercedes Erra, présidente de BETC Euro RSCG

Marie-Laure Fagès, politologue

Jeanne Fagnani, sociologue

Eric Fassin, sociologue

Sylvie Fofana, présidente de l'Association des nounous d'Ile-de-France

Geneviève Fraisse, philosophe et historienne

Sylviane Giampino, psychanalyste et psychologue

Brigitte Grésy, Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle

Françoise Héritier, anthropologue

Maryse Huet, vice-présidente d'Arborus

Caroline Ibos, sociologue

Laurence Laigo, syndicaliste

Marie-Thérèse Lanquetin, juriste

Jacqueline Laufer, sociologue

Margaret Maruani, sociologue

Françoise Milewski, économiste

Michel Miné, juriste

Janine Mossuz-Lavau, politologue

Béatrice Quin, syndicaliste, membre du Conseil économique et social européen

Rachel Silvera, économiste

Mariette Sineau, politologue

Serge Tisseron, psychiatre et psychanalyste

Catherine Vidal, neurobiologiste

Françoise Vouillot, psychologue

Les réseaux, médias, associations, blogueurs, liés au Laboratoire, peuvent être rapidement mobilisés pour démultiplier l'impact des actions entreprises. Le Laboratoire de l'égalité s'appuie actuellement sur un réseau de 1 000 personnes, œuvrant toutes à un titre ou un autre pour l'égalité professionnelle.

SOURCES DE FINANCEMENT

Pour poursuivre ses objectifs et mener à bien son programme d'action, le Laboratoire :

- perçoit les adhésions des personnes morales et individuelles ;
- est financé par des entreprises partenaires ;
- perçoit des subventions publiques pour certains de ses projets ;
- est accompagné par son partenaire Mediaprism pour la communication.

L'objectif est que les sources de financement reflètent la diversité des acteurs de la société : État, collectivités locales, investisseurs institutionnels, entreprises, associations, particuliers.

Cotisations des membres

- individuels : 30 euros par an
- associations : 70 euros par an

Les partenaires entreprises



Les partenaires institutionnels du Laboratoire des stéréotypes



Partenaire enquêtes et communication



CONTACT

Marie Fromont

Coordinatrice

07 86 80 22 87 – 01 57 27 52 39

marie.fromont@laboratoiredelegalite.org

Anna Godard

Assistante à la coordination

06 48 50 87 12 - 01 57 27 52 40

anna.godard@laboratoiredelegalite.org

www.laboratoiredelegalite.org

<https://twitter.com/#!/Laboegalite>

www.facebook.com/laboratoire.egalite

ANNEXES

PACTE POUR L'ÉGALITÉ

2012

Les 4 axes

- Parité et accès des femmes aux responsabilités
- Égalité salariale et lutte contre la précarité
- Conciliation des temps de vie et implication des hommes
- Partage d'une culture de l'égalité

Les 5 mesures phares

1. Réserver le financement public aux partis politiques qui présentent 50 % de candidates aux élections (à des places éligibles).
2. Élaborer un plan pour résorber les inégalités salariales sur cinq ans.
3. Interdire les contrats de moins de 16 heures (sauf exceptions) et surtaxer les entreprises qui imposent du temps partiel.
4. Créer 500 000 places d'accueil des jeunes enfants et allonger le congé paternité.
5. Mener une campagne d'intérêt général contre les stéréotypes sexistes et sensibiliser le personnel travaillant auprès des enfants.

L'ensemble des 20 propositions du Pacte pour l'égalité est à consulter sur www.laboratoiredelegalite.org

SEPT MESURES POUR AMÉLIORER LA RETRAITE DES FEMMES

Septembre 2010

La situation faite aux femmes est l'un des points les plus contestés de la réforme actuelle des retraites. À la veille du débat au Sénat, le Laboratoire de l'égalité, association qui promeut l'égalité professionnelle, demande l'adoption de sept mesures pour corriger les inégalités hommes/femmes que le projet de loi risque d'aggraver. Le Laboratoire réitère des demandes déjà formulées dans une pétition signée par plus de 7 000 personnes et soutenues par une étude lancée par Mediaprism dont les résultats sont disponibles en ligne.

Refuser une réforme qui aggrave les inégalités entre hommes et femmes

1. Supprimer le report de 65 à 67 ans pour l'âge d'attribution de la retraite à taux plein

Cette disposition est particulièrement préjudiciable pour les femmes. 30 % d'entre elles ont dû attendre 65 ans pour obtenir leur pension à taux plein sans décote.

2. N'adopter aucune proposition avant qu'une analyse par genre de l'impact de la réforme des retraites n'ait été produite

Le manque de chiffres rend difficile l'analyse spécifique de la situation des femmes. Le Conseil d'orientation des retraites, qui produit de nombreuses études, ne compte que 2 femmes sur 39 membres. Sa composition devrait être à parité.

3. Étendre le principe de la réversion aux conjoint-es pacsé-es

Face au succès du Pacs (175 000 contrats signés en 2009 contre 250 000 mariages, chiffre en baisse), le principe de réversion devrait être élargi aux nouveaux couples.

4. Conserver l'ensemble des droits familiaux qui corrigent sans les effacer les inégalités entre hommes et femmes, comme les majorations de durée d'assurance

Cela doit être fait aussi longtemps que les inégalités qui se développent tout au long de la vie active n'auront pas été résolues.

Éradiquer à la source les faits générateurs d'inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite

5. Réduire les écarts de salaire entre femmes et hommes

La réforme sur les retraites prévoit de sanctionner financièrement les entreprises qui n'auraient pas négocié un accord sur l'égalité professionnelle (article 31). Il est nécessaire qu'un décret précise clairement les objectifs quantifiés pour que la sanction soit applicable.

6. Améliorer la validation des périodes à temps partiel et pénaliser le travail à temps partiel subi

Les salariés à temps partiel, essentiellement des femmes, doivent réellement pouvoir cotiser sur la base d'un temps complet avec participation de l'employeur. Mais le temps partiel subi doit être pénalisé et le temps partiel « choisi » mieux réparti entre les hommes et les femmes.

7. Réformer le congé parental, qui pénalise les femmes au moment de leur retraite

Les carrières plus courtes et les inégalités de salaire s'expliquent en partie par le fait que les soins et l'éducation des enfants continuent d'incomber majoritairement aux femmes, dans un contexte de pénurie de modes d'accueil. Le Laboratoire de l'égalité demande que soit mis en œuvre, dans le même temps, un plan de développement massif des modes d'accueil des jeunes enfants (500 000 places en cinq ans) et un nouveau congé parental, plus court (un an au lieu de trois ans), mieux rémunéré (80 % du salaire antérieur plafonné à 1 800 euros bruts par mois) et partageable à égalité entre père et mère (les semaines non prises par l'un des deux seraient perdues).

POUR UNE RÉFORME DU CONGÉ PARENTAL

Octobre 2010

Un congé maternité rallongé, mais à partager avec le père

Le Laboratoire de l'égalité, plateforme en faveur de l'égalité professionnelle, soutient la proposition des députés européens de porter à 20 semaines la durée minimale du congé maternité, à condition que les semaines supplémentaires soient partagées à égalité avec le père.

Actuellement, la durée légale du congé maternité est de 16 semaines en France. Afin d'offrir aux hommes une réelle possibilité de s'impliquer dans l'éducation de leurs enfants, les quatre semaines supplémentaires pourraient être prises par l'un et l'autre parent (les semaines non prises par l'un des deux seraient alors perdues).

Dans le cas de suites d'accouchement difficiles ou de travail pénible, les mères pourraient, si elles le désirent, bénéficier du congé rallongé dans sa totalité.

Le congé parental doit être réformé

Dans un souci d'égalité au sein des familles, le Laboratoire de l'égalité rappelle qu'il est primordial de ne pas cantonner les femmes à leur rôle de mère et de permettre aux hommes d'exercer réellement leur fonction parentale.

C'est pourquoi le Laboratoire propose également une réforme du congé parental, accompagnée d'un développement massif des modes de garde des jeunes enfants. Avec la création de 500 000 places supplémentaires, les femmes seraient moins incitées à prendre un congé parental long, pénalisant leur carrière.

Le congé parental pourrait alors être raccourci (un an au lieu de trois), mieux rémunéré (80 % du salaire antérieur, plafonné à 1 800 euros bruts par mois) et partageable à égalité entre père et mère. Dans ce cas également, les semaines non prises par l'un des deux seraient perdues.

CHARTRE POUR L'ENTREPRENEURIAT FEMININ

20 propositions pour faire avancer l'entrepreneuriat féminin

2013

L'entrepreneuriat féminin, défini comme la création et le développement d'entreprises par les femmes, stagne autour de 29 % en France.

La comparaison avec des pays ayant eu des politiques très volontaristes montre que des progrès sont encore à accomplir, notamment sur le développement des entreprises (moyens de financement, export...), sur la culture entrepreneuriale et l'articulation des temps de vie.

Le Laboratoire de l'égalité, créé par des femmes et des hommes issus de différentes sphères, a pour objectifs de sensibiliser les décideurs privés et publics à l'égalité professionnelle hommes-femmes et de favoriser la mise en œuvre d'améliorations concrètes dans ce domaine.

Dans cette perspective, à partir des réflexions menées par les membres de son réseau impliqués dans l'entrepreneuriat, le Laboratoire de l'égalité a élaboré une Charte de l'entrepreneuriat féminin, qui propose des préconisations pour que les femmes s'engagent plus nombreuses dans la création, la reprise et le développement d'entreprise.

Cette Charte s'articule autour de 5 enjeux majeurs :

1. Sexuer les outils statistiques pour mieux cerner l'entrepreneuriat féminin
2. Créer une culture de l'entrepreneuriat féminin
3. Accompagner, encourager et soutenir le développement des entreprises créées ou reprises par des femmes
4. Faciliter et garantir l'accès au financement
5. Améliorer le statut des entrepreneures et l'articulation des temps de vie

Comité de pilotage : CLEF (Cécile Barry, responsable commission entrepreneuriat), Entreprendre au féminin-Essec (Viviane de Beaufort, fondatrice), Laboratoire de l'égalité (Corinne Hirsch, administratrice).

Ont participé à l'élaboration de la Charte de l'entrepreneuriat féminin : Action'Elles, l'ADIE, l'ADIEF, l'AFFDU, l'APCE, BGE boutiques de gestion, BPW, DEFHISS, entrepreneure.fr, EPWN, Fédération Pionnières, France Active, France Initiative, Inform'elles, WECF France.

PACTE DU LABORATOIRE DE L'ÉGALITÉ SUR LES STÉRÉOTYPES

2013

Le Laboratoire de l'égalité a formulé 9 propositions destinées à faire reculer les stéréotypes sur les femmes et les hommes et à construire et partager une culture commune de l'égalité. Ces propositions complètent les démarches déjà entreprises en matière d'égalité professionnelle.

Elles doivent permettre à l'ensemble des acteurs et actrices concerné-es, à tous les niveaux, dans tous les domaines, de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, dès le plus jeune âge et au bénéfice de toutes et tous.

1. Lancer une grande campagne de communication sur les stéréotypes et ses effets.
2. Introduire la thématique des inégalités de sexe et des stéréotypes dans les programmes scolaires de toutes les disciplines, à tous les niveaux de l'enseignement, dans le cadre des travaux du nouveau Conseil supérieur des programmes.
3. Élargir les dispositifs actuels d'éducation à l'égalité au secteur de la petite enfance : crèches, petites et moyennes sections d'école maternelle.
4. Établir un bilan de la formation du corps enseignant à l'égalité filles-garçons ; l'élargir à l'ensemble des éducateurs et des éducatrices et veiller à ce que tout le champ de l'éducation soit couvert (attitude des élèves en classe, sollicitation par les enseignant-es, notation des devoirs, propositions d'orientation, contenu des activités sportives et culturelles...).
5. Intégrer un module obligatoire sur les stéréotypes dans les programmes de formation au journalisme, à la communication et à la publicité ; sensibiliser les professionnel-les de l'information et de la communication à leur responsabilité en matière d'égalité femmes-hommes et à leur rôle dans la lutte contre les stéréotypes.
6. Élargir les indicateurs concernant la place des femmes dans les médias : au-delà de la question des expertes dans l'information, s'intéresser aux rôles proposés aux femmes dans la fiction, la télé-réalité et le divertissement.
7. Changer les codes de l'entreprise pour limiter l'impact des stéréotypes sur les carrières, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé : revoir les processus de recrutement, d'évaluation, de formation et de promotion.
8. Donner la même visibilité aux femmes et aux hommes dans tous les métiers : présenter systématiquement des images mixtes des métiers, y compris ceux majoritairement occupés par des hommes ou par des femmes ; rédiger systématiquement les noms de métiers au féminin et au masculin pour les annonces de recrutement, les fiches de poste, les grilles d'évaluation et de classification, la communication interne et externe.
9. Agir sur le langage : parler « des femmes » et « des hommes » plutôt que de « la femme » et de « l'homme » ; utiliser le masculin et le féminin pour toutes les formulations, les titres, les fonctions ; neutraliser certaines expressions (« école maternelle », « assistante maternelle »...).