



Egalité professionnelle, un levier de transformation des organisations

Dans ce contexte de crise sanitaire et économique : comment la booster dans nos entreprises ?



Les intervenants



Sophie Lazaro
Deloitte Conseil
Directrice Capital Humain
Rewards & Talent



Laurence Vernay
CCI Nantes St-Nazaire
Présidente Femmes Chefs
d'Entreprises (FCE)
Bretagne - Pays de Loire,
Vice-Présidente CCI Nantes
St-Nazaire en charge de la
formation, emploi,
compétence et inclusion



Jean-Paul Chapron
ASI
Président ASI et
ambassadeur de l'égalité
femmes / hommes



Carole Pitou-Agudo
RTE
Déléguée RTE Ouest

Sommaire



Quel est le bilan de l'égalité professionnelle ?



Au-delà de l'index, comment inscrire l'égalité professionnelle dans une démarche long terme ?



Quelles types d'actions concrètes pouvons-nous mettre en place dans nos organisations ?



Questions / Réponses

Diversité & Inclusion

Deux notions indissociables



La Diversité

Garantir l'égalité des chances pour tous sans distinction du genre, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'origine sociale, de l'handicap et de l'orientation politique et religieuse.



L'Inclusion

Ensemble de processus permettant d'inclure de manière concrète dans son organisation et dans la durée, l'ensemble de ses diversités, en s'appuyant sur la richesse de ses différences.

« La diversité, c'est lorsque vous êtes invité au bal ;
l'inclusion c'est lorsque vous êtes invité à danser. »

Diversité & Inclusion

Au-delà de l'égalité professionnelle, la Diversité & l'Inclusion est un levier de transformation et de performance pour les organisations



Performance sociale

- Attirer, développer et retenir les talents en particulier sur les métiers en pénurie et en tension
- Favoriser la motivation et l'engagement

Engagement sociétal

- Clarifier sa mission et sa raison d'être sociétal
- Répondre aux nouvelles attentes des candidats et des salariés sur leur rapport au travail

Réglementaire

- Être en conformité avec les obligations légales
- Assurer une veille et mettre en place des actions correctrices le cas échéant

Performance économique

- Développer sa capacité d'innovation
- S'adapter aux changements et défis du marché
- Comprendre et répondre aux attentes des différents clients

Transformation

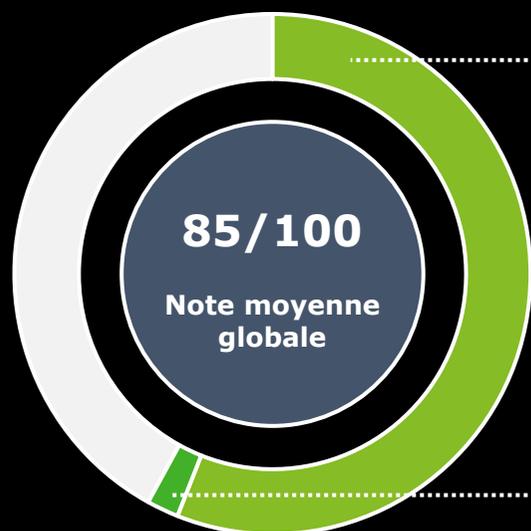
- Accompagner les transformations de l'organisation autour du Futur du Travail
- Engager une transformation culturelle

Quel est le bilan de l'égalité professionnelle ?



Bilan de l'index égalité professionnelle F-H

3 ans après : l'index est-il un levier efficace ?



56% des entreprises ont obtenu une **note supérieure à 75/100**

+ 1 point
par rapport à 2020

2% des entreprises ont obtenu la **note maximum (100)**



Plus de 50 entreprises ont une **note inférieure à 75/100** depuis **3 ans**

**La seule réelle progression est le taux de participation (59% à 70%)
avec 2 indicateurs restant à la traîne**

Retour congé maternité/adoption & Mixité dans les plus hauts salaires

Bilan de l'index égalité professionnelle F-H

Retours d'expérience RH



D'abord perçu comme une contrainte, les équipes Ressources Humaines se sont finalement appropriées l'index et l'ont repositionné comme partie intégrante de leur programme d'égalité professionnelle.



Retours d'expérience des RH



Une mise en œuvre difficile

Des biais et quelques limites

Des enjeux de pilotage

Impacts de la crise

La crise a-t-elle constitué un frein ou un levier ?

Une « année blanche » pour l'égalité salariale malgré une prise de conscience des organisations



Stagnation des écarts salariaux

3,4% en moyenne (vs 3% en 2019)
-2,6% à -7,6% selon le niveau de responsabilité (*)



Aucune différence entre les pratiques d'augmentation des femmes et des hommes, contrairement aux années précédentes



8 femmes actives sur 10 déclarent que leur vie a été **négativement perturbée** par la pandémie.



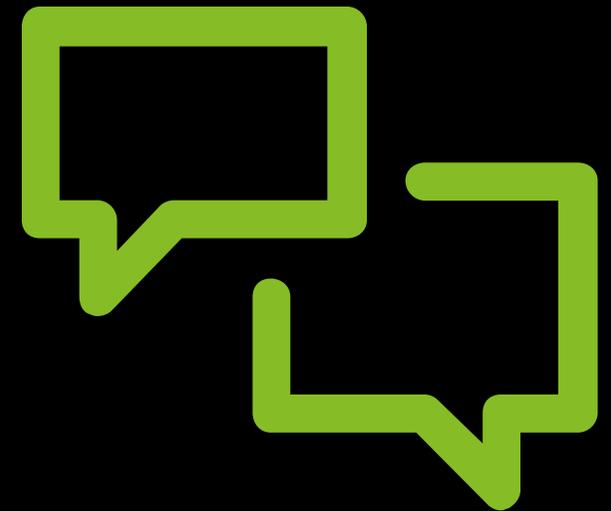
Maintien du plafond de verre
Stagnation dans la proportion de femmes aux postes de direction

(*) L'écart salarial résiduel en défaveur des femmes, selon les résultats de l'enquête de rémunération Deloitte 2020, à niveau de responsabilité et temps de travail équivalents.

Regards croisés

L'index égalité professionnelle : quel est votre bilan ?

La crise économique et sociale : un frein ou un levier pour l'égalité professionnelle ?

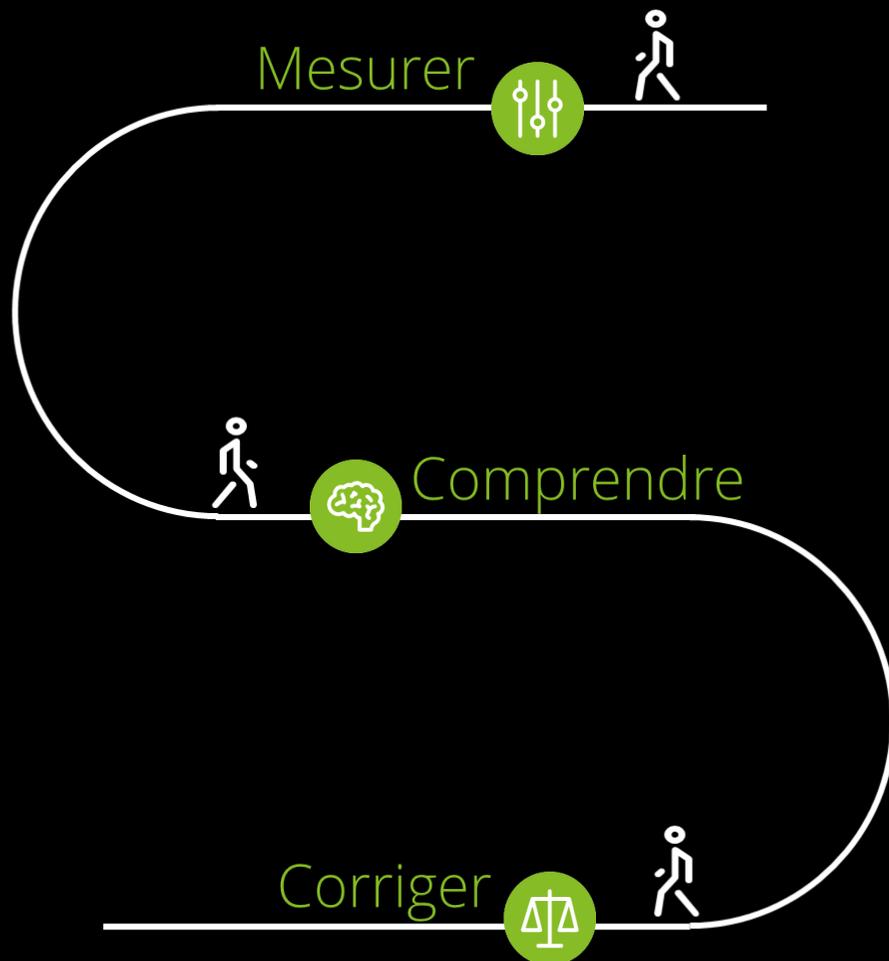


Comment inscrire l'égalité professionnelle de manière concrète et dans la durée, au sein de nos entreprises ?



Mettre en place une démarche globale et structurée...

Mesurer / Comprendre / Corriger



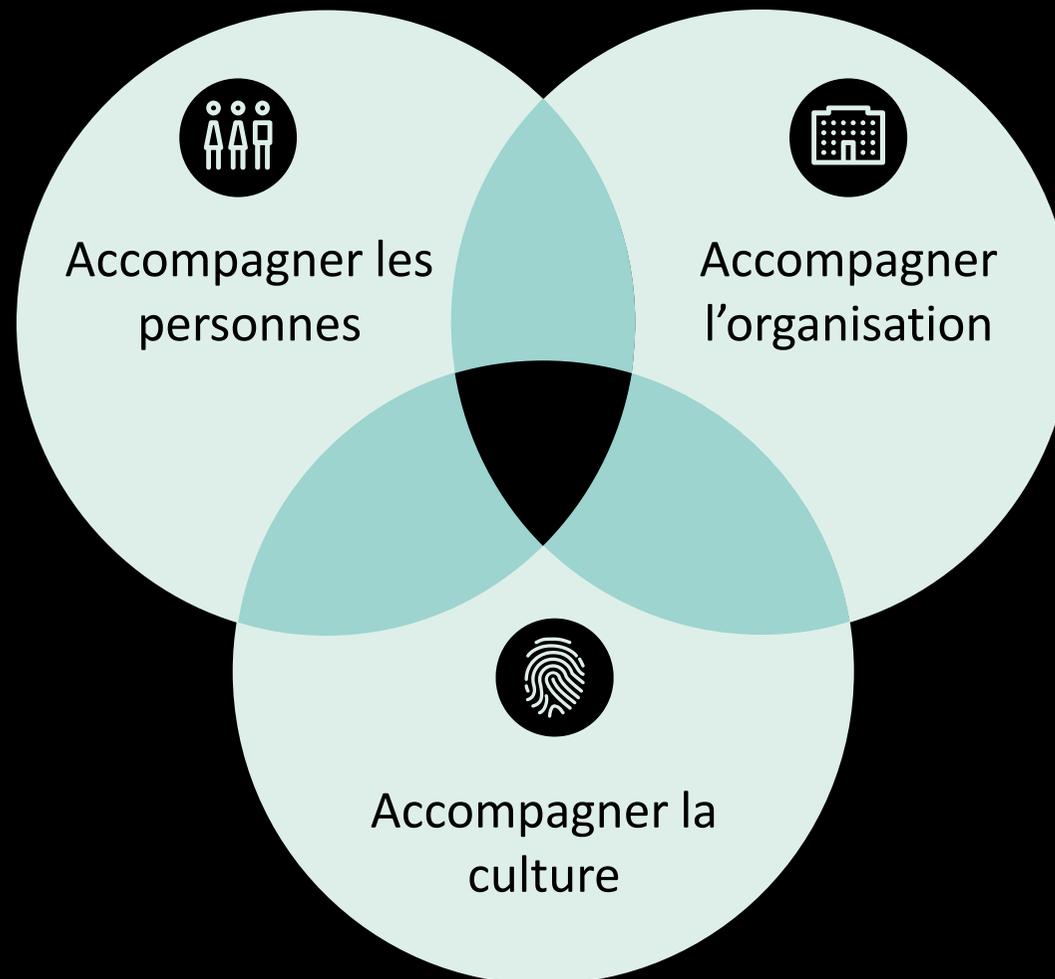
Parce que ce qui ne se mesure pas ne peut être traité...

...et que les écarts sont souvent le fruit de plusieurs causes...

...l'enjeu est d'inscrire les changements dans la durée.

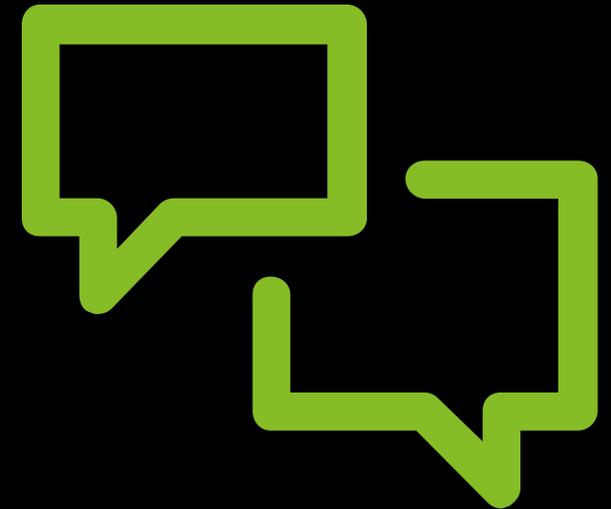
...en adoptant des mesures personnalisées

« Accompagner les personnes et les organisations vers une plus grande agilité, en respectant les singularités qui font la richesse »



Regards croisés

Quels sont vos enjeux et quel est votre plan d'action pour booster l'égalité professionnelle ?



Questions / Réponses





MERCI

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter :

Franck Chéron

Associé Workforce Transformation

fcheron@deloitte.fr

Sophie Lazaro

Directrice Rewards & Talent

slazaro@deloitte.fr



[Visitez notre page dédiée au sujet de la diversité et l'inclusion](#)



[Visitez notre page dédiée au sujet de l'égalité professionnelle femmes-hommes](#)

A propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory à ses clients des secteurs public et privé, quel que soit leur domaine d'activité. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à un service de grande qualité afin d'aider ses clients à répondre à leurs enjeux les plus complexes. Nos 244 000 professionnels sont animés par un même objectif, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 10 300 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit, risk advisory, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement.