



**MATÉRIEL DE FORMATION
POUR LES ANIMATEURS
ORGANISANT DES
ATELIERS
DE SENSIBILISATION À
L'ÉGALITÉ DES SEXES
POUR LES PME**



Cofinancé par
l'Union européenne

TABLE DES MATIÈRES

I. PRÉSENTATION GÉNÉRALE	4
I.1. Introduction	4
I.2. Présentation des participants	4
I.3. Cadre européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes	4
I.4. Qu'est-ce que le projet PENELOPE	5
I.5. Qu'est-ce que l'égalité des sexes et pourquoi devrait-elle figurer à l'ordre du jour des PME	6
II. DÉCOUVERTE DE LA PLATEFORME	20
II.1. Comment se connecter à la plateforme	20
II.2. Les principales parties de la plateforme	20
III. PARTIE PRATIQUE	26
III.1. Culture d'entreprise et transformation institutionnelle	26
III.2. Activité de groupe	29
IV. CONCLUSIONS ET ÉVALUATION	32

Les supports actuels peuvent être utilisés par les formateurs et les animateurs qui souhaitent organiser des ateliers de sensibilisation à l'égalité des sexes pour les PME sur la base de la plateforme d'apprentissage en ligne PENELOPE.

Le matériel suit le programme suggéré dans le cadre du projet PENELOPE pour l'organisation d'un tel atelier et fait partie de la « Formation sur l'intégration de la dimension de genre : lignes directrices et ressources PENELOPE », qui fournit également à l'animateur un guide de formation pour l'organisation d'ateliers de sensibilisation à l'égalité des sexes destinés aux PME, ainsi que les documents nécessaires à l'élaboration de l'atelier :

- Diapositives de présentation (modèles et exemple de version remplie).
- Liste de présence conforme au RGPD.
- Enquête de satisfaction des participants.

Nous vous encourageons à adapter les présentations à votre public, votre secteur, votre environnement ou votre pays. Cependant, nous vous demandons de bien vouloir conserver un minimum d'informations sur le projet PENELOPE et le consortium du projet dans votre version adaptée.

PROGRAMME DE L'ATELIER

I. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

1. Mot de bienvenue
2. Présentation des participants
3. Cadre européen pour l'égalité des genres
4. Qu'est-ce que le projet PENELOPE ?
5. Qu'est-ce que l'égalité des sexes et pourquoi devrait-elle figurer à l'ordre du jour des PME ?

II. DÉCOUVERTE DE LA PLATEFORME

- Comment se connecter à la plateforme
- Présentation des principales parties de la plateforme

III. PARTIE PRATIQUE

- Culture d'entreprise et transformation institutionnelle
- Activité de groupe

IV. CONCLUSIONS ET ÉVALUATION

I. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

I.1. Introduction

Accueil, pourquoi cet atelier, programme

I.2. Présentation des participants

Quelle image évoque quelque chose en rapport avec l'égalité des sexes ?

Préparez quelques images liées à l'égalité des sexes. Si nécessaire, vous pouvez les trouver sur des sites proposant des ressources libres d'accès, tels que Pexels.

Demandez aux participants de choisir celle qui leur fait penser à des questions liées à l'égalité des sexes, qu'il s'agisse d'inégalité entre les sexes, de stéréotypes, de préjugés, de questions liées au genre dans l'environnement professionnel ou en dehors de celui-ci, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, etc.

Ils peuvent expliquer pourquoi ils ont fait ce choix, se présenter brièvement et expliquer pourquoi ils participent à l'atelier.

I.3. Cadre européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 met l'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes en tant qu'objectif fondamental (objectif n° 5), en reconnaissant que l'autonomisation des femmes et des filles est essentielle à la réalisation de tous les autres objectifs. Parallèlement, la stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les hommes et les femmes pour la période 2020-2025 envisage une Europe où les hommes et les femmes peuvent s'épanouir et occuper des postes à responsabilité sans stéréotypes.

Il est indéniable que les femmes jouent un rôle important dans la voie empruntée par les pays de l'UE vers un niveau d'industrialisation plus élevé. Cependant, le développement industriel n'est pas un processus neutre du point de vue du genre et peut conduire à des inégalités d'opportunités si les stratégies de développement et de promotion de l'industrialisation, de la technologie et de l'innovation ne tiennent pas compte de la dimension de genre.

Bien que les PME jouent un rôle clé dans le paysage industriel européen, l'égalité entre les sexes reste un défi. La directive européenne 2006/54/CE encourage les entreprises à promouvoir une égalité de traitement systématique en matière d'emploi, de formation et d'évolution de carrière, ce qui peut être efficacement réalisé grâce à l'élaboration et à la mise en œuvre de diverses stratégies d'intégration de la dimension de genre.

Les clusters étant l'un des principaux moteurs de la compétitivité de l'économie de l'UE en raison de leur impact profond sur les PME, il est essentiel de doter le personnel des organisations de clusters des connaissances nécessaires.

des principes fondamentaux de l'intégration de la dimension de genre qui peuvent être utilisés pour adapter les interventions en matière de développement afin d'atténuer les effets négatifs liés au genre et de remédier aux inégalités actuelles entre les sexes dans l'industrie européenne.

C'est là qu'intervient le projet PENELOPE.

I.4. Qu'est-ce que le projet PENELOPE ?

Objectifs et résultats attendus du projet PENELOPE

La bonne volonté et les bonnes intentions ne suffisent pas pour améliorer l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Il est absolument essentiel de disposer des connaissances pertinentes et d'outils efficaces et pratiques. Le projet PENELOPE a donc été créé afin de fournir aux PME, aux clusters et aux parties prenantes des solutions concrètes pour mettre en œuvre des stratégies durables en matière d'égalité des sexes.

« PENELOPE - Approche innovante et pionnière basée sur un cluster pour promouvoir et intégrer les stratégies d'intégration de la dimension de genre dans les PME européennes » est un projet développé dans le cadre du programme Erasmus+ par 5 partenaires français, autrichiens, roumains et espagnols.

- OXALIS France – Coordinateur du projet
- AMUEBLA Cluster – Espagne
- France Clusters – France
- Lucia Seel International Consulting GmbH – Autriche
- Romanian Textile Concept Cluster – Roumanie

PENELOPE vise, dans un premier temps, à développer des outils innovants pour les stratégies d'intégration de la dimension de genre dans les PME, puis à s'appuyer sur des clusters dans différents secteurs pour assurer le transfert et la mise en œuvre de ces outils au sein des PME.

Les résultats développés par le projet PENELOPE sont les suivants :

- Un [manuel de formation](#) novateur et pionnier contenant les meilleures pratiques des clusters et des décideurs politiques de l'UE, des entretiens avec des représentants clés de l'industrie et un guide des outils ou de la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans les PME.
- Une série de [capsules vidéo](#) constituant des ressources utiles sur l'intégration de la dimension de genre et sur la manière dont les entreprises peuvent accroître et maintenir la participation des femmes sur le marché du travail.
- Une [plateforme d'apprentissage en ligne](#), gratuite pendant cinq ans, proposant des formations adaptatives pour les clusters et les PME.

- Une méthodologie de formation pour les clusters qui souhaitent former leurs membres à l'utilisation des outils fournis par le projet

I.5. Qu'est-ce que l'égalité des genres et pourquoi devrait-elle figurer à l'ordre du jour des PME ?

Notions d'égalité - Qu'est-ce que l'égalité entre les femmes et les hommes ?

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes est l'un des objectifs fondamentaux de l'Union européenne, qui a été créée sur le principe de l'égalité. L'Union européenne a adopté la stratégie consistant à intégrer cette question dans toutes ses politiques afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

La stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 concrétise l'engagement de la Commission von der Leyen à réaliser une Union de l'égalité. La stratégie présente des objectifs politiques et des mesures visant à réaliser des progrès considérables d'ici 2025 vers une Europe égalitaire entre les hommes et les femmes. L'objectif est de créer une Union où les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, sont libres de suivre la voie qu'ils ont choisie dans la vie, ont les mêmes chances de s'épanouir et peuvent participer et diriger de manière égale notre société européenne⁽¹⁾.

Une définition très claire figure dans le Glossaire des termes et concepts de l'UNICEF² :

« Le concept selon lequel les femmes et les hommes, les filles et les garçons ont des conditions, un traitement et des chances égales pour réaliser leur plein potentiel, leurs droits humains et leur dignité, et pour contribuer au développement économique, social, culturel et politique (et en bénéficier). L'égalité des sexes est donc la valorisation égale par la société des similitudes et des différences entre les hommes et les femmes, ainsi que des rôles qu'ils jouent. Elle repose sur le fait que les femmes et les hommes sont des partenaires à part entière au sein du foyer, de la communauté et de la société.

L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront identiques, mais que les droits, les responsabilités et les opportunités des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait qu'ils soient nés hommes ou femmes. L'égalité des sexes implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes, des filles et des garçons soient pris en considération, en reconnaissant la diversité des différents groupes et en considérant que tous les êtres humains sont libres de développer leurs capacités personnelles et de faire des choix sans les limitations imposées par les stéréotypes et les préjugés sur les rôles attribués à chaque sexe. L'égalité des sexes est une question de droits humains et est considérée comme une condition préalable et un indicateur du développement durable centré sur l'être humain.

¹ <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>

² <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf>

Lorsque l'on parle d'égalité entre les hommes et les femmes au travail, la première chose qui vient à l'esprit est l'égalité salariale.

Mais cela concerne également d'autres sujets qui reçoivent moins d'attention, mais où des inégalités entre les hommes et les femmes existent également, comme l'embauche, la formation, l'évolution de carrière, les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Pourquoi l'inégalité entre les sexes est-elle une construction sociale ?

Une construction sociale désigne une idée ou une catégorie créée et maintenue par la société plutôt qu'une vérité inhérente ou naturelle. Les constructions sociales façonnent notre compréhension du monde et influencent les comportements, les normes et les institutions.

Le genre est un excellent exemple de construction sociale, car il définit les caractéristiques, les rôles et les attentes des femmes, des hommes, des filles et des garçons en fonction des normes sociales plutôt que des différences biologiques.

Contrairement au sexe, qui fait référence à des caractéristiques biologiques et physiologiques telles que les chromosomes et les organes reproducteurs, le genre est fluide et varie selon les cultures, les périodes historiques et les contextes sociaux. Cela signifie que ce que signifie être un « homme » ou une « femme » n'est pas universel, mais est façonné par les traditions culturelles, les lois, les représentations médiatiques et les processus de socialisation.

Le genre étant hiérarchique, il engendre des inégalités systémiques qui touchent de manière disproportionnée les femmes et les identités de genre marginalisées. Ces inégalités sont profondément ancrées dans les structures sociales, politiques et économiques, ce qui conduit à une discrimination fondée sur le genre qui se recoupe avec d'autres formes d'inégalité, telles que l'origine ethnique, la classe sociale, le handicap et l'âge, un concept connu sous le nom d'intersectionnalité.

La persistance des inégalités entre les sexes est renforcée par un système binaire hétéro-patriarcal qui attribue des rôles et des attributs spécifiques aux hommes et aux femmes, positionnant les hommes comme dominants dans les sphères publique et professionnelle tout en limitant les rôles des femmes aux tâches domestiques et aux soins.

Cette division est encore renforcée par les modèles économiques, en particulier le capitalisme, où le travail productif, généralement effectué par les hommes, est reconnu financièrement et socialement, tandis que le travail reproductif et les tâches domestiques, largement effectués par les femmes, restent invisibles, non rémunérés et non protégés par les droits du travail.

Il est essentiel de comprendre que l'inégalité entre les sexes est un problème structurel et socialement construit plutôt qu'un problème individuel ou biologique pour mettre fin à la discrimination. Les constructions sociales étant créées par les sociétés, elles peuvent également être remises en question et modifiées par des politiques, l'éducation et des changements culturels. Pour parvenir à l'égalité entre les sexes, il faut s'attaquer aux normes et aux structures de pouvoir profondément enracinées qui perpétuent ces inégalités et reconnaître la valeur de toutes les formes de travail,

en particulier le travail non rémunéré et sous-évalué qui incombe de manière disproportionnée aux femmes. Ce n'est qu'en transformant la manière dont le genre est perçu et institutionnalisé que nous pourrions créer une société plus équitable et inclusive.

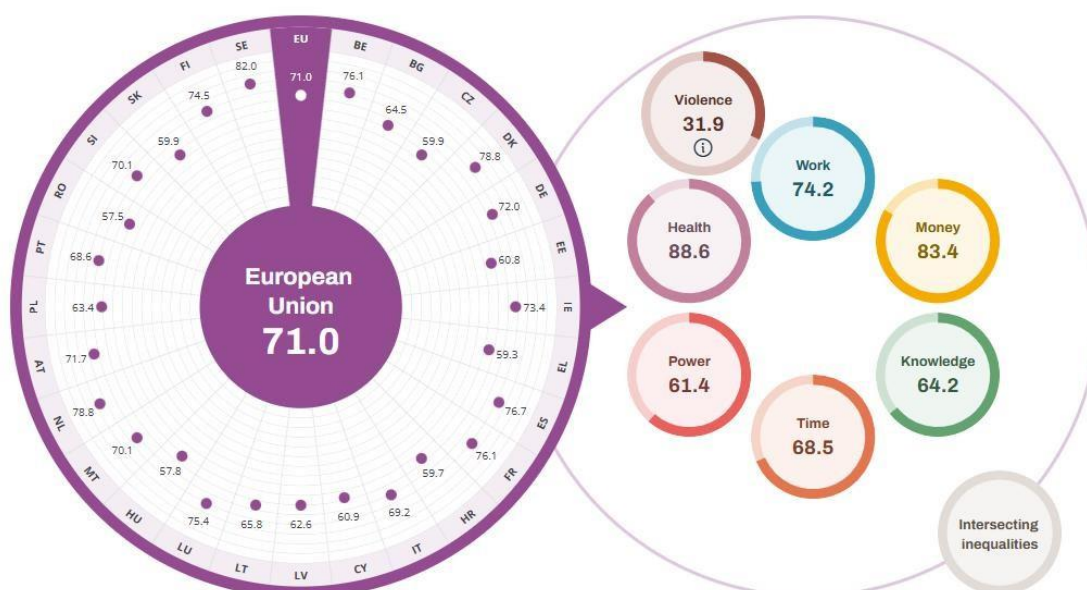
L'ampleur actuelle des inégalités professionnelles

(Remarque : les données suivantes sont présentées au niveau européen. Vous pouvez consulter l'indice pour votre propre pays sur le site web de l'EIGE et adapter votre présentation en conséquence).

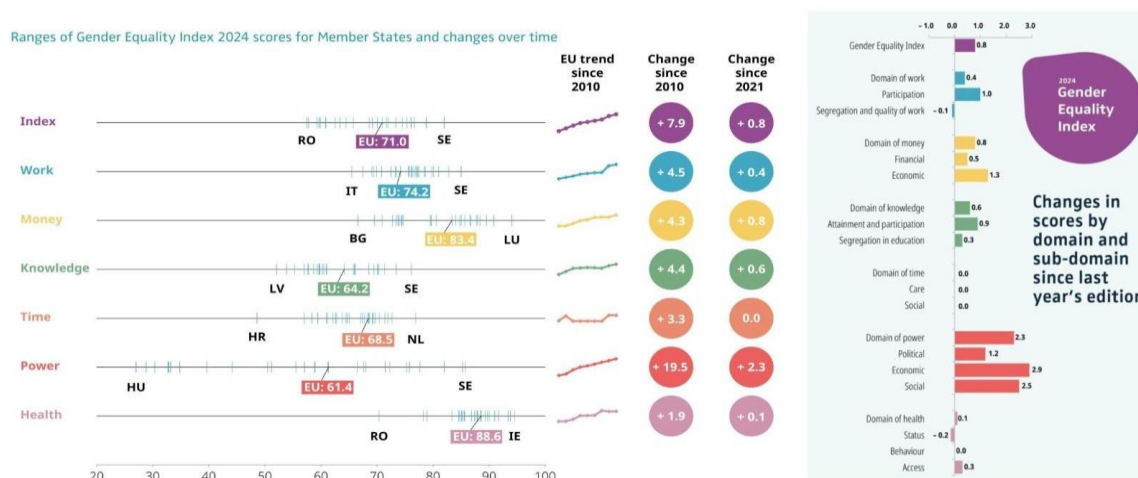
Les inégalités entre les sexes sont mesurées dans les six domaines indiqués ci-dessous.



L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) les analyse dans son indice annuel d'égalité entre les hommes et les femmes. Dans l'indice d'égalité entre les hommes et les femmes 2024 : maintenir l'élan sur une voie fragile, la situation générale en Europe se présente comme suit :



Les données utilisées pour l'indice 2024 proviennent principalement de l'année 2022. L'indice d'égalité entre les femmes et les hommes attribue à l'UE et aux États membres une note comprise entre 1 et 100. Une note de 100 signifie qu'un pays a atteint la pleine égalité entre les femmes et les hommes.



Faits marquants de l'indice d'égalité entre les femmes et les hommes 2024

Le score de l'indice d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'UE est de 71 points sur 100. Cela représente une amélioration de 0,8 point par rapport au score de l'indice 2023 et une amélioration totale de 7,9 points depuis 2010. Bien que le domaine du pouvoir affiche le score le plus faible, il donne le ton en matière de changement, puisque sa progression de 2,3 points entre 2023 et 2024 représente 60 % des progrès globaux enregistrés dans l'indice 2024.

- **Domaine du travail** : mesure la mesure dans laquelle les femmes et les hommes peuvent bénéficier d'un accès égal à l'emploi et à de bonnes conditions de travail – les progrès ont stagné.

Bien que l'écart entre les sexes en matière d'emploi se soit légèrement réduit, cette évolution a été contrebalancée par de fortes disparités entre les sexes en termes de ségrégation sectorielle, car la crainte du harcèlement sur le lieu de travail peut dissuader les femmes d'entrer dans certains secteurs à prédominance masculine (par exemple, la construction ou les transports), ce qui renforce la ségrégation professionnelle et l'écart de rémunération entre les sexes.

- **Domaine de l'argent** : mesure les inégalités entre les sexes en matière d'accès aux ressources financières et la situation économique des femmes et des hommes – une légère amélioration, mais les écarts entre les sexes se creusent parmi les personnes hautement qualifiées et celles qui ont des responsabilités familiales plus importantes (à savoir les couples avec enfants, parmi les 50-64 ans). Ces écarts reflètent les effets négatifs sur les revenus de la répartition inégale et souvent permanente des responsabilités familiales non rémunérées et de la ségrégation professionnelle entre les sexes.

- **Domaine de connaissance** : mesure les inégalités entre les sexes en matière de niveau d'éducation, de participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et de ségrégation entre les sexes. Les progrès ont été constants mais lents, entravés par une ségrégation profondément ancrée dans l'éducation. Ces progrès ont été uniquement dus à l'augmentation du nombre de femmes et d'hommes diplômés de l'université et participant à l'apprentissage tout au long de la vie (où les chiffres sont légèrement en faveur des femmes). Cependant, la ségrégation profondément ancrée dans l'éducation continue d'empêcher des progrès plus substantiels dans ce domaine.
- **Domaine du temps** : mesure les inégalités entre les sexes dans la répartition du temps consacré aux tâches domestiques et aux activités sociales – une répartition inégale des tâches domestiques et des soins prévaut. Le temps reste l'un des domaines les moins bien notés. La répartition inégale des tâches (non rémunérées) liées aux soins, à la cuisine et aux tâches domestiques entre les femmes et les hommes explique la faible note obtenue dans ce domaine.
- **Domaine du pouvoir** : mesure l'égalité des sexes dans les postes décisionnels dans les sphères politique, économique et sociale. La présence des femmes au pouvoir a augmenté, mais celles-ci restent sous-représentées. Les femmes restent sous-représentées dans les postes de pouvoir et de décision dans l'ensemble de l'UE, bien que ce domaine ait connu l'amélioration la plus dynamique dans l'indice.

Les élections parlementaires européennes de 2024 ont vu une baisse de la représentation des femmes, inversant pour la première fois une tendance à la hausse continue. Au sein du nouveau Parlement européen, les femmes représentent 39 % des députés, soit un peu moins qu'auparavant. La moyenne européenne pour les femmes dans les parlements nationaux est de 33 %, les femmes étant souvent sous-représentées au niveau local. Cependant, la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées en bourse dans les États membres atteint aujourd'hui un niveau record de 33 %, principalement grâce à des quotas obligatoires.

- **Domaine de la santé** : mesure l'égalité entre les sexes dans trois aspects liés à la santé : l'état de santé, les comportements en matière de santé et l'accès aux services de santé. Les progrès ont été les plus lents dans tous les domaines, principalement en raison d'un état de santé plus précaire. Dans l'ensemble de l'UE, l'état de santé des femmes et des hommes se détériore et, bien que les femmes vivent plus longtemps que les hommes, elles sont en moins bonne santé.

Ainsi, même si l'on dit parfois que l'égalité est acquise, que les femmes et les hommes sont désormais égaux, les chiffres contredisent catégoriquement cette affirmation. Des progrès sont réalisés, mais ils sont souvent lents et pas toujours très significatifs. Dans certains cas, on observe même des régressions auxquelles il faut prêter attention. Il y a différents points à prendre en compte pour chaque domaine d'inégalité, et voici quelques aspects à garder à l'esprit lorsque l'on parle des inégalités entre les sexes dans la vie professionnelle :

Disparités salariales

L'écart salarial entre les sexes est la différence entre le salaire horaire brut moyen des hommes et celui des femmes qui travaillent.

Le principe « à travail égal, salaire égal » est une obligation légale dans l'UE depuis 1958, mais les femmes continuent souvent d'être moins bien rémunérées que les hommes pour un travail identique.

Voici l'évolution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au niveau de l'UE au cours des dernières années. Cela signifie que, en moyenne, les femmes gagnent en moyenne 0,87 € pour chaque euro gagné par les hommes. Les femmes devraient travailler 1,5 mois supplémentaires pour compenser la différence.

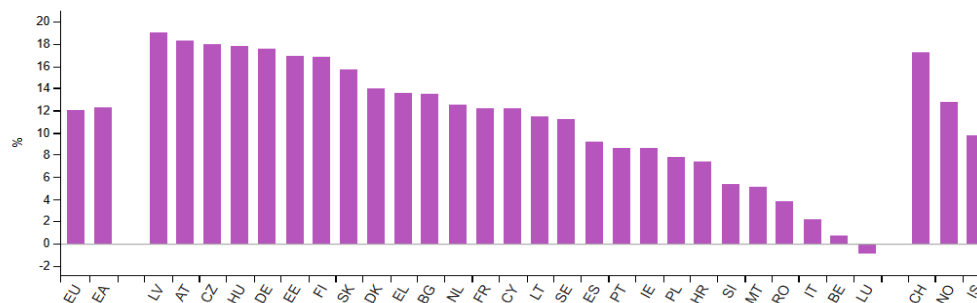
Selon le Rapport mondial sur l'écart entre les sexes 2023 du Forum économique mondial, au rythme actuel, il faudra 131 ans pour atteindre la parité totale.

TIME	18	2019	2020	2021	2022	2023
GEO						
EU27_2020						
European Union - 27 countries (from 2020)	14.4	13.7	12.7	12.3	12.2	12.0 (p)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=6f069419-fcb7-47a2-bdda-c22acca36a0e

En 2023, le salaire horaire brut des femmes était en moyenne inférieur de 12,0 % à celui des hommes dans l'UE, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes le plus élevé dans l'UE étant enregistré en Lettonie (19,0 %) et le plus faible au Luxembourg (-0,9 %).

The unadjusted gender pay gap, 2023 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

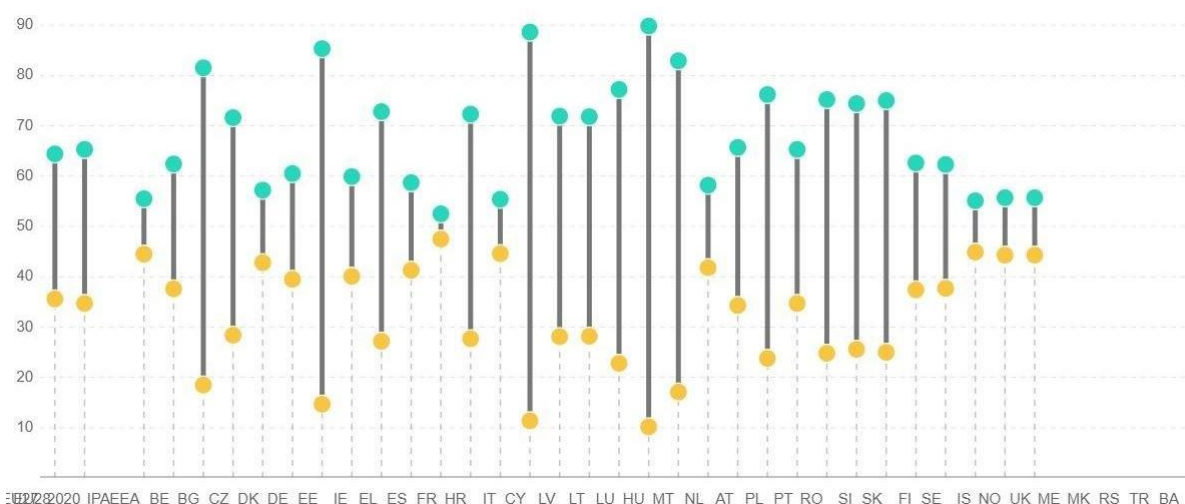
L'écart salarial a un impact à long terme sur la qualité de vie des femmes, sur leur risque d'exposition à la pauvreté et l'écart salarial persistant en matière de retraite, qui est d'environ 30 % dans l'UE.

Manque de représentation aux postes de direction / Plafond de verre

Les femmes sont systématiquement exclues des postes de direction, car elles sont écartées des promotions et des opportunités de développement, mais les données montrent que les entreprises tirent profit de la présence de femmes cadres.

Si très peu de femmes occupent des postes de direction et de gestion, leur nombre augmente légèrement (même si cela peut être dû au quota requis) pour atteindre un niveau record de 33 %, comme le montre l'indicateur du domaine du pouvoir.

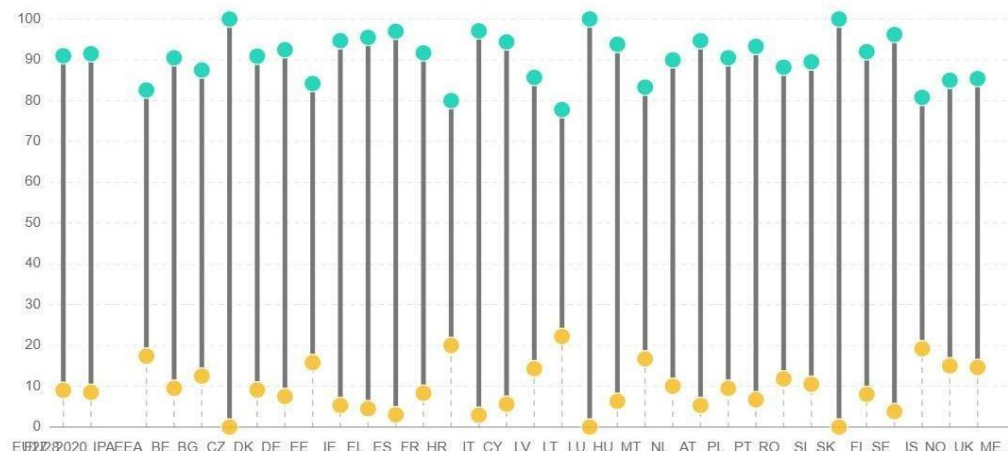
Statistiques de l'EIGE - Plus grandes entreprises cotées en bourse : présidents, membres du conseil d'administration et représentants des salariés – [tableau des membres](#)



Cependant, au niveau de la haute direction, les femmes ne représentent que 7 à 8 % des dirigeants des entreprises du classement Fortune 500. Bien que ce soit une première en 68 ans d'existence du classement, les hommes représentent toujours 83 % des 533 cadres dirigeants des entreprises cotées au S&P 100.

De plus, les cadres ont enregistré les écarts de rémunération entre les sexes les plus importants de l'UE, les femmes gagnant 23 % de moins que les hommes dans leur profession.

Plus grandes sociétés cotées en bourse : PDG, dirigeants et administrateurs non exécutifs – [Tableau des PDG](#)



Ségrégation sectorielle :

La « ségrégation horizontale entre les sexes », qui se caractérise par une prédominance masculine dans les secteurs hautement rémunérés tels que les TIC et une concentration féminine dans les domaines peu rémunérés tels que les soins, la santé et l'éducation, contribue largement aux inégalités entre les sexes. La surreprésentation des femmes dans ces domaines explique environ 24 % de l'écart salarial entre les sexes, car les emplois fortement féminisés souffrent souvent d'une sous-évaluation systémique.

Répartition inéquitable du travail rémunéré et non rémunéré :

L'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) soutient que l'inégalité entre les sexes dans le travail domestique non rémunéré est le chaînon manquant dans l'analyse des écarts entre les sexes en matière d'emploi, tels que la participation au marché du travail, les salaires et la qualité des emplois. En 2022, un document d'information du Parlement européen a indiqué que, comme la plupart des tâches domestiques non rémunérées sont effectuées par des femmes, la « pénalité liée aux tâches domestiques non rémunérées » pour les femmes dans l'UE, qui équivaut aux revenus qu'elles ont perdus en raison de cette répartition inégale des responsabilités domestiques, est estimée à 242 milliards d'euros par an.

Stéréotype de genre

Un stéréotype de genre est une hypothèse généralisée sur les caractéristiques d'une personne qui renforce le sexisme. Un exemple de stéréotype de genre sur le lieu de travail est la manière dont des qualités telles que l'intelligence et l'esprit d'initiative sont attribuées aux hommes plutôt qu'aux femmes. Les stéréotypes de genre recadrent souvent ces caractéristiques pour dépeindre les femmes comme « autoritaires », alors que chez les hommes, elles sont considérées comme de bonnes qualités de leadership. Même les stéréotypes de genre apparemment anodins, tels que l'hypothèse selon laquelle les femmes sont plus attentionnées, peuvent nuire à leur contribution sur le lieu de travail.

Les stéréotypes liés au genre désavantagent les contributions des femmes avant même qu'elles ne puissent être partagées. En raison du préjugé inconscient courant qui suppose que les femmes sont plus émotives (et donc moins rationnelles) que les hommes, l'idée d'une employée peut être ignorée au profit de celle d'un de ses collègues masculins. Ou bien un homme peut partager la même idée qu'une femme au travail et finir par en récolter les lauriers parce qu'il est considéré comme un leader.

Harcèlement sexuel

Les femmes confrontées au harcèlement sexuel doivent surmonter un obstacle supplémentaire à l'égalité des sexes dans leur carrière, car cela peut être un facteur déterminant dans leur décision de ne pas postuler à un emploi dans un certain domaine (plus ségrégué). Les derniers mouvements internationaux et les changements dans l'opinion publique ont rendu le harcèlement sexuel sur le lieu de travail plus susceptible d'être signalé, et les victimes plus susceptibles d'être crues.

Les inégalités entre les sexes sur le lieu de travail prennent de nombreuses formes : inégalités salariales, disparités dans les promotions, incidents de harcèlement sexuel, discrimination, etc. Elles ont de nombreuses causes, l'une des plus importantes étant la croyance inhérente à la plupart des sociétés selon laquelle les hommes sont tout simplement mieux équipés pour exercer certains emplois, ce qui conduit à une division des tâches. La plupart du temps, ce sont les emplois les mieux rémunérés, et cette discrimination se traduit par des revenus plus faibles pour les femmes.

Néanmoins, la grande majorité de l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'UE reste inexpliquée et ne peut être liée à des facteurs liés aux travailleurs ou au lieu de travail, tels que le niveau d'éducation, la profession, les heures de travail ou le type d'activité économique dans lequel une personne est employée.

Quelques données finales pour conclure :

- L'écart salarial entre les hommes et les femmes est de 12 % au niveau de l'UE et de 20 % au niveau mondial - OIT, 2022.
- Aujourd'hui, 10 % des chefs d'État dans le monde sont des femmes - ONU Femmes, 2024.
- Aujourd'hui, les femmes jouissent de moins des deux tiers des droits légaux dont bénéficient les hommes, et non des trois quarts comme estimé précédemment - Banque mondiale, 2024.

Conséquences et avantages de la réduction des inégalités pour les individus, les entreprises et la société

La discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail entrave la réussite personnelle ainsi que celle des entreprises. Voici quelques-uns de ses effets négatifs.

Inconvénients économiques

Comme les femmes sont souvent négligées lors des promotions, elles se retrouvent également avec des rémunérations moins élevées. En conséquence, les employées sont plus susceptibles de changer d'emploi ou de secteur d'activité, voire de quitter complètement le marché du travail.

Cette sous-évaluation a également un impact sur la réussite des entreprises. Lorsque les contributions des employées ne sont pas reconnues, les organisations passent à côté d'idées, de projets et de ventes qui auraient pu les positionner comme leaders de leur secteur.

Innovation freinée

La diversité des points de vue stimule l'innovation. Ainsi, lorsque les femmes sont exclues des prises de décision clés, la recherche et le développement (R&D) peuvent stagner.

Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion entre les sexes permet d'accroître l'engagement des employés et de mieux les fidéliser. Lorsque les entreprises investissent pleinement dans leurs employés, elles peuvent consacrer moins de temps au recrutement et à la formation et davantage à l'innovation.

Conséquences sur la santé mentale

Le sexisme est également un problème de santé mentale qui menace le bien-être des employées. Travailler aussi dur que leurs homologues masculins sans recevoir la même reconnaissance est épuisant. La discrimination et le harcèlement sexuel peuvent rapidement conduire à l'épuisement professionnel et à une baisse de productivité.

L'épuisement professionnel lié à la discrimination explique en partie pourquoi les femmes préfèrent travailler à distance. Après la pandémie, de nombreuses femmes de couleur ont été particulièrement réticentes à retourner au bureau en raison de leurs expériences d'isolement et de discrimination sur leur lieu de travail.

En intégrant la dimension de genre dans leurs politiques, les organisations peuvent prendre des mesures significatives pour combler l'écart entre les sexes en matière de promotion, en créant des lieux de travail plus équitables, plus inclusifs et plus propices à la réussite de tous les employés. Tout cela aura un impact positif sur l'organisation, qui se traduira par les aspects suivants :

1. Amélioration des performances organisationnelles

- Des équipes de direction diversifiées apportent une variété de perspectives, d'expériences et d'approches pour résoudre les problèmes.
- Cette diversité favorise l'innovation, la créativité et l'adaptabilité, des qualités essentielles dans le paysage commercial actuel en constante évolution.

2. Un vivier de talents plus large et une plus grande diversité de compétences

- En promouvant activement l'égalité des sexes dans l'avancement professionnel, les organisations peuvent tirer parti d'un éventail plus large de compétences et d'aptitudes.

3. Engagement et satisfaction des employés

- Les employés, quel que soit leur sexe, sont plus susceptibles d'être engagés et satisfaits dans un environnement qui valorise leurs contributions et offre des opportunités égales de croissance.

- Cette culture d'entreprise positive, inclusive et équitable, contribue à améliorer le bien-être et la santé au travail, ce qui se traduit par une main-d'œuvre plus motivée et des taux de rétention plus élevés.

4. Responsabilité sociale des entreprises et réputation

- Les entreprises qui défendent l'égalité des sexes dans l'avancement professionnel sont perçues comme éthiques, progressistes et socialement responsables, ce qui a un impact positif sur leur réputation.
- Cela peut conduire à une fidélité accrue à la marque et attirer les meilleurs talents à la recherche d'environnements de travail inclusifs.

5. Impératifs juridiques et éthiques

- Comblar le fossé en matière de promotion de l'égalité des sexes n'est pas seulement une question d'éthique, mais répond également à des exigences légales, atténuant ainsi le risque de contestations judiciaires et garantissant la conformité avec les attentes sociétales en constante évolution.

6. Impact économique positif

- La réduction des inégalités entre les sexes en matière de promotion a des répercussions économiques positives tant au niveau microéconomique que macroéconomique.
- Au niveau organisationnel, cela contribue à accroître la productivité et la rentabilité.
- Au niveau sociétal, cela contribue à maximiser le potentiel économique de tous les citoyens, favorisant ainsi la croissance économique et le développement global.

Pourquoi est-il important pour les entreprises d'avoir une stratégie en matière d'égalité des sexes et qu'est-ce que l'intégration de la dimension de genre ?

L'intégration de la dimension de genre a été adoptée à l'échelle internationale comme stratégie visant à atteindre l'égalité des sexes. Afin de promouvoir l'égalité des sexes et de lutter contre la discrimination, elle implique d'intégrer une perspective de genre dans la planification, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, des projets, des produits et/ou des services.

L'objectif de l'intégration de la dimension de genre va au-delà de la simple prévention de la création ou de la perpétuation d'inégalités, qui peuvent avoir un impact négatif tant sur les hommes que sur les femmes. Il implique également d'analyser la situation actuelle afin d'identifier les inégalités et d'élaborer des politiques (tant dans la sphère publique au niveau des institutions locales, régionales, nationales et européennes, que dans la sphère privée des organisations et des entreprises) visant à remédier à ces déséquilibres et à inverser les processus qui les ont créés.

L'intégration de la dimension de genre nécessite une analyse contextuelle des besoins, des intérêts, des rôles et des expériences des femmes et des hommes, ainsi que la mise en place d'actions spécifiques pour remédier aux inégalités fondées sur le genre qui auraient pu être mises en évidence par cette analyse.

Nous avons déjà vu ce que l'intégration d'une perspective de genre dans les politiques d'une entreprise peut apporter, et nous pouvons à nouveau souligner certains avantages incontestables et mesurables :

- **Attractivité de l'entreprise** : les entreprises qui mettent en œuvre l'égalité entre les sexes renforcent leur attractivité tant auprès des hommes que des femmes.
- **Performance** : l'égalité entre les femmes et les hommes et le fait de ne pas éliminer les femmes ou de favoriser leur développement professionnel sont des facteurs de performance pour les entreprises. Par exemple, il est plus facile d'attirer les compétences recherchées, car l'éventail est plus large. Plusieurs études ont clairement montré que la performance ne souffre pas d'une égalité effective.
- **Bien-être au travail** : les statistiques montrent que lorsque les employés sont invités à s'évaluer sur une échelle mesurant leur bien-être au travail, leur score est plus élevé dans les entreprises qui prennent cette question en compte.
- **Amélioration de la compétitivité** : en optimisant les ressources telles que les talents, la technologie et le capital, les entreprises peuvent réaliser des opérations rentables et améliorer leur efficacité. Des études montrent que les entreprises qui comptent davantage de femmes à des postes de direction bénéficient d'une plus grande innovation, d'une culture plus saine et de performances plus solides. [Rapport McKinsey 2024]

Néanmoins, de nombreuses organisations (en particulier les PME) au sein de l'UE n'ont pas encore adopté activement une politique systématique d'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes, malgré un engagement clair en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en tant qu'objectif commun.

La transformation institutionnelle désigne un changement significatif au sein d'une institution qui a, par conséquent, un impact sur son environnement. Elle comprend des ajustements aux principes fondamentaux et aux points de vue qui régissent une institution particulière, ainsi que des ajustements aux règlements et procédures internes.

Les organisations ne sont pas des entités neutres sur le plan du genre, et les questions liées au genre au sein d'une organisation sont parfois manifestes, parfois cachées. La présence de femmes et d'hommes à tous les niveaux de la hiérarchie d'une organisation n'est qu'un signe (visible) parmi d'autres que les organisations ont tendance à privilégier un genre par rapport à l'autre. Il est nécessaire de mettre en place des processus de changement organisationnel adaptés à la culture spécifique de l'organisation.

Pour intégrer l'égalité des sexes, l'ensemble du personnel d'une organisation doit s'engager. Établir l'égalité entre les hommes et les femmes comme une valeur collective, un état d'esprit standard et une responsabilité commune de la direction et des employés contribue à harmoniser l'ensemble des activités d'une organisation avec l'objectif de parvenir à l'égalité des sexes. Les dirigeants et les employés doivent inclure l'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs sphères de responsabilité individuelles dans le cadre de l'intégration de la dimension de genre.

Une fois que vous vous êtes engagé à intégrer la perspective de genre dans les activités de votre entreprise, il est nécessaire de le faire de manière formelle, en précisant clairement vos objectifs, les mesures à prendre, les règles imposées, la répartition des responsabilités et les sanctions en cas d'infraction. Cela peut se faire en élaborant une stratégie en faveur de l'égalité des genres et un plan de mise en œuvre.

Nous approfondirons ce sujet un peu plus tard, lorsque nous présenterons les outils que vous pouvez utiliser à cette fin.

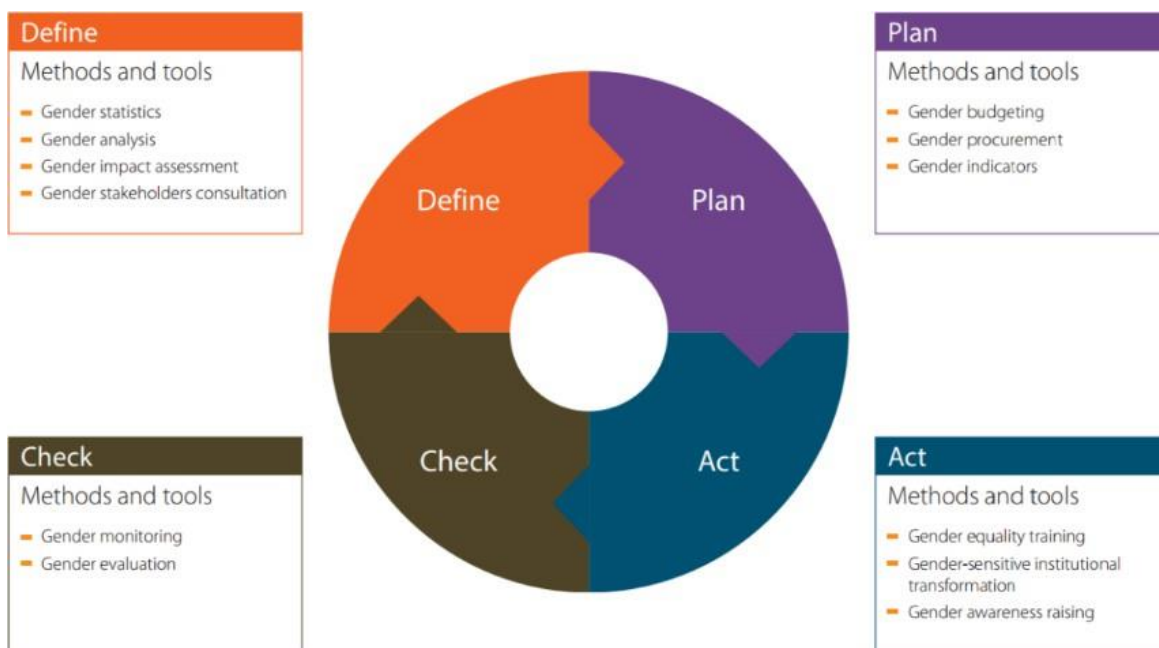
Mesures à prendre et outils existants (par exemple, la plateforme)

Intégrer la perspective de genre dans une politique signifie que l'égalité entre les femmes et les hommes, en tant que principe fondamental, doit être prise en considération dans toutes les décisions, à chaque étape du processus décisionnel, par tous les acteurs concernés.

Le processus politique est considéré comme un cycle en plusieurs étapes, comprenant la définition, la planification, la mise en œuvre et le contrôle (suivi et évaluation). Dans de nombreux cas, ces étapes forment un cycle, chaque étape étant répétée à mesure que des changements surviennent. Par exemple, l'évaluation d'une politique peut révéler de nouveaux problèmes qui doivent être traités dans le cadre d'une reprogrammation.

Sur la page web de l'EIGE, vous trouverez un tableau qui présente les étapes spécifiques du cycle d'intégration de la dimension de genre et les éléments nécessaires auxquels il convient de prêter attention à chaque étape. Les méthodes et outils spécifiques d'intégration de la dimension de genre qui devraient être utilisés à chacune des étapes du cycle y sont également inclus.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>



Le projet PENELOPE vous propose les outils suivants, que vous pouvez utiliser pour élaborer une stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et intégrer la perspective de genre dans vos activités :

- Le [MANUEL DE FORMATION À L'ÉGALITÉ DES SEXES](#) de PENELOPE soutient les clusters pour l'intégration de stratégie d'égalité des sexes, avec des bonnes pratiques, des entretiens et des outils liés à la mise en place de stratégies d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Une [boîte à outils vidéo](#) conçue pour fournir aux organisations des outils pratiques et des informations afin de promouvoir l'égalité des genres sur le lieu de travail.
- [La plateforme de formation en ligne](#), où vous trouverez une formation spécialement conçue pour les PME, afin de les aider à instaurer une culture d'entreprise inclusive en matière d'égalité femmes hommes et à développer des stratégies internes pour résoudre les inégalités potentielles entre les sexes sur le lieu de travail, contribuant ainsi à jeter les bases de réformes profondes, durables et substantielles au sein des PME européennes. Vous y apprendrez, entre autres, comment réaliser un audit sur l'égalité des genres, comment élaborer une stratégie en faveur de l'égalité des genres, un budget inclusif, un plan de suivi de l'égalité des genres, comment intégrer la perspective de genre dans le recrutement des talents et dans l'environnement de travail en général.

II. DÉCOUVERTE DE LA PLATEFORME

II.1. Comment se connecter à la plateforme

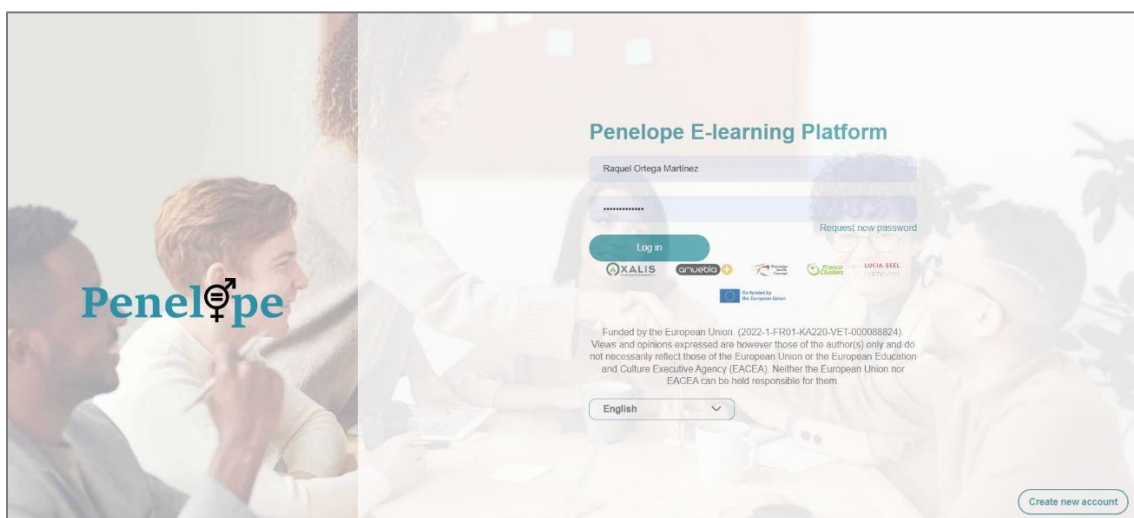
Connectons-nous donc à cette plateforme d'apprentissage virtuel et jetons-y un œil !

Les instructions varieront probablement selon si les participants se connectent en scannant le code QR sur leur téléphone ou utilisent le lien pour se connecter sur un ordinateur.

II.2. Les principales parties de la plateforme

L'environnement d'apprentissage virtuel est accompagné d'un GUIDE DE L'UTILISATEUR qui fournit toutes les informations nécessaires pour naviguer et utiliser la plateforme.

La première étape consistera bien sûr à créer un compte et à vous inscrire sur la plateforme.



Vous devrez indiquer votre nom et prénom complets et le faire correctement, car ils apparaîtront sur le certificat que vous obtiendrez si vous suivez toutes les formations et activités.

Une fois connecté, vous accéderez à l'écran « Accueil », où vous pourrez télécharger les directives relatives à l'environnement d'apprentissage virtuel PENELOPE, disponibles à gauche de la page. Vous trouverez également une brève présentation du cours, accompagnée d'une vidéo qui explique l'ensemble de la formation PENELOPE.



DOWNLOAD THE USER GUIDE FOR THE
PENELOPE E-LEARNING PLATFORM HERE.

[Download here](#) (2.86 MB)

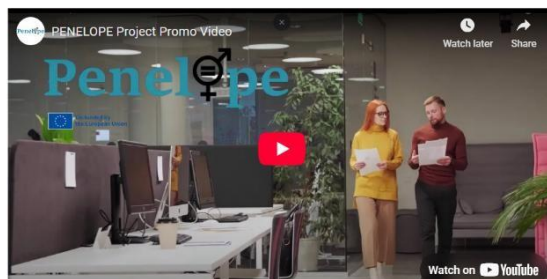


RACHEL GREEN
Estudiante

Formación(es) completada(s) -- -->
Formación(es) actual(es) -- -->
Certificado(s) recibido(s) -- -->
Tiempo dedicado a la formación -- -->



Tendencias
Últimos 7 días



WELCOME TO THE PENELOPE E-LEARNING PLATFORM!

The PENELOPE project is an EU-funded initiative aimed at developing and implementing innovative gender mainstreaming strategies within European SMEs. By adopting a cluster-based methodological approach, PENELOPE seeks to cultivate gender-inclusive cultures, enhance online collaboration, and provide blended learning opportunities among industry clusters and their SMEs.

The project offers resources such as a [Gender Mainstreaming Handbook](#) and a [Video Toolkit](#), both designed to equip organizations with practical tools and insights to promote gender equality in the workplace.

The PENELOPE partnership comprises a cooperative of entrepreneurs and cluster practitioners from France, Spain, Austria, and Romania, all with extensive experience in implementing gender equality practices across various sectors.

- TO ACCESS THE TRAINING FOR CLUSTERS, [CLICK HERE](#).
- TO ACCESS THE TRAINING FOR SMEs, [CLICK HERE](#).

COMENTARIOS RECIENTES

No hay comentarios disponibles.

ÚLTIMOS CURSOS ACTIVOS

Gender Mainstreaming Training for Clusters	4%
Gender Mainstreaming Training for SMEs	15%



Funded by the European Union. (2022-1-FR01-KA220-VET-000088824). Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Pour accéder aux différents parcours de formation, vous devez cliquer sur l'icône « Formation » dans le menu supérieur

Vous verrez les deux parcours de formation, l'un pour les clusters et l'autre pour les PME.

Training catalogue

Visibility

My trainings

Categories

Evaluation

Learning

Duration

0.5 hours

17 hours

2.5 hours

Gender Mainstreaming for clusters

Gender Mainstreaming Training for Clusters

0%

Start

Gender Mainstreaming for SMEs

Gender Mainstreaming Training for SMEs

Learn more

Les prochaines étapes consistent à en choisir une, à vous inscrire et à rejoindre la formation !

Le parcours d'apprentissage comprend des présentations PDF, des vidéos et des exercices pratiques. Pour progresser dans le contenu de la formation, il suffit de cliquer sur le bouton « Suivant ». Vous passerez alors à l'activité suivante et la plateforme enregistrera automatiquement que vous avez terminé l'activité en cours.

1. WORK CULTURE & INSTITUTIONAL TRANSFORMATION

GENDER MAINSTREAMING TRAINING FOR SMES

INTRODUCTION

0/1 activities done

1. WORK CULTURE & INSTITUTIONAL TRANSFORMATION

Module 1 Training

Interview: The Journey of an SME Towards Gender Equality

Video: Deal with Resistance to Change

Video: Gender Budgeting in SMEs

Module 1 Test 1.1

Module 1 Test 1.2

Module 1 Test 1.3

Module 1 Test 1.4

Module 1 Test 1.5

Module 1 Exercise

2. TALENT RECRUITMENT

0/11 activities done

3. CAREER PROGRESSION & TRAINING

0/3 activities done

4. EQUAL PAY

0/4 activities done

Global Training Progress: 0%

1. WORK CULTURE & INSTITUTIONAL TRANSFORMATION

Penelope

MODULE 1

WORKPLACE CULTURE & INSTITUTIONAL TRANSFORMATION

Co-funded by the European Union

INTRODUCTION

Equal rights for women and men are one of the fundamental goals of the European Union. However, many organizations (especially SMEs) within the EU have not yet achieved this goal.

Back

Next

Vous pouvez regarder les vidéos directement dans l'environnement d'apprentissage virtuel, sans avoir à vous rendre sur YouTube. Une fois terminé, vous devez suivre les mêmes étapes que précédemment, en cliquant sur le bouton « Suivant » pour accéder à la vidéo ou à l'activité suivante.

Important : si vous ne cliquez pas sur le bouton « Suivant » dans chaque activité, celle-ci restera marquée comme « En attente » dans l'état d'avancement. Assurez-vous de parcourir toutes les activités et tous les supports d'apprentissage en cliquant sur « Suivant » afin de vous assurer qu'ils sont bien terminés.

1. WORK CULTURE & INSTITUTIONAL TRANSFORMATION


The screenshot shows the Penelope training interface. On the left is a sidebar with a navigation menu. The main content area displays the '1. WORK CULTURE & INSTITUTIONAL TRANSFORMATION' module. At the top, there is a 'Global Training Progress' bar at 0%. Below this, the module title is repeated. A video player is embedded, showing an interview with a woman. The video title is 'Senttix: The Journey of an SME Towards Gender Equality'. The video player has a 'Watch later' button and a 'Share' button. Below the video player are 'Back' and 'Next' buttons.

Chaque module de formation contient différents types d'activités :


- Test à choix multiples.
- Test vrai ou faux.
- Glisser-déposer des mots.
- Trouver le mot.

Vous pouvez accéder à tous les modules de formation inclus dans le parcours d'apprentissage, mais vous n'obtiendrez le certificat correspondant au parcours choisi que si vous réussissez toutes les activités ludiques de chaque cours. Vous devez obtenir au moins 60 % de bonnes réponses pour réussir chaque activité et vous disposez de quatre essais maximum par activité, mais vous pouvez « refaire » les activités de formation jusqu'à ce que vous obteniez le certificat du cours PENELOPE.

Vous pouvez suivre vos progrès sur la page d'accueil, dans la section « Dernières activités », où le pourcentage de progression global est affiché. En cliquant dessus, vous accéderez directement à la section des modules de formation.



DOWNLOAD THE USER GUIDE FOR THE PENELOPE E-LEARNING PLATFORM HERE.



WELCOME TO THE PENELOPE E-LEARNING PLATFORM!

The PENELOPE project is an EU-funded initiative aimed at developing and implementing innovative gender mainstreaming strategies within European SMEs. By adopting a cluster-based methodological approach, PENELOPE seeks to cultivate gender-inclusive cultures, enhance online collaboration, and provide blended learning opportunities among industry clusters and their SMEs.

The project offers resources such as a [Gender Mainstreaming Handbook](#) and a [Video Toolkit](#), both designed to equip organizations with practical tools and insights to promote gender equality in the workplace.

The PENELOPE partnership comprises a cooperative of entrepreneurs and cluster practitioners from France, Spain, Austria, and Romania, all with extensive experience in implementing gender equality practices across various sectors.

- TO ACCESS THE TRAINING FOR CLUSTERS, [CLICK HERE](#).
- TO ACCESS THE TRAINING FOR SMES, [CLICK HERE](#).

RECENT COMMENTS

No comments available.

LATEST ACTIVE TRAININGS

Training	Progress
Gender Mainstreaming Training for Clusters	4%
Gender Mainstreaming Training for SMEs	15%

Vous pouvez vérifier la progression globale de la formation d'un module spécifique dans les sections « Formation » et « Voir la progression ».

Training catalogue

Visibility

My trainings

Categories

Evaluation


Learning

Duration

0.5 hours

17 hours

2.5 hours




Penelope Gender Mainstreaming for clusters

Gender Mainstreaming Training for Clusters

5%

Continue training



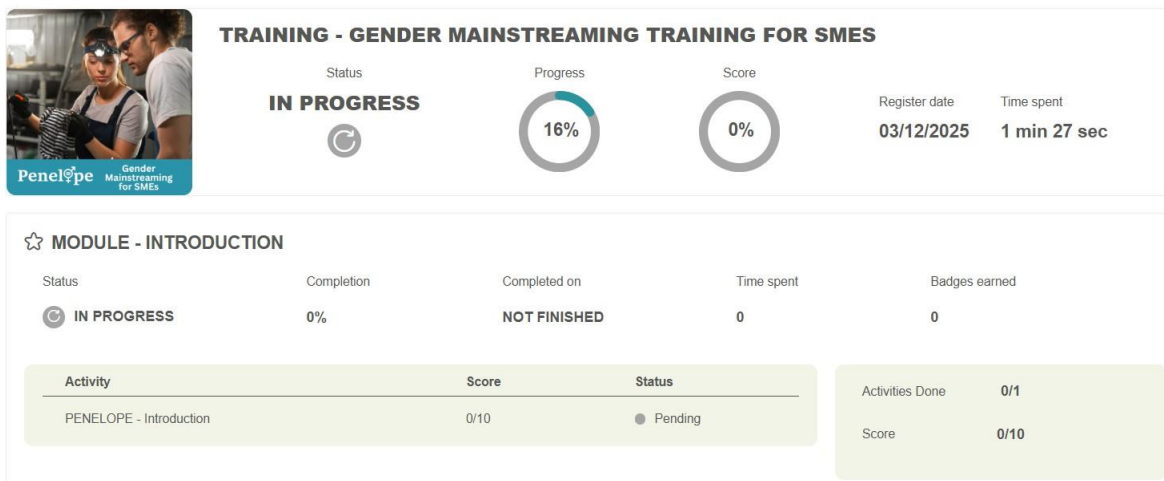
Penelope Gender Mainstreaming for SMEs

Gender Mainstreaming Training for SMEs

16%

Continue training

My training progress



La plateforme est très intuitive et conviviale, et le guide d'utilisation répond à toutes les questions que vous pourriez vous poser.

III. PARTIE PRATIQUE

III.1. Culture d'entreprise et transformation institutionnelle

Voyons maintenant plus en détail le parcours de formation destiné aux PME !

Ce programme de formation est conçu pour aider les PME à favoriser un lieu de travail plus inclusif et plus équitable en intégrant des stratégies d'égalité des sexes dans leurs activités. En abordant des domaines clés tels que le recrutement, l'évolution de carrière et la culture d'entreprise, les PME peuvent non seulement respecter leurs obligations légales et éthiques, mais aussi renforcer l'innovation, la satisfaction des employés et les performances globales de l'entreprise.

Une main-d'œuvre diversifiée et inclusive permet d'améliorer la prise de décision, d'accroître la créativité et de renforcer la réputation sur le marché. Cette formation fournit aux PME des outils pratiques et des stratégies concrètes pour mettre en œuvre des politiques inclusives en matière de genre, garantissant ainsi la durabilité et la croissance à long terme dans un environnement commercial concurrentiel.

La formation destinée aux PME comprend les modules suivants :

Introduction	Introduction à l'intégration de stratégies d'égalité professionnelle dans les PME.
1. Culture d'entreprise et transformation institutionnelle	<p>Outil 1 - Réalisez un audit de genre sur la situation actuelle dans votre organisation</p> <p>Outil 2 - Mettre en place une stratégie d'égalité entre les sexes pour favoriser la transformation institutionnelle</p> <p>Outil 3 - Gérer la résistance au changement et l'opposition à l'égalité des sexes</p> <p>Outil 4 - Fixer des objectifs pour améliorer le niveau d'inclusion des genres au sein de votre personnel</p>
2. Recrutement des talents	<p>Outil 5 : Construire une marque inclusive</p> <p>Outil 6 : Améliorer les procédures de recrutement et éliminer les préjugés potentiels</p>

3. Évolution de carrière et accès à la formation	<p>Outil 7 : Comblar l'écart entre les sexes en matière de promotion</p> <p>Outil n° 8 : investir dans les compétences et la formation dans une perspective de genre</p>
4. Égalité salariale	<p>Outil n° 9 : Réaliser un audit sur l'égalité salariale et analyser les écarts salariaux potentiels entre les hommes et les femmes</p> <p>Outil n° 10 : Promouvoir et garantir l'égalité de rémunération</p>
5. Conditions de travail, santé et sécurité au travail	<p>Outil 11 : Intégrer la perspective de genre dans la prévention des risques professionnels</p> <p>Outil 12 : Soutenir vos employées pendant leurs menstruations et leur ménopause</p>
6. Maternité, équilibre entre vie professionnelle et vie privée et modalités de travail flexibles	<p>Outil 13 : Protéger la maternité et soutenir les femmes enceintes et les nouvelles mères sur le lieu de travail</p> <p>Outil 14 : Élaborer une stratégie de flexibilité pour un lieu de travail hybride et performant</p>
7. Sexisme et harcèlement sur le lieu de travail	<p>Outil n° 15 : Comprendre le sexisme pour prévenir le harcèlement fondé sur le genre sur le lieu de travail</p> <p>Outil 16 : Mettre en place une politique contre le harcèlement sexuel dans votre organisation</p>
8. Suivi, performance et rapports en matière d'égalité des sexes	<p>Outil 17 : Créez une stratégie de suivi et d'évaluation</p> <p>Outil 18 : Rédigez un rapport d'évaluation.</p>

Tous ces outils sont spécialement conçus pour vous aider dans vos efforts d'intégration de la dimension de genre et pour mettre en œuvre une stratégie d'égalité des genres ainsi qu'un plan de mise en œuvre et d'évaluation, sur lesquels vous pouvez en apprendre davantage dans le module 1 de la formation, intitulé « Culture d'entreprise et transformation institutionnelle ».

Toutes les mesures que vous envisagez pour améliorer la diversité des genres s'appuient sur la stratégie en matière d'égalité des genres. Celle-ci fournit un cadre pour les engagements, les initiatives et le suivi des progrès en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

La stratégie doit préciser les objectifs, définir les activités et répartir les responsabilités. Elle doit énoncer des objectifs spécifiques, des échéances et un plan pour les atteindre. Les résultats de l'audit sur l'égalité des sexes doivent servir de base et étayer l'analyse de rentabilité en présentant un plan d'action spécifique qui aidera l'organisation à remédier aux lacunes constatées.

Les organisations peuvent dépasser les méthodes sporadiques et souvent infructueuses visant à atteindre l'égalité des sexes en adoptant une stratégie globale qui garantit l'allocation adéquate des fonds et des ressources aux initiatives en faveur de l'égalité des sexes, tout en permettant une collaboration harmonieuse entre toutes les structures de l'organisation en vue d'atteindre des objectifs communs. Une compréhension collective de cette stratégie facilite la cohésion des efforts et favorise l'engagement. En l'absence d'une telle stratégie, il est très difficile d'évaluer si les actions et les décisions quotidiennes orientent efficacement l'organisation vers l'objectif final souhaité.

Comme l'explique l'Agence pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail du gouvernement australien, une stratégie d'égalité des sexes :

- définit une vision de l'égalité des sexes pour une organisation
- est liée à la stratégie commerciale ou organisationnelle
- identifie des objectifs concrets.
- comprend des objectifs mesurables liés aux buts
- encourage un leadership actif et inclusif
- est simple à communiquer.
- tient l'organisation responsable de ses progrès en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.
- suit un processus de gouvernance transparent.
- va au-delà de l'égalité entre les hommes et les femmes pour prendre en compte d'autres éléments d'inclusion.
- est intégrée à toutes les divisions et à tous les niveaux organisationnels.

Dans le module 1, vous apprendrez comment réaliser un audit sur la situation actuelle de votre organisation en matière d'égalité des sexes, comment établir une stratégie d'égalité des sexes pour favoriser la transformation institutionnelle et comment fixer des objectifs pour améliorer le niveau d'inclusion des sexes au sein de votre personnel, le tout accompagné d'explications claires et d'instructions étape par étape. De plus, vous apprendrez également comment faire face à la résistance au changement et à l'opposition à l'égalité des sexes.

III.2. Activité de groupe

Il existe 3 types d'activités auxquelles vous pouvez faire participer votre public. Vous trouverez dans le tableau ci-dessous une brève description de chacune d'entre elles :

Option A	Tables rondes	<p><i>(5 min) Le groupe réfléchit à des idées d'actions à mener pour résoudre ce problème (notez-les sur une feuille).</i></p> <p><i>(5 min) Sélectionnez 3 idées dans la liste et installez 3 tables, chacun.e correspondant à une idée</i></p> <p><i>(20 min) Chaque groupe détaille comment mettre en œuvre cette action. Les participants peuvent se déplacer entre les tables.</i></p> <p><i>(5') Ensuite, résumez les informations écrites avec le toute la classe.</i></p>
Option B	Questions et réponses	<p><i>(5') Préparez une liste de questions (dans le guide méthodologique) et présentez-la aux participants</i></p> <p><i>(20') Formez des binômes et chaque binôme choisit une question et réfléchit à la réponse</i></p> <p><i>(10') En groupe complet, l'animateur présente les bonnes réponses aux différentes questions</i></p>
Option C	Autre jeu ou activité au choix de l'animateur	<p><i>Vous pouvez choisir et mener votre propre activité</i></p>

Voici 5 questions possibles et leurs réponses correspondantes pour l'option B.

Question 1 : *Que signifie réellement l'égalité des sexes sur le lieu de travail dans la pratique ?*

Réponse : Dans la pratique, l'égalité des sexes sur le lieu de travail signifie que les personnes de tous genres ont les mêmes droits, responsabilités et opportunités à tous les niveaux de l'organisation. Cela inclut l'égalité salariale pour un travail égal, l'accès équitable à l'embauche et aux promotions, une représentation équilibrée dans les postes de direction et l'élimination de la discrimination, du harcèlement et des préjugés sexistes dans les politiques, la culture d'entreprise et les interactions quotidiennes. Cela signifie également reconnaître et relever les différents défis et obstacles auxquels les femmes sont confrontées grâce à des politiques de soutien telles que le travail flexible ou le congé parental.

Question 2 : *Comment reconnaître les préjugés sexistes et que faire pour y remédier ?*

Réponse : Les préjugés inconscients désignent les jugements automatiques et les stéréotypes que nous avons à l'égard des autres sans même nous en rendre compte. Sur le lieu de travail, cela peut se manifester de manière subtile, par exemple en fonction des personnes qui sont interrompues lors des réunions, dont les idées sont prises au sérieux ou à qui l'on confie des rôles de direction.

- On attend plus souvent des femmes qu'elles assument des rôles organisationnels ou d'assistance (prise de notes, planification d'événements, gestion du moral de l'équipe).
- Les hommes sont plus susceptibles de se voir confier des tâches techniques ou de direction, même en l'absence de politiques explicites.
- Ces schémas ne sont pas toujours intentionnels et reflètent souvent des stéréotypes traditionnels plutôt que les compétences ou les intérêts réels.
- Reconnaître ces préjugés est la première étape vers la mise en place de pratiques plus équilibrées et fondées sur le mérite. Vous pouvez y remédier en
- Proposant des formations qui sensibilisent et fournissent des outils pratiques pour adopter un comportement inclusif.
- Fixant des objectifs clairs en matière de diversité et d'inclusion, et en suivant régulièrement les progrès réalisés.
- Créant une culture où chacun se sent libre de s'exprimer lorsqu'il constate un préjugé.

Question 3: *Au cours du processus de recrutement, que peut-on faire pour éviter toute discrimination entre les hommes et les femmes ?*

Réponse : - Rédigez une description de poste neutre (n'utilisez pas de termes genrés pour désigner les postes, évitez les expressions considérées comme trop féminines ou masculines dans les emplois plutôt masculins, n'indiquez pas trop d'exigences afin de ne pas décourager les candidats potentiels).

- Montrer clairement que l'entreprise est active en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.
- Variez les canaux de distribution, privilégiez les procédures ouvertes et essayez d'introduire les CV anonymes.
- Veillez à ce que les jurys de sélection comprennent un nombre égal d'hommes et de femmes.
- Former les responsables du recrutement aux questions d'égalité entre les sexes.
- Ne dévalorisez pas les interruptions de carrière ou les choix de carrière non traditionnels.
- Utilisez des méthodes d'évaluation objectives basées sur les compétences des candidats lors de la sélection et des entretiens.

Question 4 : *Comment garantir aux femmes un accès égal aux formations et, par conséquent, à l'amélioration de leurs compétences et à l'évolution de leur carrière ?*

Réponse : Il est recommandé d'éviter d'organiser des sessions de formation ou des exercices de team building après les heures de travail, le week-end ou loin de l'entreprise, car cela peut être difficile pour les

les membres du personnel qui ont des obligations familiales à assumer (les responsabilités familiales et domestiques incombent encore souvent principalement aux femmes).

Question 5 : *Comment lutter contre la résistance aux initiatives en faveur de l'égalité des sexes au sein d'une organisation ?*

Réponse : La résistance aux mesures en faveur de l'égalité des sexes est courante et peut provenir de la peur du changement, de la perception d'une perte de privilèges ou d'une mauvaise compréhension de l'objectif et de l'impact de ces mesures. Pour lutter efficacement contre cette résistance, les organisations doivent :

- Reconnaître que la résistance est normale et s'y préparer lors du lancement de stratégies en faveur de l'égalité des sexes. Un dialogue ouvert et une communication transparente sont essentiels pour dissiper les inquiétudes dès le début.
- Proposer des formations sur l'égalité des sexes qui clarifient les mythes, mettent en évidence les avantages fondés sur des preuves (tels que l'amélioration des performances et de l'innovation) et contextualisent l'égalité comme une valeur partagée, et non comme un scénario à somme nulle.
- Mobilisez les dirigeants afin de démontrer l'engagement de la haute direction. Le soutien visible des gestionnaires contribue à normaliser les initiatives en matière d'égalité des sexes et souligne leur importance stratégique.
- Utilisez les données et les diagnostics pour éclairer les actions et mettre en évidence les disparités qui doivent être corrigées. Cela permet de construire une base factuelle et de minimiser les débats chargés d'émotion.
- Créez des espaces où les employés peuvent s'exprimer, poser des questions, faire part de leurs préoccupations et contribuer à l'élaboration de la stratégie. Les processus participatifs favorisent l'appropriation et réduisent les attitudes défensives.

IV. CONCLUSIONS ET ÉVALUATION

Résumez brièvement le plan de l'atelier en vous référant aux objectifs de l'atelier


Le premier objectif de cet atelier était de vous présenter certains des aspects les plus importants à connaître concernant la problématique du genre et la nécessité de mettre en œuvre des stratégies spécifiques au sein de votre entreprise. Vous pourrez ainsi comprendre les avantages qu'il y a à s'intéresser à ce sujet, et être incité à approfondir vos connaissances et à prendre des mesures appropriées et efficaces.

Le deuxième objectif était de vous présenter la plateforme de formation PENELOPE, où vous trouverez une multitude de contenus de formation et une variété d'activités qui vous aideront à mieux comprendre et à mettre en œuvre des actions adaptées au fonctionnement de votre entreprise.

J'espère que vous serez motivé à passer à l'action et à vous rendre sur notre plateforme pour obtenir l'aide dont vous avez besoin !

Prévoyez du temps pour les commentaires et les questions

Évaluez : remerciez tous les participants et demandez-leur de remplir le questionnaire



Le projet PENELOPE a été financé par l'Union européenne
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).

Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs
uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne
ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture
(EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues
responsables.

Ce manuel est sous licence Creative Commons Attribution-Non commercial-
Pas de modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0). Vous devez mentionner la source
et fournir un lien vers la licence. Vous pouvez le faire de manière raisonnable, mais sans
suggérer que le concédant de licence vous soutient ou approuve votre utilisation.
Aucune modification ni utilisation commerciale n'est autorisée.

CONTACT

www.penelope-project.org

penelope@oxalis-scop.org

