

L'autonomisation économique des femmes

BONNES PRATIQUES



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business



ACT/EMP
The Bureau for Employers' Activities

Principales conclusions d'une enquête conjointe de l'OIE et d'ACT/EMP auprès d'organisations nationales d'employeurs, d'entreprises partenaires de l'OIE et d'autres sociétés

L'OIE (Organisation internationale des Employeurs), en collaboration avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) de l'OIT, a mené une enquête auprès d'organisations d'employeurs et d'entreprises partenaires de l'OIE, en novembre et décembre 2017, dans le but de mieux comprendre leurs expériences en matière de promotion de l'autonomisation économique des femmes comme moteur de croissance et afin d'élaborer une base de connaissances des bonnes pratiques venues d'entreprises et d'entrepreneurs représentatifs dans le monde. Dix-sept réponses ont été reçues, de différentes zones géographiques, apportant un éclairage utile sur les tendances et la représentation des femmes dans ces organisations et ces entreprises.

L'autonomisation économique des femmes fait partie intégrante d'une réponse efficace au monde du travail en évolution, ne serait-ce que parce que les femmes représentent au moins la moitié des ressources humaines mondiales. Il est indéniable que l'autonomisation économique des femmes au travail, sur le marché et dans la collectivité représente un enjeu pour les entreprises et pour l'économie. Le renforcement de la position économique, politique et sociale des femmes est essentiel pour la croissance économique et le développement, ainsi que pour la productivité des entreprises, la compétitivité et la création de valeur.

Les résultats de l'enquête montrent que les organisations nationales d'employeurs et les entreprises membres, tant dans les pays développés qu'en développement, ont tout intérêt à s'engager à promouvoir l'autonomisation économique des femmes dans leurs organisations et dans leurs économies. La manière de le faire varie considérablement d'un pays à l'autre et d'une organisation à l'autre, ce qui confirme l'importance du contexte local pour atteindre des progrès concrets dans ce domaine.

Néanmoins, certains thèmes clés ressortent des résultats obtenus, notamment :

- À quelques exceptions notables près, **peu de femmes occupent des postes de direction ou siègent aux conseils d'administration**, alors qu'elles sont en général sur-représentées aux niveaux intermédiaires ou inférieurs des organisations. Pour résoudre ce problème, il est essentiel d'œuvrer **afin de surmonter les coutumes sociales et la répartition traditionnelle des rôles** qui mènent à stéréotyper les femmes et qui limitent leurs opportunités. La culture d'entreprise doit s'adapter et devenir **plus inclusive et flexible** pour concilier les besoins des femmes et s'assurer qu'elles peuvent accéder aux mêmes opportunités d'emploi que les hommes.
- De nombreuses initiatives innovantes sont mentionnées dans les réponses à l'enquête, cependant **la mise en place de celles-ci est parfois floue et complexe**. Plusieurs raisons peuvent expliquer ces difficultés, notamment : un manque de ressources financières et humaines, l'absence de ciblage mis sur l'objectif spécifique du genre, qui signifie que les questions de genre ne sont pas traitées de manière spécifique dans les politiques de ressources humaines, les normes sociétales et la culture d'entreprise majoritairement masculine qui entravent la

pleine approbation de tous les employés aux initiatives mises en place, le manque de soutien du secteur public pour coordonner les efforts, en particulier sur la question controversée des quotas obligatoires de femmes aux conseils d'administration.

Parmi les exemples de bonnes pratiques cités par les répondants à l'enquête, on trouve :

- la mise en place de politiques d'égalité de genres, diversité, inclusion et anti-harcèlement
- la proposition au personnel d'aménagements de travail flexibles
- la proposition de formations, services de tutorats, conseils et assistance aux employées
- l'établissement de politiques salariales transparentes.

Des recherches sur des initiatives réussies mises en place par les répondants à l'enquête et sur les défis liés à leur mise en œuvre pourraient apporter un enseignement pratique et utile à d'autres. Des informations supplémentaires concernant les questions suivantes pourraient notamment aider l'OIE dans son travail de promotion de l'autonomisation économique des femmes :

- De quelle manière les organisations d'employeurs peuvent-elles mieux donner l'exemple grâce à leurs politiques internes sur l'autonomisation économique des femmes ?
- Dans quelle mesure les organisations d'employeurs ont-elles réussi à soutenir leurs membres avec leurs politiques externes, pour atteindre la parité au niveau national ?
- Comment les politiques publiques peuvent-elles et doivent-elles mieux soutenir et

promouvoir l'autonomisation économique des femmes, notamment par le biais d'une politique controversée de quotas de femmes ?

- Quels sont les obstacles subsistants pour soutenir les femmes à accéder à des positions dirigeantes ?

L'enquête menée montre clairement qu'il n'existe pas de recette miracle pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes. Il y a cependant **de nombreuses manières de mieux intégrer les femmes au marché du travail actuel, qui concordent avec les stratégies d'entreprise et un meilleur rendement.** En partageant et en comprenant mieux ce qui fonctionne et pourquoi, les décideurs politiques seront mieux équipés pour prendre des décisions éclairées. Alors qu'ils cherchent des solutions à court et à long terme aux défis du monde du travail en évolution, il est d'autant plus important d'élargir les opportunités et de favoriser le réservoir jusqu'ici inexploité de talents féminins. Cela exigera des efforts conjoints entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs afin d'éliminer les obstacles culturels, économiques et sociaux qui entravent la participation des femmes au marché du travail.

Les employeurs et les entreprises partenaires de l'OIE ont un rôle important à jouer afin de contribuer à l'élaboration de politiques efficaces permettant l'inclusion des talents féminins, de leurs compétences, expériences et énergies dans l'économie. Il faudra des recherches et des efforts supplémentaires pour atteindre l'objectif de la parité, cependant il est clair d'après les initiatives mises en place par les répondants à l'enquête, que **les bases sont déjà jetées pour une participation plus équitable et plus équilibrée au marché du travail.**

L'Organisation internationale des Employeurs (OIE) constitue le plus vaste réseau mondial du secteur privé, avec plus de 150 fédérations membres employeurs et d'entreprises. Dans les débats portant sur la politique sociale et du travail au sein de l'Organisation internationale du Travail, dans l'ensemble du système multilatéral et des Nations unies, ainsi que dans le G20 et d'autres processus récents, l'OIE est reconnue comme la Voix de l'entreprise.



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores

The Global Voice of Business

© IOE 2018 | 71 Av. Louis-Casali | 1216 Cointrin/ Genève
T: +41 22 929 00 00 | ioe@ioe-emp.com | www.ioe-emp.org/fr