

Mai 2010

N° 51

**ARiFOR**

GIP Action Régionale pour l'Information sur la Formation et l'Orientation

Contact : Camille VIVES

79 avenue Sainte-Menehould

51037 Châlons en Champagne

Cedex

Tél. : 03 26 21 83 14

Fax : 03 26 21 73 37

Mél : cvives@arifor.fr

www.discriminations-egalite-

champagneardenne.fr

EGALITE 'ACTUS

**Pôle ressources intégration,  
lutte contre les discriminations et pour l'égalité**



## Actualités

### La représentation des femmes parmi les élus

L'Observatoire des inégalités - 12/04/2010

Lors des législatives 2007, la **proportion de femmes** à l'Assemblée a atteint 18,5%. Un net progrès par rapport à 2002, où l'on atteignait 12,5%. A ce rythme de progression en nombre de sièges obtenus par les femmes (+36) la parité serait atteinte à l'Assemblée dans 25 ans. Si l'on prend en compte la progression en pourcentage (+50%), il faut 15 ans pour arriver au même objectif. En 2004, en Champagne-Ardenne, 46,9% des élus au Conseil régional sont des femmes.

### « Recruter sans CV », un nouveau service de l'Apec

L'actualité de la formation - 5/05/2010

L'Association pour l'emploi des cadres (Apec) a annoncé mardi 4 mai le lancement d'un nouveau service de recrutement : « **Question de compétences-Recruter sans CV** ». L'entreprise diffuse une offre d'emploi et invite le candidat à répondre à un questionnaire en ligne élaboré par l'Apec et l'entreprise. L'APEC et l'entreprise définissent ensemble les compétences nécessaires pour le poste.

<http://www.apec.fr/Accueil/ApecIndexAccueil.jsp>

### Les entreprises qui ne respectent pas la loi sur l'égalité salariale fin 2010 « seront soumises à des sanctions

AEF - n°131642 - 7/05/2010

« La loi de 2006 sur l'égalité salariale prévoit que les accords collectifs dans l'entreprise doivent définir les mesures qui permettent de supprimer les écarts de salaires avant le 31 décembre 2010. Les entreprises qui ne respectent pas la loi seront soumises à des sanctions et à des pénalités financières ».

### L'impact du genre sur l'entrée en formation

L'actualité de la formation - 7/05/2010

Hommes et femmes salariés se forment globalement dans les mêmes proportions. Toutefois, la formation des femmes accuse un net fléchissement au début de la trentaine. L'explication tient dans les charges familiales qui pèsent sur les femmes à cette période de la vie. La présence au foyer d'un enfant de moins de 6 ans réduit de 30% les chances des femmes de suivre une formation quand elle reste sans effet sur celles des hommes.

**Revue de presse financée  
par l'ACSE et le conseil régional**

## Sciences po va faire cours sur l'égalité hommes-femmes

Les Échos - 17/05/2010

Les effectifs de Sciences po sont pourtant irréprochables sur le plan de la parité, les filles ayant même une petite longueur d'avance sur les garçons puisqu'elles représentent 55% des élèves. Richard Descoings, directeur de l'Institut d'études politiques indique que ce nouveau cursus égalité hommes-femmes « sera obligatoire et aura une valeur identique aux autres matières pour obtenir son diplôme ».

## Le Sénat vote en commission le rattachement de la Halde au Défenseur des droits

La Gazette des communes - 19/05/2010

La commission des lois du Sénat a voté le 19 mai le rattachement de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) au futur Défenseur des droits, a annoncé la sénatrice Alima Boumediene-Thiery (Verts). Ce dernier regroupe les attributions du Défenseur des enfants, du médiateur de la République et de la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS). Jeannette Bougrab, nommé en avril par le président de la République pour présider la Halde, s'était prononcée contre une « dilution » de cette institution au sein du Défenseur des droits devant la commission des lois de l'Assemblée nationale. « Ce serait un recul de diluer la Halde au sein du Défenseur des droits », avait-elle déclaré.

## L'Usgeres (Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale) signe la Charte de la diversité

La lettre du secrétariat général à la ville - n° 200 - 13/05/2010

Actualité de la formation - 21/05/2010

Signer cette charte, « c'est une manière d'illustrer nos principes et valeurs dans les politiques de gestion des ressources humaines de nos entreprises », a affirmé Alain Cordesse, président de l'Usgeres. Depuis 2007, l'Usgeres met en œuvre sa **politique d'égalité et de prévention des discriminations** grâce à des actions de sensibilisation et de formation. L'Usgeres s'engage également à mettre en place le premier **réseau « égalité et prévention des discriminations »** dans l'économie sociale.

## Un programme de e-learning pour lutter contre la discrimination

L'actualité de la formation - 26/05/2010

Accordia, cabinet spécialisé dans le conseil en diversité, vient de lancer un **module de e-learning**, baptisé e-Diversité. Objectif : sensibiliser les salariés et former les managers aux enjeux de la diversité et de la lutte contre les discriminations en entreprise.

## Les gays plus discriminés que les lesbiennes

L'IMS - n°44 - mai 2010

Le Centre d'Etudes des Politiques Economiques du CNRS publie la première évaluation des discriminations salariales liées à l'orientation sexuelle en France. Les résultats de cette étude montrent un désavantage salarial des hommes homosexuels par rapport aux hommes hétérosexuels. En termes de salaire, le décalage est estimé à -6,5 % dans le privé et à -5,5% dans le public. L'enquête révèle que les femmes homosexuelles bénéficient en revanche d'une prime de +2,16% par rapport aux femmes hétérosexuelles.

# Publications

## Accès à la formation et lutte contre les discriminations : une mise en œuvre inégale par les administrations

AEF - n°131431 - 4/05/2010

ARF - 6/05/2010

La Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et générale de l'administration et de la fonction publique) pour l'égalité) et la Direction (DGAFP) publient un **rapport sur l'égalité dans la gestion des ressources humaines au sein des ministères** et des administrations de l'Etat à un questionnaire HALDE/DGAFP, sur les moyens mis en œuvre pour renforcer l'égalité de recrutement et la gestion du personnel.



<http://www.halde.fr/IMG/pdf/rapport-halde-dgafp.pdf>

## Carrefour : Salariés mais aussi parents !

L'IMS - n°44 - mai 2010

Pour favoriser la conciliation vie privée – vie professionnelle, les entreprises réfléchissent de plus en plus à des dispositifs favorables à la parentalité. Focus sur Carrefour et son « **Guide Parentalité** ». Carrefour, signataire de la Charte de la Parentalité depuis 2008, mise sur l'information et l'accompagnement des managers, en diffusant un guide à leur attention. Ce guide s'ouvre sur un questionnaire qui permet aux managers de tester leur niveau de connaissances sur des questions légales ou pratiques en lien direct avec la parentalité. Le guide présente également un état des lieux des dispositifs proposés par l'entreprise, comme les congés pour raisons familiales ou le congé parental d'éducation, les possibilités d'aménagements horaires, les démarches pratiques à mettre en place lorsqu'un collaborateur souhaite avoir recours à ces dispositifs...En parallèle, quelques pages du guide recensent les préconisations du Groupe Carrefour en matière d'équilibre des temps de vie, notamment sur les horaires de réunion, les entretiens de retour de congé maternité, sans oublier la sensibilisation des pères au congé paternité.

Plus d'infos : <http://www.observatoire-parentalite.com>.

## Personnes handicapées - Recruter sans discriminer

L'IMS - n°44 - mai 2010

L'association A Compétence Egale publie un nouveau guide sur le recrutement des personnes en situation de handicap à destination de tous les professionnels du recrutement. Cet ouvrage propose en trois chapitres des réponses pragmatiques sur la question du recrutement des personnes handicapées. Ce guide traite du cadre légal de la discrimination des personnes en situation de handicap et revient sur l'importance de la notion de compétences en matière de recrutement de cette population. Il propose des solutions concrètes pour lutter contre ce type de discrimination à l'embauche et dresse une liste des principaux stéréotypes associés au handicap.



## Egalité professionnelle : un ouvrage met en avant les bonnes pratiques éprouvées dans des entreprises labellisées

AEF - n°131362 - 04/05/2010

« Accompagner les organismes privés et publics dans la mise en place pragmatique à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. » Tel est l'objectif d'Elisabeth Ferro-Vallé, ingénieure à l'action régionale du groupe Afnor, dans son dernier ouvrage, intitulé : « **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Comprendre et agir** ».



d'un accès aisé et hommes. » Tel est le groupe Afnor, dans **femmes et les**

## Activité féminine et composition familiale depuis 1975

Synthèse de l'actualité - Service des droits des femmes et de l'égalité - 03/05/2010

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) vient de publier le n°027 de mai 2010 de **Dares Analyses-Dares Indicateurs** (anciennement **Premières Informations et Premières Synthèses**) consacré à l'« *Activité féminine et composition familiale depuis 1975* ». Selon le résumé, « *depuis 1975, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, quels que soient le nombre et l'âge des enfants. Font exception les femmes ayant deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans du fait de l'extension de l'allocation parentale d'éducation aux mères de deux enfants en 1994. Leur comportement d'activité s'est éloigné de celui des femmes sans enfant entre 1995 et 2008. D'une manière générale, l'âge du plus jeune enfant est plus déterminant aujourd'hui qu'auparavant* ».

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2010-027-2.pdf>

# EN REGION

## Le dynamisme économique au féminin en Champagne-Ardenne

Les femmes de Champagne-Ardenne, comme des autres régions du Nord-est de la France, exercent moins souvent leur emploi à la tête d'une entreprise que celles des régions du Sud. Ces différences territoriales sont tout aussi visibles sur la dynamique de création d'entreprise. Dans la région, le moindre niveau de diplôme des femmes, comparé au national, n'apparaît pas comme un frein à la création d'entreprise. Le tissu économique local, davantage industriel et moins tertiaire, ne favorise pas non plus les initiatives entrepreneuriales de femmes. Pourtant, avec le vieillissement de la population, touchant en particulier les chefs d'entreprise, les femmes ont un rôle important à jouer sur le renouvellement et le développement du parc d'entreprises.

[http://www.insee.fr/fr/insee\\_regions/champagne-ardenne/themes/flash/if120/fla10c060.pdf](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/champagne-ardenne/themes/flash/if120/fla10c060.pdf)