



# ÉTUDE SUR LA PLACE DE LA FEMME DANS LE SECTEUR PROFESSIONNEL EN GÉORGIE



# SOMMAIRE

- 01** Contexte général sur la Géorgie
- 02** Statistiques démographiques des femmes en Géorgie
- 03** Importance de l'étude de la place des femmes dans le monde du travail en Géorgie
- 04** Importance historique de la femme au sein de la société géorgienne
- 05** Objectifs du rapport
- 06** Taux d'activité, taux de chômage et types d'emplois occupés par les femmes
- 07** L'entrepreneuriat et les femmes
- 08** Barrières et défis rencontrés par les femmes sur le marché du travail géorgien
- 09** Cadre juridique relatif à l'égalité des sexes et à la non-discrimination
- 10** Programmes de soutien et d'autonomisation des femmes dans le monde du travail
- 11** Mesures incitatives pour les entreprises visant à promouvoir la diversité et l'inclusion
- 12** Entretiens
- 13** Références

# 1. CONTEXTE GÉNÉRAL SUR LA GÉORGIE

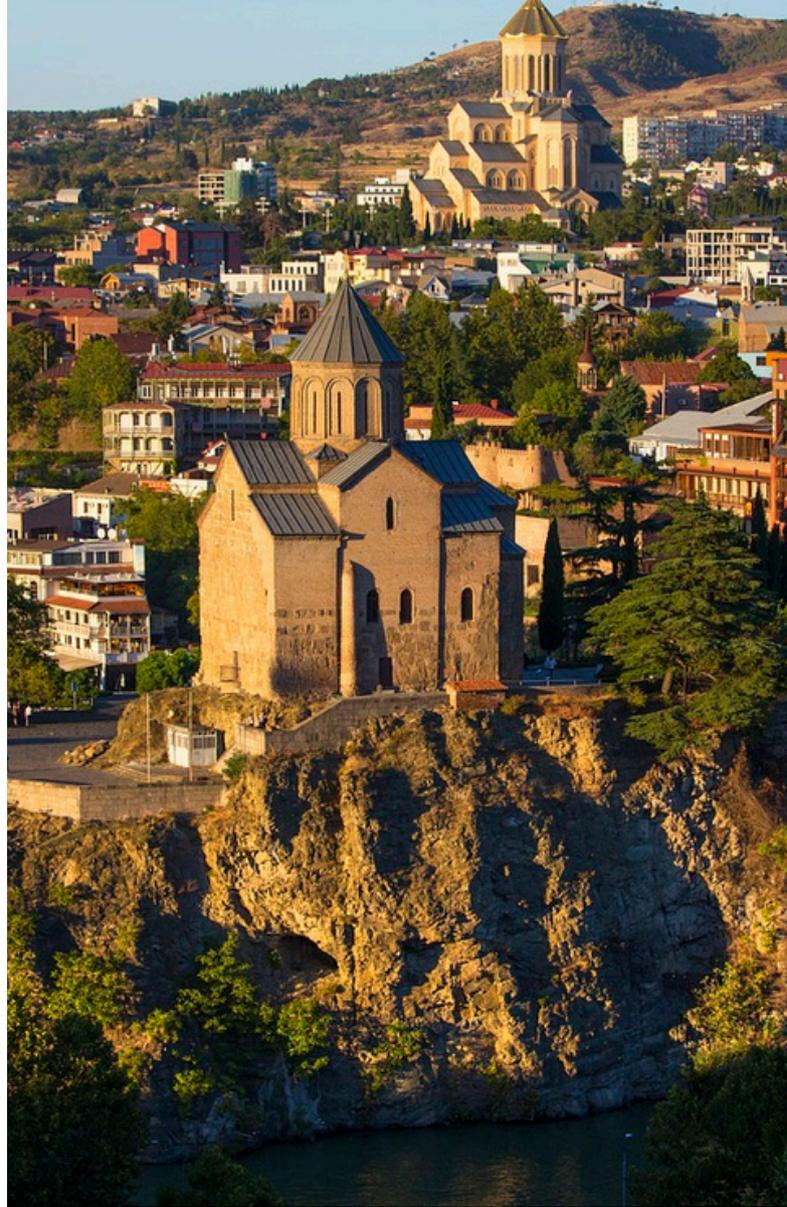
## INTRODUCTION

La Géorgie est un pays situé dans la zone du Caucase du Sud, bordant la Mer Noire. Le pays est frontalier avec quatre pays : la Russie, la Turquie, l'Arménie et l'Azerbaïdjan.

La langue officielle du pays est le géorgien, mais le russe est couramment parlé, le pays ayant été une République de l'Union Soviétique jusqu'en 1991.

L'anglais est lui aussi parlé dans la majorité du pays et quelques dialectes spécifiques sont retrouvés comme le mégrélien ou le svane. En 2023, le pays comptait 3,7 millions d'habitants et sa capitale, Tbilissi, accueille 1,17 millions de citoyens.

L'économie de la Géorgie est une économie de marché. Elle se base sur le commerce international ainsi que sur l'énergie, en particulier grâce à la production d'hydrocarbure, lui permettant d'être potentiellement auto-suffisant en approvisionnement électrique si les infrastructures nécessaires sont développées. Les autres secteurs d'activités principaux incluent le tourisme et l'hôtellerie, le Business Process Outsourcing, la logistique ainsi que l'industrie manufacturière.



La Géorgie possède une ouverture commerciale particulièrement développée et a signé des accords de libre-échange avec l'Union européenne, la Communauté des États Indépendants (CEI) et l'Association européenne de libre-échange (AELE).

Les tensions géopolitiques dans la région se font particulièrement ressentir, notamment vis-à-vis de la Russie suite à la guerre de 1992 et la perte des régions d'Abkhazie et d'Ossétie du Sud, puis celle de 2008. La guerre Suite à la guerre en Ukraine, la Géorgie dépose sa demande d'adhésion à l'Union européenne en mars 2022.

Elle se voit accorder le statut de candidat à l'adhésion à l'UE en décembre 2023, mais le processus d'intégration officiel est un long parcours qui risque de prendre plusieurs années.

## 2. STATISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DES FEMMES EN GÉORGIE

En 2023, il y avait plus de 1 943 000 femmes en Géorgie. Elles sont donc 8,31 % de plus que les hommes dans la société géorgienne. Néanmoins, le taux de natalité des femmes est globalement plus bas que celui des hommes, pour 21 010 garçons nés en 2023 contre 19 204 filles.

La plus grande proportion de femmes dans la société géorgienne peut être expliquée par le taux de mortalité des hommes plus élevé que celui des femmes et qui fait ainsi diminuer la population masculine. De ce fait, l'espérance de vie chez les hommes géorgiens est en moyenne de 68, 3 ans et pour les femmes de 76, 6 ans.

Cette différence peut notamment s'expliquer par le fait que les hommes sont plus enclins à des comportements à risques dans leur mode de vie que les femmes (consommation excessive d'alcool, tabagisme etc).

La migration est aussi un facteur expliquant la présence plus élevée de femmes sur le territoire géorgien. En effet, les flux migratoires sont considérables en Géorgie et concernent principalement les hommes à la recherche de travail et de meilleure condition de vie à l'étranger. Ainsi, le nombre d'émigrants s'élevait à environ 62 % en 2022.



Photo : Georgia Today

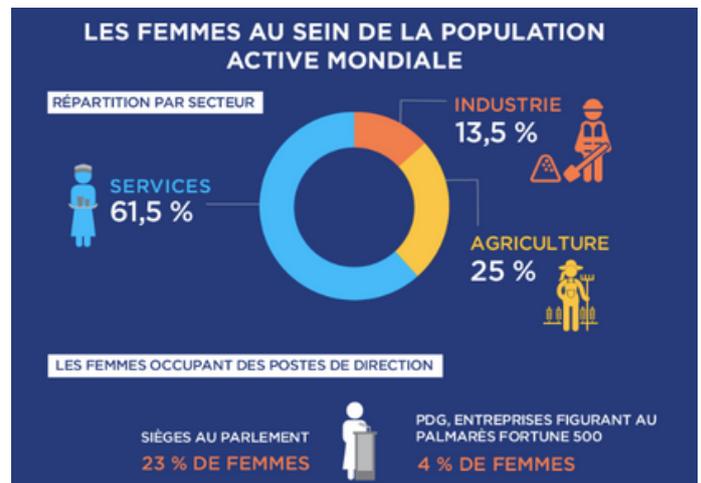
## 3. IMPORTANCE DE L'ÉTUDE DE LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL EN GÉORGIE

Malgré l'avancement de la mondialisation dans le monde entier, le rôle de la femme dans le monde du travail est constamment remis en question et challengé. Partout dans le monde, les inégalités entre les hommes et les femmes continuent à se faire ressentir dans plusieurs domaines : l'écart salarial, le taux de femmes embauchées dans le secteur des entreprises par rapport aux hommes...

Le manque d'emploi des femmes dans les différents secteurs professionnels limite notamment considérablement leur participation au développement économique mondial, tout en restreignant leur rôle dans la société. Les retombées économiques de ce manque d'implication sont conséquentes et ont inévitablement un profond retentissement sur les populations les plus vulnérables.

Selon ONU Femmes, en occupant des postes similaires aux hommes et en étant rémunérés équitablement, le PIB mondiale augmenterait de 26 % d'ici 2025, soit une augmentation de 28 milliards de dollars.

Dans le monde du travail, les femmes vont également moins fréquemment occuper des postes à hautes responsabilités, ce qui augmente le fossé de disparité. Les secteurs dans lesquels les femmes travaillent varient selon les pays et le niveau de développement de ces pays.



### CETTE DISPARITÉ POSSÈDE AINSI UNE RÉPERCUSSION COLOSSALE SUR L'ÉCONOMIE MONDIALE.

Dans les pays les moins développés, les femmes exercent souvent des métiers physiquement contraignants (secteur de l'agriculture par exemple) et dangereux, sans protection sociale et à faible salaire.

Ceci sans compter le travail quotidien non-payé (tâches ménagères, gestion du foyer, prise en charge des enfants etc).

Quand les femmes sont payées, ce n'est souvent pas à juste valeur, et cela même à travail égal. En 2024, il est estimé que les femmes touchent en moyenne 4,3 % de moins que les hommes, même si elles exercent le même métier et travaillent le même nombre d'heures.

Cet écart salarial peut s'expliquer par différentes raisons : la différence du parcours éducatif, le milieu social, le niveau d'expérience ou bien l'ancienneté au sein d'une entreprise parmi d'autres critères, tous discriminatoires.

## 4. L'IMPORTANCE HISTORIQUE DE LA FEMME AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ GÉORGIENNE

AU COURS DES SIÈCLES, DE NOMBREUSES FEMMES ONT JOUÉ DES RÔLES PRIMORDIAUX DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA SOCIÉTÉ GÉORGIENNE, QUE CE SOIT DANS LES DOMAINES DE LA POLITIQUE OU DE LA RELIGION.

### **Sainte Nino**

(296 – 335 ap. J.-C)

La christianisation de la Géorgie est accordée à Sainte Nino, originaire de Cappadoce en Turquie. Alors qu'elle est encore jeune fille, Nino reçoit une vision de la Vierge Marie lui donnant une Croix de la Grappe et lui ordonnant de prêcher l'Évangile à travers l'Ibérie ( ancienne Géorgie ). Elle réussit à convertir la Reine Nana du paganisme au christianisme après l'avoir miraculeusement soignée. Son époux, le Roi Mirian III d'abord réticent, se convertit finalement en 327 ap. J.-C, après avoir été frappé par la foudre pendant une après-midi de chasse, le rendant instantanément aveugle. En priant le Dieu de Nino, il parvint à retrouver son chemin et, convaincu, il convertit l'entièreté de l'Ibérie au christianisme. Sainte Nino repose désormais au Monastère de Bodbe en Kakhétie.

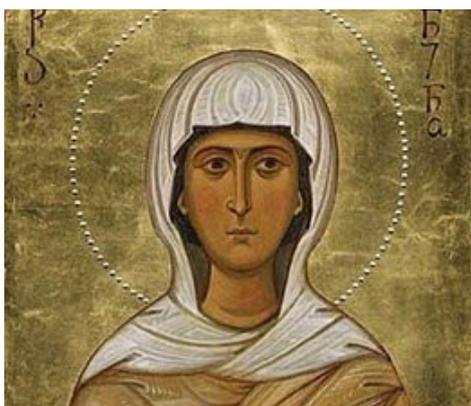


Photo : Wikipedia

### **La Reine Tamar**

(1166 - 1213)

Première monarque féminin du pays, la Reine Tamar (appelée en Géorgie Roi Tamar) a régné sur le Royaume de Géorgie lors de "L'âge d'or de la Géorgie". Elle est d'abord co-monarque avec son père, Giorgi III, qui la couronne en 1178.

À sa mort en 1184, Tamar devint ainsi officiellement la dirigeante du pays. La Reine Tamar a introduit de nombreuses politiques qui ont contribué à la prospérité de la Géorgie, notamment en élargissant les frontières du pays et en mettant en place des réformes pour développer la culture géorgienne.



Photo : Wikipedia

Ces importantes figures historiques caractérisent la relation profonde et le respect que la société géorgienne valorise à l'égard des femmes. Ces personnalités majeures ont ainsi fait prospérer la Géorgie et ont contribué à son développement national. Le rôle des femmes en Géorgie au 21ème siècle reste tout aussi essentiel et mérite d'être valorisé, tout comme il l'a été au fil des siècles par le biais de figures emblématiques.

## 5. OBJECTIF DU RAPPORT

La réalisation de ce rapport vise à éclairer sur la situation des femmes géorgiennes dans le monde du travail. Les recherches réalisées se concentrent en particulier sur la position des femmes au sein des entreprises et des mesures prises par les agences géorgiennes publiques et privées afin de garantir un accès égal et une rémunération équitable des femmes géorgiennes dans la sphère professionnelle.

Photo : 1tv.ge



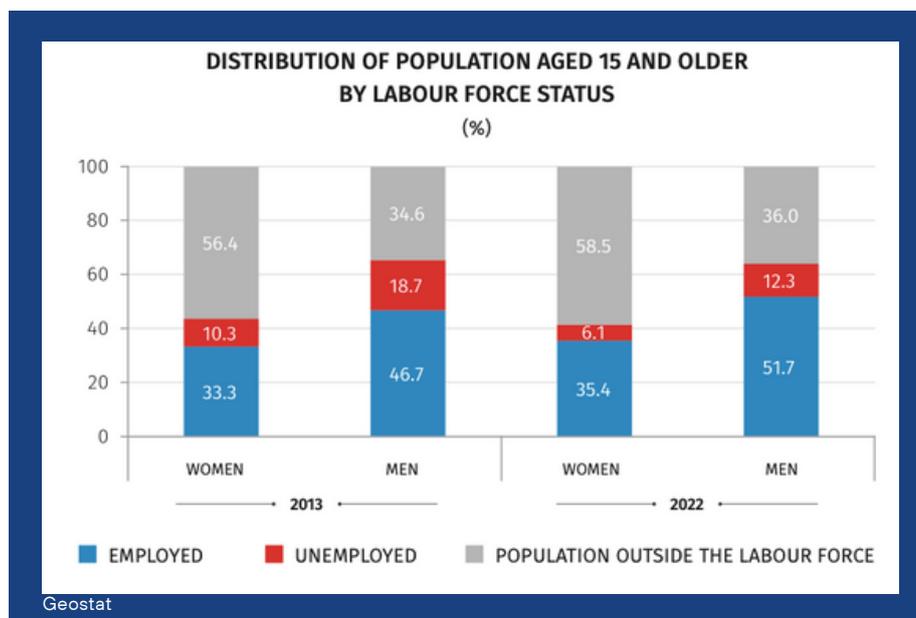
Il est ainsi impératif de faire un état des lieux des actions mises en place afin de garantir un environnement professionnel adéquat, qui reflète la valeur du travail des femmes.

En Géorgie en particulier, il est crucial de mettre en avant le rôle des femmes dans la société ainsi que leur valeur sociale et économique. Les recherches effectuées lors de la rédaction de ce rapport sont axées sur le renforcement de l'autonomie des femmes géorgiennes et sur l'amélioration de leur conditions de vie afin de leur permettre de jouer un rôle similaire à celui des hommes dans la société géorgienne.

Ce rapport cherche donc à illustrer les défis auxquels les femmes géorgiennes sont confrontées aujourd'hui dans la société et les obstacles qu'elles rencontrent sur le marché du travail.

---

## 6. TAUX D'ACTIVITÉ, TAUX DE CHÔMAGE ET TYPES D'EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES FEMMES



Malgré leur plus grand nombre, la présence des femmes géorgiennes sur le marché du travail est significativement moins élevée que celle des hommes.

En 2022, seulement 35,4 % des femmes géorgiennes étaient employées et 41,5 % des citoyennes participaient activement au développement économique de la Géorgie, contre 64 % des hommes.

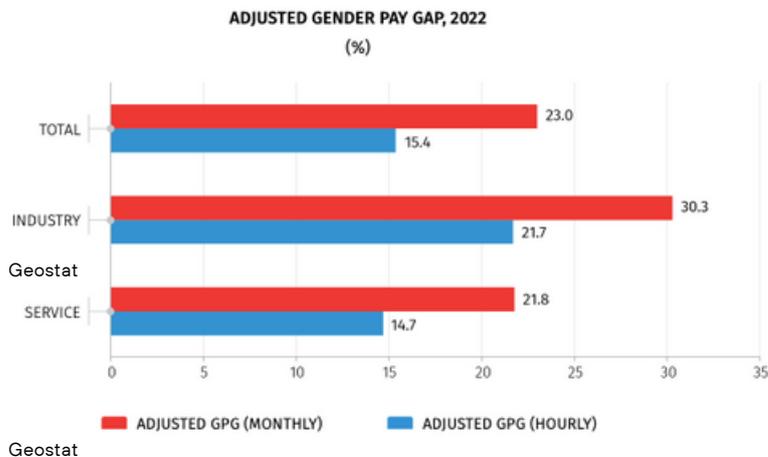
Un écart significatif renforçant cette barrière d'inégalité.

Le taux de chômage des hommes est plus élevé, principalement car ils sont le groupe recherchant le plus activement un emploi. Étant donné que les femmes sont moins présentes sur le marché du travail géorgien, leur taux de chômage le devient aussi.

Cette situation caractérise ainsi les conditions des femmes en Géorgie et le manque de moyens mis à leur disposition pour changer leur situation économique.

De même, l'instabilité économique des femmes touche aussi leur rémunération. En effet, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en Géorgie est très prononcé et demeure un enjeu majeur pour les femmes géorgiennes.

En 2022, les géorgiennes sont payées 36,2 % de moins que les hommes. Ces statistiques ne prennent pas en compte les caractéristiques des emplois, le niveau d'étude, ni l'âge des employées.

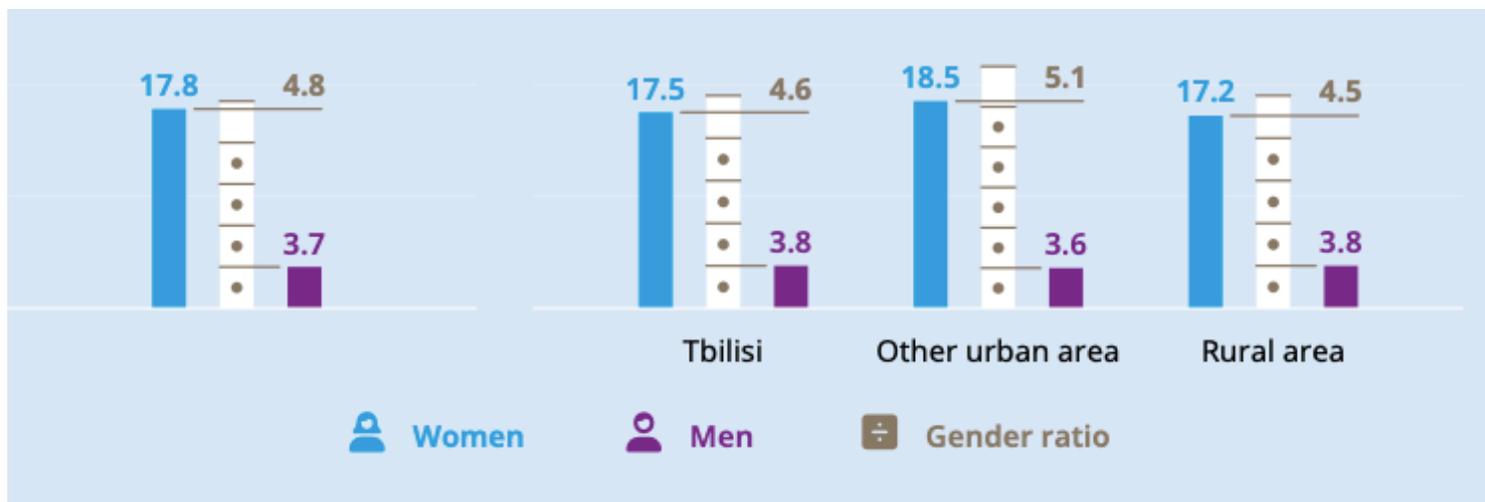


En revanche, lorsque ces statistiques sont prises en compte, l'écart de rémunération ajusté entre les hommes et les femmes est de 23 % de moins par mois et 15,4 % de moins par heure. Cela implique donc qu'avec le même niveau d'éducation et le même poste, les employées géorgiennes touchent un salaire significativement plus bas que leur homologue masculin.

L'écart salarial par mois est aussi en hausse en comparaison à 2021 et 2020, où il se situait à 21,4 %.

Les femmes géorgiennes sont ainsi plus sujettes à assumer une position de vulnérabilité dans la société et à vivre dans la précarité. De plus, les secteurs de métier occupés par les femmes sont spécifiques et réduits. On retrouve ainsi 21,4 % de femmes dans l'éducation, 16,4 % dans la vente, 10 % dans la santé et les actions sociales ou 14, 8 % dans l'agriculture.

Il est notamment essentiel de reconnaître le travail non rémunéré des femmes, à savoir leur investissement dans les tâches ménagères quotidiennes telles que le ménage, la cuisine, la gestion du foyer et la supervision des enfants. Les femmes géorgiennes consacrent cinq fois plus de temps à ces tâches que les hommes, en particulier dans les zones urbaines.



UN Women. (2023a). Country Gender Equality Profile - GEORGIA 2023. Dans UN Women.

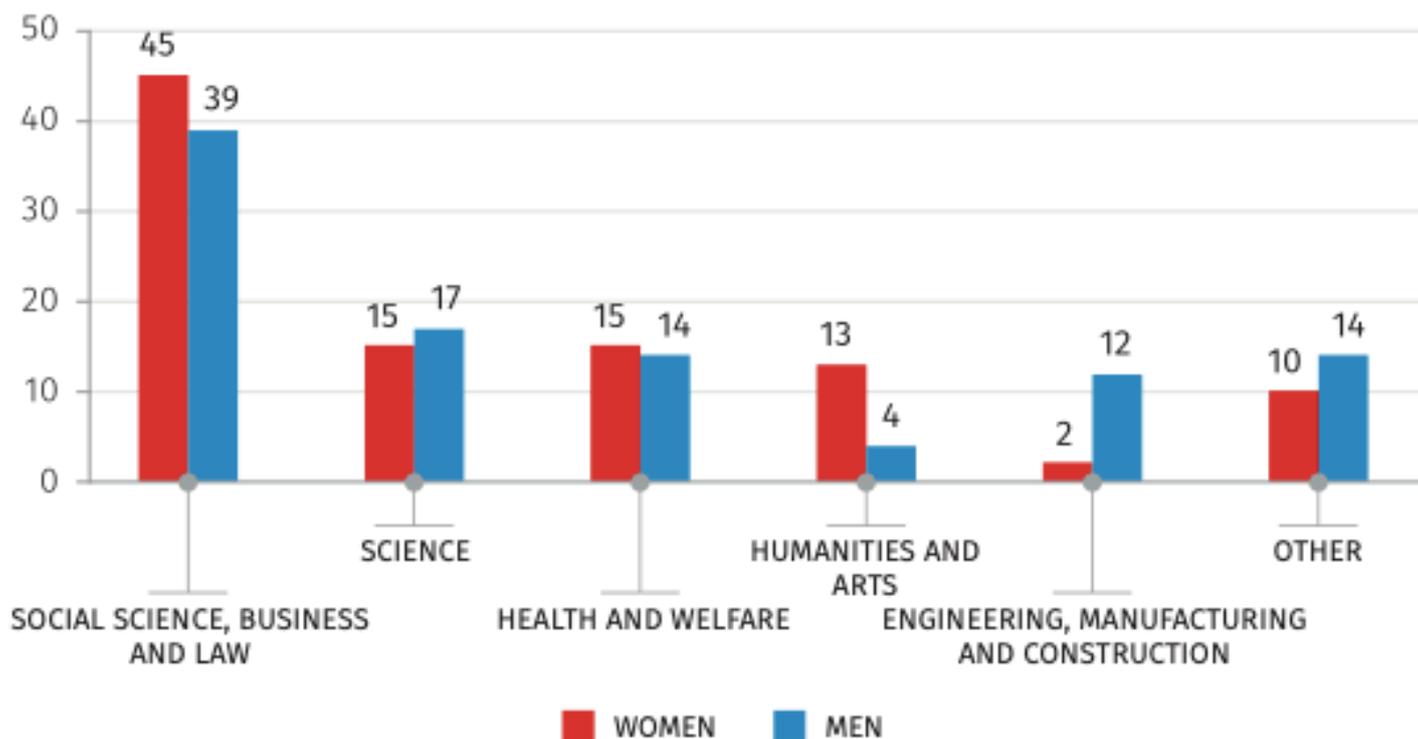
Dans le secteur de l'entreprise, la place des femmes est également impactée. Elles sont bien souvent sous-représentées, en particulier en ce qui concerne les postes haut placés. On retrouve seulement 30 % des femmes à des postes de fonctionnaires et 35 % à des postes à hautes responsabilités, comme la direction.

La situation est d'autant plus alarmante si l'on compare ces statistiques à celles des postes de direction occupés par les hommes dans le secteur public. En effet, on retrouve ainsi seulement 13 % de femmes occupant une position de directeur ou directeur adjoint. Le manque de représentation à des postes importants soulignent le manque d'opportunité auquel les femmes géorgiennes font face. Ce manque d'intégration peut aussi être expliqué par le faible pourcentage de femmes employés dans des entreprises.

Très peu d'entreprises emploient des équipes composées majoritairement de femmes, soit environ 11,5 %.

Ces statistiques peuvent être surprenantes, notamment lorsque l'on prend en compte que les femmes géorgiennes sont plus nombreuses à avoir bénéficié d'un enseignement supérieur que les hommes géorgiens.

**THE 2022/2023 SCHOOL YEAR BY PROGRAMMES**  
(%)



Geostat. (2023). ADJUSTED GENDER PAY GAP (GPG) 2022. Dans Geostat.ge.

# 7. L'ENTREPRENEURIAT ET LES FEMMES

Comme dans les autres domaines relevant du monde du travail, l'entrepreneuriat n'est pas épargné par le manque de représentation des femmes. Les femmes géorgiennes sont deux fois moins susceptibles d'être à leur compte et de créer leur propre entreprise.

## Ownership status across large, medium and small-sized enterprises, by gender (percentage)

	Large	Medium	Small	Unclassified	TOTAL
 <b>Women</b>	11	16	34	26	33
 <b>Men</b>	80	76	63	50	61
<b>Unidentified</b>	9	8	4	24	6
<b>TOTAL</b>	100	100	100	100	100

UN Women & International Labour Organization. (2023). NATIONAL ASSESSMENT OF WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT IN GEORGIA.

Les femmes ont plus tendance à gérer des entreprises de petites tailles et leur présence à la tête d'entreprises de moyennes et grandes tailles est encore limitée. Les secteurs d'entrepreneuriat féminin sont aussi restreints et réservés à des secteurs spécifiques, similaires aux secteurs d'emplois des femmes.

On retrouve ainsi majoritairement des femmes à la tête d'entreprises spécialisées dans la vente ainsi que dans la santé et les actions sociales et moins dans les domaines de la construction ou du transport. La moitié des femmes entrepreneures indiquent avoir pris l'initiative de démarrer leur activité afin de concilier plus facilement leurs responsabilités familiales.

L'autre moitié rapporte avoir créé une entreprise essentiellement pour avoir son indépendance et ne pas être sous l'autorité d'un supérieur. Être à leur compte est ainsi une opportunité pour les femmes d'affirmer et mettre en avant la valeur de leur travail et l'innovation qu'elles peuvent apporter dans des secteurs majoritairement dominés par des hommes.

## 8. BARRIÈRES ET DÉFIS RENCONTRÉS PAR LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL GÉORGIEN

Le marché du travail en Géorgie est encore régi par des standards sociétaux impactant fortement les carrières professionnelles des femmes. Malgré le fait que leur taux d'accès à une éducation supérieure soit plus important, les femmes géorgiennes font face à des défis culturels et des stéréotypes persistent dans le monde du travail. Ainsi, selon une étude du Programme de Développement des Nations Unies ( UNDP) datant de 2019, 39 % des personnes interrogées ( femmes et hommes compris) estimaient que les hommes étaient de meilleur chef d'entreprise que les femmes.

De même, la même étude révèle que seulement 40 % des hommes géorgiens pensent qu'une femme est capable d'effectuer le même travail qu'un homme. Ces opinions ont bien évidemment un retentissement considérable sur les opportunités données aux femmes et ne font que les éloigner d'une société égalitaire.



Photo : Ouest France

En Géorgie, les femmes ont aussi plus de difficultés à obtenir des financements afin de démarrer leurs activités. Les institutions et autres organismes de financement ne mettent en place que très peu de programmes d'aide destinés au développement économique des femmes.

En addition, de nombreuses femmes géorgiennes assument la responsabilité de prendre soin du foyer familial, ce qui est difficile à concilier avec un emploi à temps plein. La charge mentale associée à ces gestions impact la santé des femmes et les empêche de rechercher une indépendance économique durable, comme celle offerte par l'entrepreneuriat.

## 9. CADRE JURIDIQUE RELATIF À L'ÉGALITÉ DES SEXES ET À LA NON-DISCRIMINATION

Dans le cadre de sa demande d'adhésion à l'Union européenne, il est nécessaire pour la Géorgie d'atteindre un certain niveau de normes afin d'obtenir le statut de membre. Ainsi, au cours de ces dernières années, la Géorgie a introduit de nombreuses réformes et lois destinées à améliorer la place de la femme dans le monde du travail.

Conformément à l'article 11 de la Constitution du pays, toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe sont interdites et le gouvernement promeut activement l'égalité hommes-femmes. Depuis les années 2010, une série de lois a été adoptée pour garantir cette égalité.

De ce fait, la Loi sur l'Égalité des Genres a été établie en 2010 dans le but de "soutenir et garantir l'égalité des droits des hommes et des femmes dans la vie politique, économique, sociale et culturelle". Quatre ans plus tard, la Loi sur l'élimination de toutes formes de discrimination a été adoptée, interdisant ainsi toute discrimination basée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

En conséquence, le texte implique que la discrimination à l'égard des femmes dans l'environnement de travail est interdite et supposée être punie par la loi.

En 2021, la Géorgie fait un pas en avant en rejoignant la Coalition Internationale pour l'Égalité Salariale (EPIC), mise en place par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'ONU et l'OCDE. L'adhésion à la Coalition vise à mettre fin à l'inégalité salariale en Géorgie et à promouvoir la présence des femmes dans le monde du travail.

En rejoignant un tel dispositif, le gouvernement géorgien indique clairement sa position et sa volonté de faire évoluer la mentalité géorgienne. Néanmoins, le parcours reste encore long avant d'atteindre une égalité salariale concrète.



## 10. PROGRAMMES DE SOUTIEN ET D'AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

En plus des initiatives mises en place par le gouvernement géorgien, de nombreux programmes d'aide sont mis en place par des organismes nationaux et étrangers afin de promouvoir l'épanouissement des femmes dans le monde du travail.

La plupart de ces programmes sont parrainés par les agences d'aide au développement de divers pays, souvent en collaboration avec des instances internationales telles que l'ONU, l'OIT ou l'Union européenne. Par exemple, le gouvernement suédois a participé au financement de nombreux programmes d'aide en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le Développement (UNDP), ONU Femmes et le Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA).

En particulier, cette collaboration a mené à la création et mise en place du **"Programme commun des Nations Unies pour l'égalité des genres en Géorgie"** qui s'étend de 2022 à 2026.

Le programme comprend trois axes d'intervention :

- L'autonomisation politique et économique des femmes
- L'élimination de la violence à l'égard des femmes
- La concrétisation des droits de la population en matière de sexualité et de procréation

Le programme mis en place par cette coopération a notamment permis de valoriser le rôle des femmes dans les prises de décisions pour le bien public. En effet, le nombre de femmes au sein d'instances gouvernementales est bien plus bas que celui des hommes. Une partie de la population est ainsi sous-représentée et n'a pas la possibilité de s'exprimer en faveur de changements dans la société qui ne sont accessibles que par l'intermédiaire des entités gouvernementales.

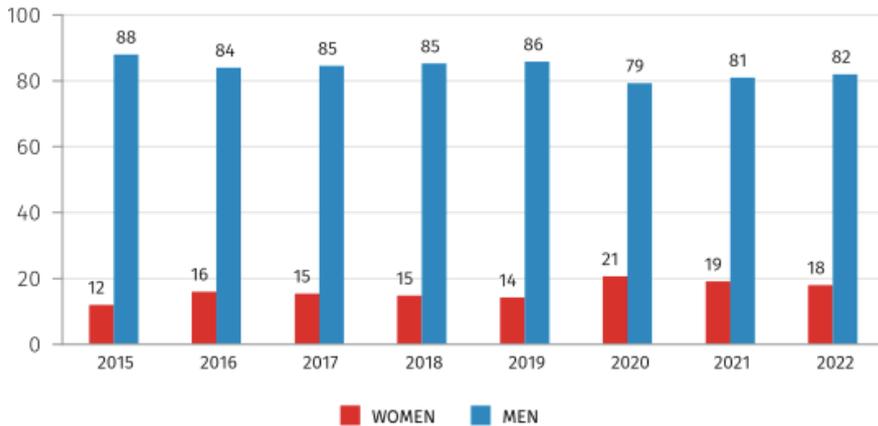
---

**"EMPOWERING WOMEN IS ALSO AN INDISPENSABLE TOOL FOR ADVANCING DEVELOPMENT AND REDUCING POVERTY."**

UNFPA GEORGIA

Ce manque de représentation est flagrant au sein du Parlement géorgien, où l'on retrouvait en 2022 seulement 18 % de femmes au sein du gouvernement.

**DISTRIBUTION OF MEMBERS OF THE PARLIAMENT OF GEORGIA (SDG 5.5.1) AS OF 31 DECEMBER (%)**



Geostat. (2023). ADJUSTED GENDER PAY GAP (GPG) 2022. Dans Geostat.ge.

Ces chiffres sont en hausse depuis les 10 dernières années, notamment grâce à l'adoption en 2018 d'un système de quotas pour les femmes au sein du Parlement. Ce système comprend des quotas de 25 % de femmes dans les listes proportionnelles des partis pour le Parlement ainsi qu'un quota de 50 % pour les administrations locales.

C'est en partie grâce à l'initiative du Programme commun des Nations Unies pour l'égalité des genres en Géorgie entre le gouvernement suédois et les instances internationales citées plus haut que ce changement a pu se réaliser et continuer à évoluer.

Les États-Unis ont également mis en place un programme de soutien pour le développement économique des femmes entrepreneurs en Géorgie via leur agence de développement USAID. Ce programme, appelé YES - Georgia, vise à encourager l'innovation et à soutenir l'entrepreneuriat des jeunes femmes géorgiennes.



Le gouvernement norvégien, en collaboration avec UN Women, a également mis en place un programme de soutien aux femmes, mettant en avant l'égalité des genres. Le programme "Good Governance for Gender Equality in Georgia" (GG4GEG), en vigueur entre 2019 et 2022, visait à promouvoir l'émancipation économique des femmes en Géorgie.

En France, c'est Proparco, une agence subsidiaire à l'AFD qui s'est distinguée en accordant un prêt de 100 millions d'euros à la banque géorgienne TBC Bank en 2023. De cette somme, 30 millions d'euros sont alloués au développement du portefeuille de TBC Bank en matière d'égalité des genres et à la promotion des femmes entrepreneurs.



## ● UN RETOUR EN ARRIÈRE ?

Malgré les avancées mises en avant par le gouvernement géorgien en matière d'égalité des genres, il semblerait que le parti Rêve géorgien souhaite tout de même garder mainmise sur ce sujet en introduisant un amendement controversé.

En effet, le 4 avril 2024, le gouvernement géorgien a aboli l'amendement garantissant les quotas obligatoires en matière de genre au sein du Parlement. Auparavant, le Code Électoral de la Géorgie exigeait depuis 2018 qu'au moins une personne sur quatre figurant sur la liste d'un parti soit une femme.

L'arrêt de cette directive essentielle pour assurer la place des femmes dans les prises de décisions des politiques géorgiennes souligne les intentions du parti Rêve géorgien, qui, en prenant cette décision, déclare que l'égalité des sexes n'est plus une priorité pour le gouvernement.

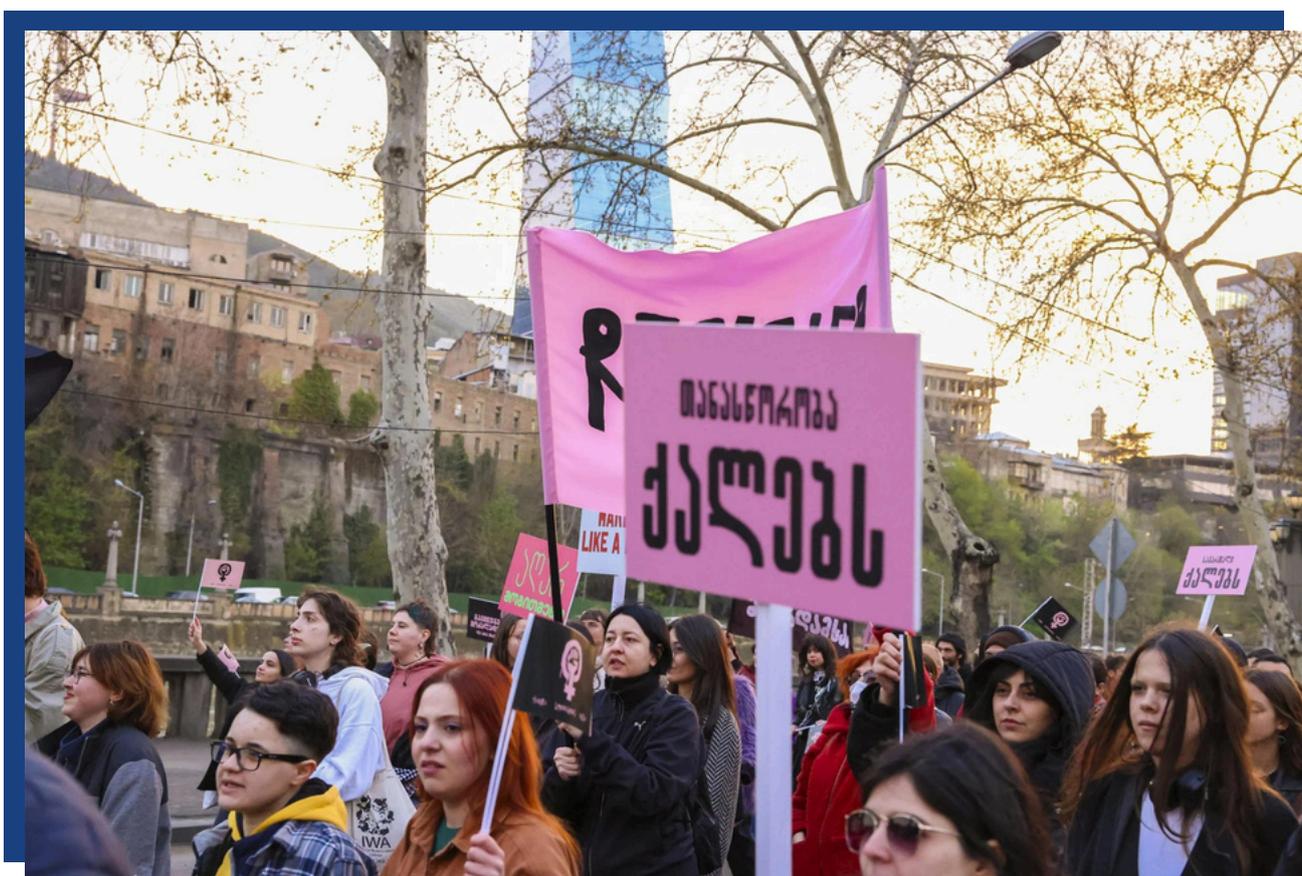


Photo : Civil Georgia

La directive a été adoptée après un accord entre le Rêve géorgien et le Groupe politique parlementaire "Girchi", qui a introduit la proposition d'abolition de la règle. En échange du soutien du parti majoritaire pour abolir les quotas, "Girchi" votera en faveur du candidat de Rêve géorgien au poste de président de la Commission électorale centrale.

# 11. MESURES INCITATIVES POUR LES ENTREPRISES VISANT À PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Certaines entreprises géorgiennes ont également commencé à mettre en œuvre des politiques propres à leur entreprise afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi que pour garantir l'évolution professionnel des femmes dans le monde du travail.

À l'initiative du gouvernement norvégien et en collaboration avec UN Women, les de "Women's Empowerment Principles in Georgia" (WEPs) ont ainsi vu le jour de 2017 à 2021.

Les WEPs sont une série d'objectifs que les entreprises participantes s'engagent à mettre en place.

On y retrouve notamment comme principes :

- 1.Établir un système de leadership de haut niveau pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.
- 2.Traiter toutes les femmes et tous les hommes de manière équitable au travail - respecter et soutenir les droits de l'homme et la non-discrimination.
- 3.Garantir la santé, la sécurité et le bien-être de tous les travailleurs, hommes et femmes.
- 4.Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.
- 5.Mettre en œuvre des pratiques de développement d'entreprise, de chaîne d'approvisionnement et de marketing qui renforcent l'autonomie des femmes.
- 6.Promouvoir l'égalité par le biais d'initiatives communautaires et d'actions de sensibilisation.
- 7.Évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en faire publiquement le bilan.

Parmi les entreprises géorgiennes ayant accepté de ratifier ce programme, on retrouve Crystal, une entreprise d'inclusion financière, l'entreprise technologique LAB ou bien la Georgian Audit Company, parmi d'autres. Ces entreprises ont pris la décision de favoriser l'inclusion féminine et de mettre en avant la diversité au sein de leur bureau. Ces initiatives s'inscrivent donc dans une perspective de progrès et d'insertion professionnelle pour les femmes géorgiennes de tout âges.

## 12. ENTRETIENS

Dans le cadre de ce rapport, des entretiens avec des cheffes d'entreprises géorgiennes ainsi qu'avec des associations militantes ont été menés et ceci dans le but d'en apprendre plus sur les systèmes mis en place par les entreprises géorgiennes pour assurer un développement optimal du monde professionnel féminin.

### **SERVIER GÉORGIE**

Nous avons ainsi eu l'occasion de poser des questions à Madame Maia Khetsuriani, Directrice Générale de Servier en Géorgie. Servier est une entreprise pharmaceutique française présente depuis 21 ans en Géorgie. L'entreprise promeut l'égalité des genres et la rémunération égale, parmi d'autres programmes mis en place au sein de la compagnie, afin que les employées puissent s'épanouir dans leur lieu de travail.

**SERVIER**   
moved by you



#### **Quelles sont les initiatives mises en place par Servier pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et encourager la progression de carrière des femmes ?**

Servier a mis en œuvre diverses initiatives pour promouvoir l'égalité des sexes et favoriser la progression de carrière des femmes. Ces initiatives comprennent la mise en place d'un programme de mentorat « She is Servier », dans le cadre duquel des femmes dirigeantes encadrent des employées. Servier met aussi en place des modalités de travail flexibles pour répondre aux besoins d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en offrant des possibilités de travail à domicile aux femmes qui reviennent d'un congé de maternité, ainsi qu'un congé de maternité rémunéré de six mois en fonction de l'ancienneté de l'employé. L'entreprise promeut le parcours professionnel des femmes vers des postes de direction par le biais de programmes ciblés de développement des talents.

#### **Comment Servier s'assure que les femmes bénéficient d'un accès égal aux opportunités de formation et de développement de carrière ?**

Pour garantir l'égalité d'accès à la formation et aux opportunités de développement de carrière, Servier adopte une approche proactive. Cela implique d'offrir une gamme diversifiée de programmes de formation accessibles à tous les employés, quel que soit leur sexe, y compris des initiatives internes par le biais d'une plateforme d'apprentissage en ligne et des collaborations avec des formateurs et des coachs externes.

Ces partenariats externes visent non seulement à améliorer les compétences professionnelles, mais aussi à favoriser le développement personnel et les qualités de leadership. En outre, l'entreprise revoit et actualise régulièrement ses programmes de développement afin de remédier aux éventuelles disparités entre les sexes et de s'assurer qu'ils restent pertinents et efficaces pour soutenir la croissance et la progression de tous les employés.

### **L'entreprise met-elle en place des mécanismes permettant de contrôler et de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes occupant des postes similaires ?**

Servier a mis en place des structures salariales et des processus de promotion transparents, ainsi que des mécanismes solides pour contrôler et réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes occupant des postes similaires. Ces structures sont guidées par des politiques salariales internes qui donnent la priorité à l'égalité entre les hommes et les femmes, en veillant à ce que les augmentations de salaire et les attributions de primes soient fondées sur des critères objectifs et des évaluations des performances. L'approche de Servier consiste également à travailler en étroite collaboration avec les cadres supérieurs afin de minimiser les préjugés subjectifs dans les décisions de rémunération et d'atténuer le risque de sous-paiement pour les femmes.

En donnant la priorité à des pratiques de rémunération justes et équitables, Servier s'engage à favoriser un environnement de travail où tous les employés sont rémunérés équitablement pour leurs contributions, quel que soit leur sexe.

### **Quelles sont les mesures prises pour lutter contre les stéréotypes liés au genre et favoriser un environnement de travail inclusif et respectueux ?**

Servier est profondément engagé dans la lutte contre les stéréotypes de genre et dans la culture d'un environnement de travail inclusif et respectueux.

Outre la sensibilisation aux préjugés inconscients par le biais de programmes de formation complets, l'entreprise promeut activement la diversité et l'inclusion à travers des communications et des événements internes.

De plus, Servier applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination et du harcèlement sur le lieu de travail, afin que tous les employés se sentent en sécurité et valorisés.

Dans le cadre de ces efforts, Servier a établi un code éthique solide, connu sous le nom de "Code Ethique du Groupe Servier", complété par des manuels locaux et des règlements de Servier.

Ces documents servent de principes directeurs pour les employés et décrivent les attentes de l'entreprise en matière de comportement éthique et de conduite professionnelle.

Servier propose également des sessions de formation régulières à ses employés afin de renforcer l'adhésion à ces normes éthiques et de prévenir toute violation.

## **Comment Servier recueille-t-il des informations sur l'expérience des femmes au sein de la compagnie et quelles sont les mesures prises en conséquence de ces informations ?**

Servier recueille activement des informations par le biais de divers canaux, notamment des enquêtes auprès des employés et des réunions individuelles avec les RH. Notamment, comme 93 % de nos employés locaux sont des femmes, nous accordons la priorité à leur développement et à leur bien-être. En plus de recueillir des commentaires, Servier s'efforce de favoriser une solide culture de feedback. Cela implique non seulement d'écouter les préoccupations et les suggestions des employés, mais aussi de prendre des mesures concrètes pour y répondre.

Sur la base des commentaires reçus, Servier met en œuvre diverses initiatives visant à améliorer l'expérience professionnelle des femmes. Ces initiatives comprennent l'organisation d'événements tels que « une journée avec les enfants » pour soutenir les parents qui travaillent, la mise en place de modalités de travail flexibles telles que le travail à domicile, l'offre d'une couverture d'assurance maladie complète, et bien plus encore.

En répondant de manière proactive aux commentaires recueillis auprès de ses employées, Servier démontre son engagement à créer un environnement de travail favorable et inclusif où tous les employés peuvent s'épanouir et réaliser leur plein potentiel.

## **Quels sont les objectifs ou les initiatives à court et à long terme en matière de diversité et d'inclusion, en particulier en ce qui concerne la représentation et la valorisation du travail des femmes ?**

Les objectifs et initiatives à court et à long terme de Servier en matière de diversité et d'inclusion sont multiples.

Au-delà des efforts internes visant à accroître la représentation des femmes aux postes de direction et à favoriser une culture inclusive où tous les employés se sentent valorisés et respectés, Servier s'engage profondément à avoir un impact positif sur la communauté au sens large.

En plus de ses initiatives internes, Servier s'engage dans des initiatives de responsabilité sociale d'entreprise visant à soutenir les femmes victimes de violence domestique.

Ces initiatives fournissent des ressources et des systèmes de soutien essentiels pour aider les femmes à surmonter leurs difficultés et à reconstruire leur vie.

En participant activement aux efforts visant à résoudre ce problème sociétal crucial, Servier démontre non seulement son engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, mais renforce également la sensibilisation et le soutien au sein de la main-d'œuvre et de la communauté au sens large.

Grâce à ces efforts combinés, Servier vise à créer un lieu de travail et une société où les femmes ont les moyens de s'épanouir, tant sur le plan personnel que professionnel, et où tout le monde dispose des mêmes chances de réussite.

# RÉFÉRENCES

- Brunner, A. (2024, 27 mars). À travail égal, salaire égal ; ? Observatoire des Inégalités. <https://inegalites.fr/femmes-hommes-salaires-inegalites>
- CCI Française en Géorgie. (2023). Fiche pays : la Géorgie.
- civil.ge. (2024, Avril 4). Parliament Abolishes Quotas for Women MPs – Civil Georgia. Civil Georgia. <https://civil.ge/archives/590165>
- Fondation Robert Schuman. (2024). Fiche pays : Géorgie. robert-schuman.eu. <https://server.www.robert-schuman.eu/storage/fr/dossiers-pedagogiques/connaitre-europe/carte/georgie.pdf>
- Georgia joins the Equal Pay International Coalition. (2021, 18 septembre). UN Women – Georgia. [https://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2021/09/georgia-joins-the-equal-pay-international-coalition\\_georgia](https://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2021/09/georgia-joins-the-equal-pay-international-coalition_georgia)
- Geostat. (2023). ADJUSTED GENDER PAY GAP (GPG) 2022. Geostat.ge. <https://www.geostat.ge/media/57459/Adjusted-gender-pay-gap---2022.pdf>
- Geostat : Georgian population decreased. (s. d.). Georgia Today On The Web. <http://gtarchive.georgiatoday.ge/news/8202/Geostat:-Georgian-Population-Decreased>
- La légende de Sainte Nino. (s. d.). My Geo. <https://mygeotrip.com/fr/la-l%C3%A9gende-de-sainte-nino>
- Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. (s. d.). Présentation de la Géorgie. <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/dossiers-pays/georgie/presentation-de-la-georgie/#:~:text=Situation%20%C3%A9conomique&text=La%20croissance%20a%20atteint%2010,et%20l'Azerba%C3%AFdjan%2012%25.>
- ONU Femmes. (s. d.). Les femmes dans le monde du travail en pleine évolution - Ce que vous devez savoir. <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/fr/index.html>
- TBC and Proparco sign a EUR 100 million loan agreement | Proparco - Groupe Agence Française de Développement. (2023, 20 novembre). <https://www.proparco.fr/en/actualites/tbc-and-proparco-sign-eur-100-million-loan-agreement>
- Tbilisi, U. E. (2022, 14 octobre). YES-Georgia launches to support youth and women entrepreneurship (January 31) - U.S. Embassy in Georgia. U.S. Embassy In Georgia. <https://ge.usembassy.gov/yes-georgia-launches-to-support-youth-and-women-entrepreneurship-january-31/>
- UN Joint Programme for Gender Equality in Georgia - Phase 3. (s. d.). UNDP. <https://www.undp.org/georgia/projects/gender-equality>
- UN Women. (2023a). Country Gender Equality Profile - GEORGIA 2023. UN Women. [https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2024-03/cge\\_eng\\_web\\_3.pdf](https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2024-03/cge_eng_web_3.pdf)

# RÉFÉRENCES

- UN Women. (2023b). WOMEN'S INCREASED LEADERSHIP FOR DEMOCRACY IN GEORGIA (WILD). UN Women. [https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/202307/womens\\_increased\\_leadership\\_for\\_democracy\\_in\\_georgia\\_wild\\_en.pdf](https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/202307/womens_increased_leadership_for_democracy_in_georgia_wild_en.pdf)
- UN Women & International Labour Organization. (2023). NATIONAL ASSESSMENT OF WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT IN GEORGIA. <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2023-05/National%20Assessment%20of%20WED%20ENG.pdf>
- UN Women & Norwegian Ministry of Foreign Affairs. (2021). WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES IN GEORGIA. <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2021/Womens%20empleng.pdf>
- Union européenne. (2021). GENDER EQUALITY IN GEORGIA IN GAP III PRIORITY AREAS : COUNTRY REVIEW : EU4GENDEREQUALITY REFORM HELPDESK. [https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/Georgia%20Country%20Gender%20Review\\_0.pdf](https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/Georgia%20Country%20Gender%20Review_0.pdf)