

GUIDE

L'égalité femmes-hommes : pour une approche transversale dans les négociations

Chartes et labels

Rémunérations

Aides financières

Mixité des emplois

Dialogue social

Articulation des temps

Pénibilité

Temps de travail

Promotion

Formation

Handicap



Ce guide a été conçu par le CORIF dans le cadre de l'action « Accompagner les acteurs de l'entreprise dans leur démarche d'égalité » financée par le Fonds Social Européen, la DIRECCTE Nord Pas de Calais et la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.

Le Programme Opérationnel National (PON) du Fonds Social Européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole s'est fixé pour 2014-2020 plusieurs axes prioritaires d'intervention.

L'amélioration de l'employabilité des salarié-es, qui est l'objet de l'axe 2 « Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels », constitue, par ailleurs, un enjeu en termes d'emploi et de compétitivité économique. C'est pourquoi, 23,5 % des crédits y seront affectés au travers de la priorité d'investissement 8.5 « l'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs ».

Cette priorité se décline notamment à travers l'objectif spécifique : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle.

En effet, on ne peut que constater aujourd'hui le maintien de fortes différences entre les emplois masculins et féminins : concentration de la moitié des emplois occupés par les femmes (49,8 %) dans 12 des 87 familles professionnelles, tous secteurs confondus, plus grand nombre de femmes salariées que d'hommes à occuper des emplois temporaires (15,9 % contre 14,2 %) ; part des femmes parmi les travailleurs à temps partiel autour de 80 % (30,0 % des femmes qui travaillent sont à temps partiel contre 6,4% des hommes).

Ces écarts entre les hommes et les femmes se répercutent sur les revenus salariaux. En 2010, une salariée gagne en moyenne en équivalent temps plein 19,7 % de moins que son homologue masculin.

Enfin, aujourd'hui si 83,8 % des femmes entre 20 et 50 ans sont actives, elles continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes et les charges domestiques (3h52 par jour pour les femmes 2h24 pour les hommes). De ce fait, quand les enfants sont en bas âge, le taux d'activité des femmes baisse dès le 2ème enfant et encore plus fortement au 3ème. Les interventions visant à favoriser l'articulation des temps représentent ainsi un enjeu important en termes de participation des femmes au marché du travail.

A travers cet objectif d'intervention, le FSE entend parvenir :

- à une meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs économiques, notamment les entreprises et les branches professionnelles, de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment au travers des accords d'égalité professionnelle ;
- au développement de la mixité des filières et des métiers en favorisant l'accès à des emplois plus diversifiés et de meilleure qualité pour les femmes ;
- à une meilleure articulation des temps entre vie professionnelle et vie privée.

S O M M A I R E

Introduction

Première partie : Connaître le cadre général

1.1 Ce que dit la loi	page 6
1.2 Les obligations de négociation	page 9
1.3 Les aides financières	page 12
1.4 Chartes et labels	page 14

Deuxième partie : Réaliser un diagnostic sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2.1 Formaliser les données	page 16
2.2 Outiller le dialogue social	page 18
2.3 Faire vivre l'accord	page 19
2.4 Huit bonnes raisons de s'engager pour l'Egalité	page 22

Troisième partie : Intégrer le genre dans les différentes négociations

3.1 NAO sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée	
3.1.1 Rémunération	page 25
3.1.2 Temps de travail	page 27
3.1.3 Intéressement et participation	page 29
3.2 NAO sur l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail	
3.2.1 Promotion	page 30
3.2.2 Pénibilité	page 32
3.2.3 Articulation des temps	page 34
3.2.4 Travailleurs handicapés	page 36
3.3 Négociation sur la GPEC	
3.3.1 Mixité des emplois	page 38
3.3.2 Recrutement en alternance	page 41
3.3.3 Formation	page 43
3.3.4 Contrat de génération	page 45

I N T R O D U C T I O N

Selon le rapport de Laurence Pécaut-Rivolier sur les discriminations collectives en entreprise en 2013, « la France est, en matière d'égalité hommes femmes dans le monde du travail, au cœur d'un paradoxe : elle est un des pays d'Europe qui a le mieux réussi l'intégration des femmes dans le monde du travail (87% des femmes travaillent), mais un de ceux qui a le moins bien réussi en matière d'égalité professionnelle après l'entrée dans le monde du travail. (...). Dans la dernière étude du forum économique mondial, la France, qui se situe en moyenne générale au 45ème rang sur 137 pays, au 1er rang pour l'accès aux études, et au 31ème rang pour l'accès à l'emploi, se trouve au 129ème rang sur 137 pour l'égalité professionnelle ».

Il y a donc un enjeu important à la mobilisation des entreprises sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises ont par ailleurs de nombreuses autres obligations légales à satisfaire.

Or l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie intégrante des politiques R.H et du volet RSE dans l'entreprise. Elle n'est pas une dimension à part : en effet, une femme peut être jeune ou âgée, être en situation de handicap, d'origine étrangère. Elle peut être concernée, car n'étant généralement pas sur les mêmes métiers que les hommes, par des formes particulières de pénibilité, de charges mentales, de harcèlement.

Il importe donc, dans les différentes négociations, de ne pas cloisonner les thématiques : femmes/seniors/travailleurs handicapés/pénibilité/GPEC mais d'avoir une approche intégrée et de croiser les données.

Traiter l'égalité professionnelle de façon transversale aux différentes obligations donne plus de sens aux accords négociés et constitue une opportunité pour les entreprises.

L'objectif de ce guide est de proposer aux acteurs de la négociation en entreprise (dirigeant-e-s, services R.H, syndicats), des fiches pratiques pour intégrer la dimension Egalité professionnelle Femmes-Hommes dans l'ensemble des négociations annuelles ou triennales.

Première partie : Connaître le cadre général

1.1 Ce que dit la loi

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue et à l'emploi regroupe les obligations de négocier dans trois blocs structurants et permet l'adaptation de leur architecture et de leur périodicité, sous réserve d'un accord d'entreprise majoritaire (Article L2242-1 modifié du Code du travail).

Les deux négociations obligatoires annuelles

La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Cette négociation porte sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (Art. L2242-5 nouveau du Code du travail).

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (Art. L2242-8 nouveau du Code du travail)

Elle doit porter sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière :

- de rémunération,
- d'accès à l'emploi,
- de formation professionnelle,
- de déroulement de carrière et de promotion professionnelle,
- de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salarié.e.s à temps partiel,
- de mixité des emplois.

Les autres thèmes de cette négociation annuelle concernent :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salarié.e.s,
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle,
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime d'assurance complémentaire,
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés,
- la prévention de la pénibilité (art. L2242-12 nouveau du Code du travail).

Cette négociation s'appuie sur le rapport annuel unique (pour les entreprises de moins de 300 salarié.e.s : article R2323-8 du code du travail) et sur les données de la base de données économiques et sociales, notamment la nouvelle rubrique intitulée « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (1° bis de l'article L2323-8 nouveau du Code du travail) qui comprend un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures sus-citées, l'entreprise doit établir un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

La négociation triennale

Dans les entreprises d'au moins 300 salarié.e.s, cette négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (article L2342-13 nouveau du Code du travail) porte notamment sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise,
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation,
- les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages.

Cette négociation peut également porter sur le contrat de génération (Art. L2242-14 nouveau du Code du travail).

Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

La loi du 17 août 2015 prévoit *in fine* (article 19, XII.) une entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives aux négociations annuelles obligatoires au 1er janvier 2016.

Une mesure transitoire est instaurée pour les entreprises qui, à cette date, sont couvertes par un accord relatif :

- à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle,
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- aux mesures de lutte contre les discriminations ou à l'emploi des travailleurs-euses handicapé-e-s.

Ces entreprises ne sont soumises aux obligations de négocier sur ces thèmes dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation qu'à l'expiration de cet accord, et au plus tard à compter du 31 décembre 2018.

Adaptation des règles : changer la périodicité et le découpage des négociations

Ces négociations peuvent être espacées par accord majoritaire, à condition que l'entreprise dispose d'un accord ou d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi il est possible de prévoir, pour tout ou partie de ces thématiques, de modifier la périodicité des négociations annuelles jusqu'à 3 ans et jusqu'à 5 ans pour la négociation triennale. En outre, si l'accord allonge la périodicité de la négociation sur les salaires, celle-ci peut redevenir annuelle à

la demande de tout syndicat signataire. L'entreprise y fait droit sans délai et ouvre la négociation. Cet accord majoritaire peut aussi opter pour un regroupement différent des thèmes des négociations (par exemple il est possible d'aborder la thématique de la rémunération avec celle de l'égalité professionnelle), et adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise. Attention toutefois, cet accord ne peut supprimer aucun thème de négociation.

Pénalités

Les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action intégré au rapport de situation comparée sont soumises à une pénalité financière.

Le montant de la pénalité, fixé au maximum à 1% de la masse salariale, est fixé - à l'issue d'une procédure d'échanges contradictoires entre l'entreprise et l'inspection du travail - par la DIRECCTE au regard des efforts constatés de l'entreprise en matière d'égalité salariale et des motifs de son éventuelle défaillance. Son produit est affecté au fonds de solidarité vieillesse (FSV).

L'interdiction de soumissionner aux marchés publics

La loi du 4 août 2014 citée en référence pose le principe de l'interdiction de soumissionner aux marchés publics pour les personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de 5 ans, d'une condamnation définitive pour le délit de discrimination prévu à l'article 225-1 du code pénal, pour violation des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail et pour celles qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue par l'article L. 2242-5 du code du travail et qui, à la date à laquelle elles soumissionnent, n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation.

1.2 Les obligations de négociation

Annuelles : Annuelles avec possibilité de triennal si un accord est signé : Triennales :

Thème	Contenu	Taille	Références	Pénalité
Salaires et temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> Les salaires effectifs La durée effective et l'organisation du temps de travail L'intéressement, la participation et l'épargne salariale (si l'entreprise n'est pas couverte par un accord à ce sujet) Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes 	+50	Article L2242-5 (modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19)	La pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 100% des exonérations de cotisations sociales
Egalité professionnelle femmes /hommes	<ul style="list-style-type: none"> L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salarié-e-s Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accès à l'emploi et à La formation professionnelle, écarts de rémunération...) Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle 	+50	Article L2242-8 (modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19)	Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1% des rémunérations et gains L'entreprise a l'interdiction de soumissionner aux marchés publics
Travailleurs-euses handicapés-ées	<ul style="list-style-type: none"> Il n'existe pas d'obligation de contenu pour un accord de droit commun. Il est signé entre l'entreprise et les partenaires sociaux. Il doit traiter des conditions d'accès à l'emploi, d'évolution dans l'emploi, de mobilité ou de promotions professionnelles, de maintien dans l'emploi en cas d'inaptitude, et des actions mises en œuvre pour sensibiliser le personnel de l'entreprise sur les questions de handicap (point expressément prévu par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005). 	+50	Article L2242-8 Article L2242-11 (modifiés par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19)	En cas de manquement avéré dans la réalisation de l'accord, l'entreprise est redevable d'une pénalité administrative égale à la contribution annuelle à l'Agefiph majorée de 25%.
Protection des salarié-e-s	<ul style="list-style-type: none"> Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle d'entreprise) L'exercice du droit d'expression directe et collective des salarié-e-s 	+50	Article L2242-8 (modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19)	Le montant de la pénalité prévue est fixé au maximum à 1% des rémunérations et gains

Gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers	<ul style="list-style-type: none"> • La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences • Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise • Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle • Les recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages • L'information des sous-traitants • Le déroulement de carrière des salarié-e-s exerçant des responsabilités syndicales 	+300	Article L2242-13 (modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19)	Le manquement de l'employeur aux engagements souscrits peut justifier l'attribution de dommages et intérêts aux salariés lésés (Cass.Soc ; 18 juin 2014)
Pénibilité	<p>Obligatoire pour les entreprises dont au moins 50% de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs d'exposition à un risque professionnel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La réduction de l'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus • L'adaptation et l'aménagement du poste de travail <p>Et d'au moins 2 des thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel • Le développement des compétences et des qualifications • L'aménagement des fins de carrières • Le maintien en activité des salarié-e-s exposé-e-s aux facteurs de pénibilité 	+300 OU +50 non couvertes par un accord de branche	Article L2242-12 (modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19) Article L4163-2 Durée maximum de l'accord : 3 ans	Le montant de la pénalité est égal au plus à 1% de la masse salariale des exposé-e-s à un ou plusieurs facteurs. Cette pénalité est variable selon les efforts enregistrés.
Contrat de génération	<p>Depuis le 1er janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salarié-e-s, doivent mettre en œuvre des mesures en faveur de l'emploi des seniors.</p> <p>Le contrat de génération a pour objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée • De favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salarié-e-s âgé-e-s • D'assurer la transmission des savoirs et des compétences <p>Une évaluation annuelle de l'accord est prévue</p>	+300 OU +50 non couvertes par un accord de branche	Article L2242-14 (modifié par LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 19) Article L5121-6 (modifié par LOI n°2013-185 du 1er mars 2013 - art. 1) Article L5121-11 (créé par LOI n°2013-185 du 1er mars 2013 - art. 1) Durée maximum de l'accord : 3ans	Les entreprises qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus sont redevables à l'URSSAF, depuis le 1er janvier 2010, d'une pénalité de 1% des rémunérations et gains dus aux salarié-e-s et assimilé-e-s, pour chaque mois entier de non couverture.

Optimiser le recueil des données

Données obligatoires	Egalité professionnelle	Handicap	Santé, sécurité et pénibilité au travail	Seniors	GPEC
Effectifs ① Effectif par types de contrat en spécifiant le sexe et le nombre de TH ② Effectif par qualification en spécifiant le sexe ③ Effectif par métier en spécifiant le sexe ④ Effectif par postes de travail et type de contrat en spécifiant le sexe	① ② ③ ④	①	① ③	③	① ②
Entrées et sorties ⑤ Embauche et départ en spécifiant le sexe et le nombre de TH	⑤	⑤			
Pyramide des âges ⑥ Pyramide des âges en spécifiant le sexe ⑦ Pyramide des âges par métier en spécifiant le sexe ⑧ Pyramide des âges par qualification en spécifiant le sexe	⑥ ⑦ ⑧	⑥		⑥	⑥ ⑦
Ancienneté ⑨ Ancienneté en précisant le sexe	⑨	⑨	⑨	⑨	⑨
Conditions de travail ⑩ Durée des aménagements horaires en spécifiant le sexe et le nombre de TH ⑪ Exposition aux risques professionnels en spécifiant le sexe ⑫ Facteurs de pénibilité en spécifiant le sexe ⑬ Postes identifiés à risque en spécifiant le sexe ⑬ Arrêts Maladies en spécifiant le sexe ⑬ Accidents de travail, maladies professionnelles en spécifiant le sexe ⑭ Nombre d'absences : justifiées ou non ⑭ Congés maternités ⑭ Congés parentaux par sexe ⑭ Aménagement des horaires : nuit, posté, astreintes ⑮ Aménagement des postes en spécifiant le sexe, l'âge et le nombre de TH	⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑬ ⑬ ⑭ ⑭ ⑭ ⑭ ⑮	⑩ ⑮	⑩ ⑪ ⑬ ⑮	⑪ ⑮	⑩ ⑪
Rémunération ⑯ Rémunérations par sexe ⑯ Rémunérations par catégorie ⑯ Rémunérations par ancienneté ⑯ Liste des 10 + hautes rémunérations	⑯				
Promotion ⑰ Promotions par sexe ⑰ Durée moyenne entre 2 promotions par sexe	⑰				
Départ à la retraite ⑱ Perspectives de départs à la retraite et embauches					⑱
Formation ⑲ Effectif par dispositif de formation en précisant le sexe, l'âge, le nombre de TH ⑳ Nombre d'heures de formation par sexe et catégories socio-professionnelles	⑲ ⑳	⑲		⑲	⑲

1.3 Les aides financières

Le contrat pour l'égalité professionnelle

Concerne toutes les entreprises sans condition d'effectif.

Objet : Prise en charge par l'Etat d'une partie du coût d'embauche, de sensibilisation, de formation ou d'amélioration des conditions de travail des femmes si ces actions permettent une amélioration significative des emplois et des qualifications. Un plan pour l'égalité professionnelle négocié avec les délégués syndicaux doit être élaboré (possibilité de mise en œuvre unilatérale si échec des négociations ou absence de délégué syndical).

Montant : Prise en charge d'une partie de :

- La formation ou sensibilisation / plafond 50% des coûts
- Les investissements en matériel, modifications de l'organisation / plafond de 50% des coûts
- La rémunération pendant la formation / 30% du salaire

Mise en œuvre

Le contrat signé avec l'Etat doit préciser l'objet et la nature des engagements, le montant de l'aide et des conditions de versements, l'évaluation et le contrôle.

*Informations complémentaires : Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité d'Ile-de-France – 5, rue Leblanc – 75911 PARIS Cedex 15
Délégation Régionale aux Droits des femmes et à l'Egalité des Hauts de France
12/14 rue Jean Sans Peur - 59039 Lille Cedex - Tél : 03 20 30 59 78*

Le contrat pour la mixité des emplois

Concerne les entreprises de 600 salarié-e-s ou moins.

Un seul pré requis : le recrutement d'une femme en CDI ou CDD de plus d'un an.

Objet : Le recrutement, la promotion ou la mutation des femmes sur des métiers peu féminisés dans l'entreprise.

Montant : Ce contrat permet une prise en charge financière par l'Etat pour :

- La formation (adaptation au poste, qualifiante ou diplômante) / plafond 50% des coûts pédagogiques
- L'aménagement ergonomique des postes de travail ou des locaux (sur devis) / plafond de 50% des coûts
- La rémunération pendant la formation / plafond de 30% du salaire

Mise en œuvre

Le contrat est conclu entre l'Etat, l'employeur et la salariée (nouvellement recrutée ou déjà dans l'entreprise, quel que soient son âge et son niveau de qualification).

*Informations complémentaires : Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité d'Ile-de-France – 5, rue Leblanc – 75911 PARIS Cedex 15
Délégation Régionale aux Droits des femmes et à l'Egalité des Hauts de France
12/14 rue Jean Sans Peur - 59039 Lille Cedex - Tél : 03 20 30 59 78*

Le FACT – Fonds d'Amélioration pour les Conditions de Travail

Les objectifs : Le FACT a pour objet d'apporter une aide financière aux entreprises et branches professionnelles concevant et mettant en œuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail et contribuant à une meilleure prévention des risques professionnels.

Qui peut bénéficier d'une subvention du FACT ?

- Les entreprises et établissements dont l'effectif est inférieur à 250 salarié-e-s
- Plusieurs entreprises regroupées sur un territoire, par secteur ou en interprofessionnel, pour traiter de manière collective une action d'amélioration des conditions de travail.

Objet : Le FACT finance des projets qui doivent avoir pour caractéristique une approche globale des conditions de travail, prenant en compte les facteurs techniques, organisationnels et humains des conditions de travail.

Montants des aides :

Aides à l'accompagnement dans des projets d'amélioration des conditions de travail :

- Pour une entreprise : 1 000 € TTC par jour avec 15 jours maximum d'intervention
- Pour un groupe d'entreprises : 1 000 € TTC par jour avec 13 jours maximum d'intervention par entreprise signataire. A cela s'ajoutent 2 jours maximum pour la coordination globale du projet.

Participation au financement d'une étude technique réalisée dans le cadre d'un projet d'équipement de travail :

- 50% maximum de la dépense prévisionnelle subventionnable, engagée par le demandeur. Cette subvention est plafonnée à 50 000 € par projet, toutes aides publiques confondues.

Informations complémentaires sur le site de l'ANACT : <http://www.anact.fr/web/services/FACT>

1.4 Charte et Labels

Charte de la parentalité en entreprise

Créée en 2008, La Charte de la Parentalité en Entreprise répond à trois objectifs :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise,
- créer un environnement favorable aux salarié.e.s-parents, en particulier pour les femmes enceintes,
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salarié.e.s-parents.

A ce jour la Charte de la Parentalité en Entreprise a été signée par près de 500 entreprises, représentant plus de 30 000 établissements et 4,5 millions de salarié.e.s, soit 15 % de la population active occupée.



Label Egalité

Créé fin 2004, et instruit par l'Afnor, Le label Egalité vise à **valoriser l'égalité femmes/ hommes** et la **mixité professionnelle** au cœur des entreprises.

L'évaluation se fait sur plusieurs critères répartis en 3 champs :

- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle,
- la gestion des ressources humaines et le management,
- l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.



Label Diversité

Le label Diversité est le témoignage de l'engagement des organismes en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines.



L'Alliance du Label Diversité et du Label Egalité Professionnelle

Depuis le 24 décembre 2015, l'Alliance du Label Egalité et du Label Diversité permet un processus de labellisation plus simple et optimise le coût et la durée de l'audit.

Il ne s'agit pas de fusionner ou de rapprocher ces deux labels mais de les mutualiser, tout en conservant l'indépendance de chaque label. Un seul dossier de candidature (comprenant des spécificités pour chaque label) est demandé et il n'y a qu'un seul rapport d'audit.

Deuxième partie : Réaliser un diagnostic sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2.1 Formaliser les données

2.1.1 Centraliser les données

Pour construire un diagnostic répondant aux différentes obligations légales, il convient tout d'abord d'identifier tous les services fournisseurs de données de l'entreprise.

Dans les faits, le service Paye dispose d'un grand nombre d'informations nécessaires à l'établissement du bilan social mais d'autres services peuvent également être concernés comme par exemple le service Formation. Il convient donc de sensibiliser tous les services concernés par la production de données et de les convaincre de l'intérêt qu'il y a à fournir des données complètes et utilisables par d'autres services que les leurs pour que l'analyse qui en sera faite soit réellement pertinente.

2.1.2 Présenter les données de façon à pouvoir comparer la situation des femmes et des hommes

La comparaison entre les femmes et les hommes est au cœur même de l'idée de bilan sexué. De ce point de vue les tableaux qui indiquent uniquement des effectifs d'hommes et de femmes sont beaucoup moins lisibles et donc utilisables que des tableaux qui présentent dans deux colonnes ou lignes séparées la répartition ou la part des hommes d'une part et des femmes d'autre part.

Voici deux exemples qui mettent en évidence l'intérêt pour l'analyse de présenter les données de cette façon.

1^{er} exemple : présentation sexuée des effectifs de l'entreprise

	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadres	25	54	79
Maîtrise	42	47	89
Employé.e.s	120	80	200
TOTAL	187	181	368

Cette présentation donne bien le nombre d'hommes et de femmes dans chaque catégorie mais ne permet aucune analyse.

En revanche, si l'on calcule comment les hommes et les femmes se répartissent dans les différentes catégories et que l'on compare à la répartition de l'ensemble des salarié-es, on peut, le cas échéant, mettre en évidence d'éventuelles disparités :

	Femmes		Hommes		Ensemble	
Cadres	25	13,4%	54	29,8%	79	21,5%
Maîtrise	42	22,5%	47	26,0%	89	24,2%
Employé.e.s	120	64,2%	80	44,2%	200	54,3%
TOTAL	187	100,0%	181	100,0%	368	100,0%

Dans cet exemple, alors que 54,3% des salarié-es sont dans la catégorie employé.e.s, ce sont 64,2% des femmes qui sont concernées. A l'inverse, seules 13,4% des femmes sont cadres alors que cette catégorie concerne 21,5% des salarié-es.

Ce tableau met en évidence des disparités quant au statut des hommes et des femmes dans l'entreprise. On se demandera pourquoi les femmes sont moins nombreuses à être cadres : est-ce un problème de difficulté de recrutement, de promotion, de manque de candidatures à l'interne ?

Ces questions amèneront les partenaires à rechercher des informations complémentaires et à croiser d'autres données. Elles serviront également de base de discussion pour envisager des actions correctives.

2^{ème} exemple : présentation des données concernant la formation

Nombre de personnes ayant suivi une formation :

	Femmes	Hommes
Cadres	5	5
Maîtrise	8	8
Employé.e.s	23	23
TOTAL	36	36

On pourrait à la lecture de ce tableau conclure à l'égalité parfaite d'accès à la formation des hommes et des femmes de cette entreprise. Toutefois, ces chiffres n'ont de valeur que mis en perspective avec la part des femmes dans l'entreprise et dans chaque catégorie :

Effectifs :

Nombre de salarié.e.s ayant suivi une formation :

	Femmes	Part	Hommes	Part
Cadres	18	25,0%	54	75,0%
Maîtrise	45	48,9%	47	51,1%
Employé.e.s	205	76,2%	64	23,8%
TOTAL	268	61,9%	165	38,1%

	Femmes	Part	Hommes	Part
Cadres	5	50,0%	5	50,0%
Maîtrise	8	50,0%	8	50,0%
Employé.e.s	23	50,0%	23	50,0%
TOTAL	36	50,0%	36	50,0%

La mise en perspective des données montre que les femmes ne sont que 50% à être parties en formation alors qu'elles représentent 62% de l'effectif de l'entreprise. L'analyse par catégorie montre en outre que si les femmes cadres bénéficient plus de la formation que leurs homologues masculins, les employées en revanche sont très nettement sous-représentées en ce qui concerne les départs en formation.

Là encore, le constat doit être noté sous le tableau concerné pour servir de base pour élaborer le plan d'action.

2.1.3 Comparer avec les années antérieures

Si l'analyse des données de l'année est souvent très éclairante pour repérer les dysfonctionnements et envisager des axes d'amélioration, la mise en perspective des données sur plusieurs années est souvent elle aussi extrêmement riche d'enseignements.

En effet, les données d'une année peuvent par exemple faire apparaître de gros écarts entre la situation des femmes et des hommes, alors que cela n'était pas le cas les autres années. Dans cette situation, les questions que l'on se posera ne seront évidemment pas identiques à celles que l'on se poserait si la situation était récurrente depuis plusieurs années et les mesures à prendre le seront également.

2.2 Outiller le dialogue social

Les entreprises sont tenues d'engager des négociations de plus en plus nombreuses et, pour se faire, l'implication des membres siégeant dans les différentes instances représentatives du personnel est primordiale. Ces négociations seront facilitées si les personnes qui y prennent part disposent d'un référentiel commun et ont été formées pour les aborder.

Les thèmes des négociations sont, nous l'avons dit, de plus en plus nombreuses : égalité salariale, emploi des seniors, GPEC, formation, pénibilité, égalité femmes -hommes : il semble donc tout à fait judicieux de les aborder de manière imbriquée plutôt que comme des éléments n'ayant aucun lien. Cela peut aboutir à l'obtention d'un accord unique qui regroupe les différentes thématiques avec comme avantage la possibilité d'aborder plus facilement certains sujets qui peuvent généralement être conflictuels dans le cadre de la négociation. Cela peut favoriser la concertation, voire la conclusion d'un accord là où il semblait impossible de l'envisager.

Pour réussir la négociation sur l'égalité professionnelle, il est indispensable de :

- Travailler sur la qualité des données recueillies pour traiter les différentes thématiques de négociation en veillant à ce qu'elles soient sexuées.

- Sensibiliser et former les I.R.P. :

- ✓ à la question des discriminations et des stéréotypes de sexe tant au niveau des salarié-es que du management,
- ✓ à l'impact de ces stéréotypes sur les carrières des femmes,
- ✓ aux questions de violences sexistes pour leur permettre de prendre en charge rapidement une situation critique,
- ✓ à l'impact de la parentalité sur les parcours des salarié-es de l'entreprise -femmes et hommes-,
- ✓ à la prévention des accidents du travail selon le genre et plus généralement à l'impact du genre sur les risques professionnels.

- Former et outiller les I.R.P. :

- ✓ à l'élaboration et à la prise en main du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- ✓ à la mise en place d'indicateurs dans les différents axes d'actions des NAO pour que tous intègrent la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à leur suivi et à leur évaluation,
- ✓ à la mise en place d'indicateurs dans différentes négociations en lien avec l'égalité : égalité professionnelle, égalité salariale et mixité professionnelle, ainsi qu'à leur suivi et à leur évaluation par la mise en place d'un baromètre Egalité.

- Sensibiliser le Comité d'Entreprise :

Outre ses missions d'ordre économique, le Comité d'Entreprise possède également un certain nombre d'attributions en matière sociale et culturelle. Sensibiliser le Comité d'Entreprise à la question des stéréotypes de sexe et aux questions d'égalité permet de travailler sur deux aspects :

- ✓ d'une part diversifier l'offre afin de répondre aux aspirations des femmes et des hommes en partant du principe que les pratiques culturelles et sportives sont, aujourd'hui encore, très sexuées,
- ✓ d'autre part proposer des activités ou des cadeaux neutres sous l'angle du genre pour ne pas enfermer les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans des rôles de sexe trop prégnants (par exemple des poupées pour les filles et des camions pour les garçons au pied du sapin de Noël de l'entreprise).

2.3 Faire vivre l'accord : préconisations pour avancer vers l'égalité réelle.

Ces préconisations sont issues de notre pratique d'accompagnement des entreprises :

S'assurer d'un portage politique et stratégique fort

Le dossier Egalité est généralement porté par une personne des Ressources Humaines. Son rôle est essentiel : si elle n'est pas sensibilisée à la question et/ou si elle travaille de manière isolée, l'accord ou le plan d'action risquent d'avoir peu de contenu concret.

Le dossier Egalité est parfois réellement porté par la Direction des Ressources Humaines. Mais, dans les grosses entreprises, la place de cette direction dans l'organigramme ne lui permet pas toujours, même lorsqu'elle est fortement impliquée, d'influer sur les grandes orientations de l'entreprise. Le portage de la thématique par le CODIR est une condition de réussite et d'efficacité.

Avoir une approche globale de la question de l'égalité

Le dossier Egalité est traité le plus souvent de manière séparée, sans lien avec aucune autre négociation. Les entreprises ont le sentiment d'un effet « millefeuille » d'obligations légales dont elles ont du mal à trouver le sens et la cohérence.

L'approche globale de la question de l'égalité doit permettre de questionner l'ensemble des processus de travail de l'entreprise : process R.H (recrutement, promotion, formation, etc) mais aussi les autres process comme la production par exemple.

En fait, la négociation doit être à la fois intégrée et spécifique :

- intégrée, car il s'agit de prendre en compte les besoins respectifs des hommes et des femmes dans l'ensemble des grands domaines de la politique de l'entreprise,
- spécifique, puisque les inégalités de fait qui subsistent nécessitent des actions en faveur des femmes.

S'appuyer sur le RSC

Le Rapport de Situation Comparée permet de poser et de partager avec les différents acteurs le diagnostic de la situation. S'il n'est pas assez fin et précis, l'entreprise peut passer à côté de problématiques importantes.

Il est parfois nécessaire de **clarifier ou de préciser les indicateurs**. Par exemple dans le domaine de la promotion, on ne sait pas la plupart du temps ce que représentent exactement les données avancées : l'entreprise parle-t-elle de changement de coefficient, d'indice ou de changement de catégorie ou de fonction ? Il apparaît aussi que la durée moyenne entre deux promotions pourrait être une information pertinente à calculer (cette durée est souvent plus importante pour les femmes que pour les hommes).

De même il est important de **croiser certaines variables** comme la rémunération et l'ancienneté, la formation et la promotion, par exemple.

Partir des problématiques spécifiques de l'entreprise

En partant des problèmes qu'elle rencontre, l'entreprise élargit sa vision de l'égalité souvent restreinte, pour beaucoup d'acteurs et d'actrices, à la question de l'embauche des femmes et de la mixité. L'entreprise doit tenir compte de ses spécificités et ne pas mettre en place des solutions « plaquées » qui risquent de ne pas fonctionner. Elle peut aussi s'appuyer sur **les accords de branches** qui proposent souvent des pistes d'actions adaptées au secteur d'activité et des orientations en matière de formation via les OPCA.

Développer la transversalité

L'approche thématique imposée par la législation a tendance à « saucissonner » le sujet alors que les thématiques sont en corrélation forte (formation avec qualification, promotion avec rémunération, etc..).

Cette approche laisse aussi de côté les thématiques transversales. Devant cette difficulté, quelques entreprises introduisent d'ailleurs un thème supplémentaire, celui de la sensibilisation interne et de la lutte contre les stéréotypes qu'elles présentent comme un préalable aux actions prévues dans chaque domaine. Celle-ci peut prendre la forme de formations, d'outils, de guides qui vont permettre à l'ensemble des acteurs et actrices concernés (RH, managers, CODIR, prestataires, etc..) de s'interroger sur leurs propres schémas stéréotypés.

S'inscrire dans la durée

Le Rapport de Situation Comparée constitue une photographie d'une année donnée et ne permet pas toujours de se fixer valablement des objectifs chiffrés à 3 ans. Les actions concrètes peuvent ne pas avoir d'impact immédiat ou avoir des effets pervers imprévus !

Il est intéressant de voir année après année comment les indicateurs évoluent, d'identifier les opportunités et les freins à la mise en œuvre des actions, et de se requestionner régulièrement pour avancer.

Mettre en place un suivi de l'accord

En l'absence d'une instance de suivi, les actions prévues ne peuvent être régulièrement évaluées. De plus, pour les entreprises qui s'engagent pour la première fois, on ne peut pas s'attendre à des résultats significatifs avant plusieurs années. Il existe un risque réel de découragement si l'accord ou le plan d'actions rencontre des difficultés dans sa mise en œuvre. Dans les entreprises de plus de 200 salarié.e.s, la Commission Egalité professionnelle obligatoire, émanant du CE, permet ce suivi mais il peut aussi prendre d'autres formes, soit par la mise en place d'une commission spécifique de suivi de l'accord, soit par la création de fonctions spécifiques :

- nomination de référent.e.s Egalité au sein des unités, chargé.e.s notamment d'être à l'écoute des salarié.e.s sur les problématiques d'égalité,
- nomination d'un.e responsable Egalité au sein de la DRH, dont la mission est de veiller à la bonne mise en œuvre des actions de l'accord.

Ne pas sous-estimer les difficultés de mise en œuvre

Dans la mise en œuvre de l'accord, il arrive que l'entreprise rencontre des difficultés, qu'elle ne parvienne pas à réaliser par elle-même les actions envisagées. Le manque de formation à l'égalité des managers, l'insuffisance du partage du dossier au plus haut niveau de l'entreprise, la prise de conscience des obstacles (force des stéréotypes, résistances internes...) limitent la portée des actions prévues. Il peut être parfois utile de se faire aider par un conseil extérieur, facilitateur du changement.

De même, le fait de mettre en place un échéancier, des étapes et de budgétiser chaque action, notamment en termes de temps et de moyen humains à dégager, est aussi un facteur facilitant la mise en œuvre.

Promouvoir le travail en réseau et le partage d'expériences

En s'informant et en échangeant, l'entreprise peut avoir accès à d'autres ressources, de nouveaux outils, de « bonnes pratiques ». Cela peut lui permettre aussi de dépasser l'idée de l'égalité comme seule obligation légale en lui montrant comment elle peut être une plus-value en terme de performance, comment elle peut améliorer l'image de l'entreprise et être un facteur d'innovation.

2.4 Huit bonnes raisons de s'engager pour l'Égalité

Au-delà de la seule mise en conformité avec la loi, l'engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une réelle opportunité pour les entreprises, et ceci à plusieurs égards :

1- Parce que l'égalité de traitement des salarié-es est une question citoyenne et éthique

L'égalité est un principe fondateur de notre République. Ouvrer pour l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est œuvrer contre toutes les discriminations, toutes les violences et les atteintes à la dignité de la personne humaine.

Dans l'entreprise aussi, lutter contre les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes à tous les niveaux est une responsabilité morale et éthique.

Les chef.fe.s d'entreprise qui se sont engagés sur cette voie parlent de « justice », de « raison d'affaires », de « valeur durable ».

2- Parce que l'égalité femmes - hommes peut être un levier de bien-être collectif

Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes conduit à repenser l'organisation du travail et à tenir compte de l'articulation des temps. Cela contribue à l'amélioration de la qualité de vie des femmes comme celle des hommes au travail, en générant moins de stress, plus de bien-être et d'efficacité au travail, pour tous et toutes.

3- Parce qu'elle améliore le climat social de l'entreprise

Les partenaires sociaux sont associés à la mise en œuvre des plans d'actions visant à réduire les écarts entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, notamment en matière de rémunération et de gestion des temps de vie. De ce fait, s'engager dans une démarche d'égalité professionnelle participe à l'amélioration du climat et du dialogue social.

4- Parce qu'elle bénéficie à l'image de marque de l'entreprise

Valeur montante sur le marché économique, l'égalité professionnelle apparaît de plus en plus comme un facteur important de la réputation des entreprises.

S'engager pour plus d'égalité peut donc consolider la responsabilité sociale de l'entreprise, et améliorer son image aussi bien auprès de ses client-es qu'auprès de ses candidat-es au recrutement.

5- Parce qu'elle peut être une source d'efficacité financière et de performance

De nombreuses études montrent qu'il y a une corrélation directe entre la mixité des équipes, notamment dans l'encadrement, et l'amélioration des performances de l'entreprise en termes de compétitivité, de croissance et de créations d'emploi.

La mixité, comme la diversité, permettrait d'avoir une vision plus globale des enjeux auxquels l'entreprise fait face, et donc de trouver des solutions plus efficaces pour répondre à ces problématiques.

6- Parce qu'elle permet de recruter de nouveaux talents

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes apporte bien souvent une réponse aux problèmes de recrutement. Elle permet de trouver de nouveaux potentiels, et quelquefois de pallier à la pénurie de candidat.e.s qui touche certains métiers et secteurs. En outre, les femmes étant aujourd'hui majoritaires dans presque tous les cursus universitaires, améliorer la mixité dans les postes d'encadrement permet de ne pas passer à côté de talents prometteurs.

7- Parce qu'elle permet de diminuer le turn-over

Mettre en place une politique de plus grande mixité des équipes peut se traduire par un management des ressources humaines différent, plus axé sur la « Performance Humaine », et au sein duquel la jeune génération se reconnaît mieux.

Par ailleurs, les jeunes sont de plus en plus sensibles aux valeurs défendues par les entreprises. Un environnement de travail qui fait la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes encourage les jeunes salarié-es à rester dans l'entreprise.

8- Parce qu'elle stimule la créativité

La démarche de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut permettre aux salarié-es de questionner leurs stéréotypes, et de lever leurs blocages conscients ou non. Cela libère la créativité de tous et toutes, et favorise innovation et émulation.

Si tous ces arguments ne suffisent pas à vous convaincre, reste la question légale : ne pas améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est passible d'un rappel à l'ordre, voire de sanctions financières, ou d'impossibilité de soumissionner à des marchés publics. Alors autant prendre les devants !

**Troisième partie : Fiches techniques pour intégrer le genre dans les
différentes négociations**

3.1 NAO sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée

3.1.1 Rémunération

C'est en 1972 que le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes a été pour la première fois inscrit dans la loi.

Depuis, tous les textes rappellent que le respect du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

Pourtant, selon des données du Ministère du travail 2013, les hommes gagnent en moyenne 23,5% de plus que les femmes (ou les femmes gagnent 19% de moins que les hommes). Plusieurs causes expliquent ces écarts : femmes et hommes exercent des emplois différents, dans des secteurs différents où les niveaux de salaires sont plus ou moins importants ; les femmes travaillent plus souvent à temps partiel ; elles accèdent moins souvent à des postes à responsabilité ; les femmes et les hommes n'ont souvent pas les mêmes perspectives d'évolution de carrière et d'accès à la formation sur leur lieu de travail ; les compétences et les aptitudes des femmes sont souvent sous-évaluées ...

Si l'on tient compte des différences de tranches d'âges, de type de contrat, de temps de travail, de secteur d'activité et de taille d'entreprise, environ 10,5% d'écart demeure encore inexplicé, selon le Ministère du Travail, ce qui s'apparente à de la discrimination « pure ».

➔ Objectiver

Echelle de salaire pour un temps plein	Total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Part des Hommes	Répartition Hommes	Répartition Femmes
1401<1600 euros	107	53	54	49,5%	46,9%	64,3%
1601<1800 euros	38	24	14	63,2%	21,2%	16,7%
1801<2000 euros	12	8	4	66,7%	7,1%	4,8%
2001<2200 euros	8	7	1	87,5%	6,2%	1,2%
2201<2400 euros	3	1	2	33,3%	0,9%	2,4%
2401<2600 euros	5	3	2	60,0%	2,7%	2,4%
2601<2800	3	1	2	33,3%	0,9%	2,4%
2801<3000	6	3	3	50,0%	2,7%	3,6%
3001<3500	10	9	1	90,0%	8,0%	1,2%
3501<4500	2	2	0	100,0%	1,8%	0,0%
4500<10 000	3	2	1	66,7%	1,8%	1,2%
Total	197	113	84	55,7%	100%	100%

Comment expliquer cette situation?
Les femmes présentes dans l'entreprise sont-elles essentiellement de jeunes recrues?

Ou les femmes ont-elles plus de difficultés à être promues? Il faut affiner la réflexion.

64,3% des femmes ont un salaire équivalent temps plein mensuel inférieur à 1 600 euros pour 46,9% des hommes
11,6% des hommes ont un salaire supérieur à 3 000 euros pour 2,4% des femmes

→ Des pistes pour agir

- ❶ Rédiger des procédures claires concernant le système des augmentations de salaires.
- ❷ Requestionner les grilles de classification professionnelles pour mieux reconnaître les compétences mises en œuvre par les femmes sur les postes qu'elles occupent majoritairement.
- ❸ Favoriser les emplois à temps plein pour les femmes qui le souhaitent, accepter que les postes à responsabilités puissent être exercés à temps partiel.
- ❹ Adopter des critères objectifs d'attribution des primes, vérifier que les hommes et les femmes en bénéficient également.

→ Des mesures prises par des entreprises de la région

« Analyser et suivre les évolutions salariales annuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel notamment en établissant des bilans sexués des augmentations, par métier et par catégorie socio-professionnelle ».

« En cas d'écart constaté d'au moins 7 % entre le salaire perçu par un-e salarié-e et le salaire de base moyen pour une fonction et une tranche d'âge données, un examen sur les trois dernières années sera réalisé par la DRH Groupe afin d'en analyser les raisons.

En l'absence de justification fondée sur des critères objectifs et vérifiables, des mesures correctrices seront mises en place. »

« Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire relative aux salaires, une partie de l'enveloppe de la politique salariale pourra être dédiée aux rééquilibrages liés à la problématique de parité des rémunérations entre les femmes et les hommes étant dans des situations professionnelles équivalentes (formation, responsabilités, âge,...). »

« Fixer de manière identique les salaires d'embauche pour les hommes et les femmes, à expérience et compétence égales.

Lors de l'embauche, la fixation de la rémunération sera réalisée après concertation entre le/la responsable hiérarchique direct-e, son n+1 ainsi qu'un-e responsable fonctionnel-le ressources humaines. »

3.1.2 Temps de travail

L'intégration durable des femmes sur le marché du travail s'est accompagnée d'un développement très important du temps partiel. En France, 30 % des actives occupées sont à temps partiel et 8 emplois à temps partiel sur 10 sont occupés par des femmes.

Ce temps partiel est souvent subi par les salariées, surtout dans certains emplois peu qualifiés du tertiaire : caissier-es, personnel de nettoyage, assistant-es maternel-les.

A cela s'ajoute la problématique des horaires atypiques. Dans certains secteurs d'activité comme l'aide aux personnes, la vente ou le nettoyage, les femmes sont particulièrement concernées par le travail le week-end, la nuit, ou les horaires morcelés.

Cela a des conséquences sur l'organisation familiale des salarié-es, et sur leur santé (risques accrus d'accidents du travail).

Les horaires atypiques correspondent à de multiples réalités :

- le travail de nuit (de 20 h à 7 h du matin),
- les rythmes de travail irréguliers ou cycliques (travail posté en 3x8 ou 2x12 le plus fréquemment),
- le travail le weekend (samedi, dimanche et jours fériés)
- le travail selon des amplitudes de journée variables (en deçà de 5 h, au-delà de 8 h),
- les journées fragmentées par des coupures de plusieurs heures.

D'après les enquêtes de la DARES du Ministère du Travail, les horaires atypiques concernent de plus en plus de salarié-es.

Deux salarié-e-s sur trois travaillent selon ces horaires : 19 % travaillent la nuit et le week-end, 10 % travaillent de manière occasionnelle, 7 % sont des travailleurs-euses saisonniers-ères et 10 % ont des horaires longs et flexibles. Pour ce qui est du travail fragmenté, il est réalisé par 17,5 % des salarié-e-s qui sont en grande majorité des femmes.

En ce qui concerne plus particulièrement le travail de nuit, 15,2 % des salarié-e-s travaillent de nuit (environ 20 % des hommes et environ 10 % des femmes).

30 % des salarié-e-s concerné-e-s travaillent dans le secteur public et 42 % dans le secteur tertiaire. Les 5 secteurs professionnels les plus représentés sont par ordre d'importance : les conductrices de véhicules, les policiers-ères et les militaires, les infirmiers-ères, les aides-soignants-e-s et les ouvriers-ères qualifié-e-s des industries de « process ». Ce sont les intérimaires, les hommes trentenaires et les femmes de moins de 30 ans qui exercent le plus selon ce rythme de travail.

Objectiver

Ensemble	Total	H	F	Part des hommes	Répartition hommes	Répartition femmes
temps plein	15	10	5	34,5%	66,7%	33,3%
temps partiel >30h	10	0	10	0%	0%	100%
temps partiel 15 à 30 h	69	9	60	31,0%	13,0%	87,0%
temps partiel < 15 h	122	10	112	34,5%	8,2%	91,8%
TOTAUX	216	29	187	100%	13,4%	86,6%

Les femmes sont majoritaires dans l'entreprise, mais nettement minoritaires sur les postes à temps plein. Il faut questionner cet état de fait : est-ce une demande des salarié-es? Ou est-ce généré par l'organisation du travail ? Est-ce une question de pénibilité des postes occupés?

Des pistes pour agir

- ❶ Réduire le recours à des horaires de travail atypiques pour tous et toutes, mais s'ils existent, en permettre l'accès aux femmes comme aux hommes.
- ❷ Favoriser les emplois à temps plein pour les femmes qui le souhaitent.
- ❸ Favoriser la mobilité horizontale en développant la double compétence pour augmenter le temps de travail (pour répondre à la loi de sécurisation de parcours qui impose une durée minimale de 24 heures hebdomadaires).

Des mesures prises par des entreprises de la région

« Mesures visant à réduire le temps partiel : fiches de souhaits remises chaque année + communication ou affichage des postes disponibles pour chaque catégorie pour un accès à temps plein ou rehaussement de mensualisation.

Objectif : 100% des demandes écrites dans l'année sous réserve de postes disponibles et de l'adéquation des compétences des salarié-e-s en demande aux postes. »

« Pour les travailleurs-euses de nuit, favoriser le retour au travail de jour en fonction des postes disponibles.

Objectif : 100% des demandes écrites pendant l'année en fonction des postes disponibles et de l'adéquation des salarié-e-s aux postes. »

« Forte du constat que les femmes occupent majoritairement des emplois à temps partiel, la branche se donne pour objectif de privilégier les postes d'emploi à temps plein et favoriser l'accès des femmes et des hommes à des postes à temps partiel choisis. »

3.1.3 Intéressement et participation

Participation, intéressement et épargne salariale sont nettement plus répandus dans les grandes entreprises et dans certains secteurs d'activité où les femmes sont traditionnellement peu présentes.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes prévoit la prise en compte des périodes de maternité pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions. De nombreuses entreprises ont mis en conformité leurs accords existants en application de cette loi.

Plus de 90 % des salarié-e-s de certaines activités de l'industrie telle que la « cokéfaction et le raffinage » (95,7 %) et la « fabrication de matériels de transport (94%) » ont eu accès à au moins un des dispositifs d'épargne salariale. À l'inverse, l'accès a été nettement plus limité dans les secteurs où les entreprises sont généralement de petite taille comme l'« hébergement et la restauration » (23,9 %), l'« enseignement privé, la santé humaine et l'action sociale » (29,6 %) ou encore les « autres activités de services » (16,9 %, incluant notamment la coiffure et les soins de beauté). (Source DARES)

Objectiver

	Total	H	F	Ecart
Effectifs	490	279	211	
Répartition des effectifs	100%	57%	43%	
Salaires moyens	3 008 €	3 150 €	2 815 €	11%
Montant moyen de la participation	1 341 €	1 449 €	1 222 €	16%
Montant moyen de l'intéressement	1 625 €	1 727 €	1 483 €	14%
Montant moyen de l'abondement PPE	649 €	685 €	594 €	13%
Montant moyen de l'abondement PERCO	445 €	522 €	389 €	25%
Montant moyen de la PPP	262 €	312 €	226 €	28%

Ce tableau montre comment les dispositifs d'intéressement et de participation peuvent renforcer les inégalités salariales

Des pistes pour agir

- 1 Observer si les dispositifs renforcent ou atténuent les inégalités salariales.
- 2 Mesurer les règles de répartition par « unités de travail » (groupe homogène de salarié-e-s : 1° travaillant ensemble, 2° ayant des tâches au contenu proche ou identique, 3° ayant des conditions de travail analogues, 4° ayant un encadrement commun) ont un impact positif ou négatif sur des écarts éventuels.
- 3 Agir sur le mode de répartition : Il est ainsi possible de choisir entre une répartition uniforme, une répartition proportionnelle au salaire ou temps de présence, une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.

3.2 NAO sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

3.2.1 Promotion et déroulement de carrières

Femmes et hommes ne sont pas égaux dans les process de promotion : Au sein des entreprises, les critères d'évaluation jugés généralement « masculins », comme le leadership ou l'ambition, sont souvent mis en valeur au détriment d'autres compétences attribuées aux femmes, comme l'écoute ou l'empathie, qui sont perçues comme des qualités mineures.

Les managers ont aussi leurs représentations et les femmes elles-mêmes se mettent des barrières : « Je ne suis pas assez compétente », « Je ne vais pas savoir tout gérer », « Je n'ai aucune chance d'avoir ce poste » et le plafond de verre reste une entrave forte à la carrière des femmes.

« À qualités équivalentes à l'embauche, les femmes n'accèdent pas dans les mêmes proportions aux mêmes métiers que les hommes, et elles se voient attribuer des niveaux de classification plutôt en deçà à métier identique ».

« En outre, leurs vitesses de progression de carrière sont (...) en moyenne inférieures à celles des hommes. Par rapport à leurs homologues masculins, tout se passe comme si leur évolution professionnelle faisait plus abstraction de compétences personnelles pour retenir le sexe comme déterminant principal. » (Source Etude CERREQ)

Objectiver

Avoir des données claires sur la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Année 2015	EMP		AMT		CAD		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Effectifs	24	62	15	12	28	15	67	89
	28%	72%	56%	44%	65%	35%	43%	57%
Délai moyen entre chaque promotion en années	3,7	3,8	4,5	4,6	4,1	4,6	4	4

La durée moyenne entre chaque promotion semble identique, globalement, pour les hommes et les femmes

Si l'on regarde par catégorie, les délais sont toujours supérieurs pour les femmes, et très fortement supérieurs chez les cadres

Année 2015	EMP		AMT		CAD		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Effectifs	24	62	15	12	28	15	67	89
	28%	72%	56%	44%	65%	35%	43%	57%
Changements d'échelons	5	6	2	1	7	2	14	9
	42%	58%	67%	33%	78%	22%	61%	39%
Changements de CSP	2	0	1	0			3	0
	100%	0%	100%	0%			100%	0%

Les femmes représentent 57% de l'effectif mais seulement 39% des changements d'échelon et ne bénéficient d'aucun changement de catégorie

Un cadre sur trois est une femme mais moins d'un quart des changements d'échelon concerne les femmes

Des pistes pour agir

- ❶ Amélioration du processus de promotion en objectivant les critères de choix, en communiquant sur les possibilités de mobilité interne,...
- ❷ Sensibilisation et formation des managers pour leur faire prendre conscience de leurs propres stéréotypes et les outiller dans leurs entretiens annuels.
- ❸ Mise en place de coaching, de mentoring, de réseaux de femmes pour permettre aux femmes d'acquérir de nouvelles compétences, de reprendre confiance en leurs capacités.
- ❹ Utilisation de la formation comme un levier d'évolution professionnelle.

Des mesures prises par des entreprises de la région

« Afin d'atteindre ces objectifs, la Direction entend poursuivre et exploiter les comités de développement professionnel afin d'identifier et suivre l'évolution professionnelle des salariés et notamment des femmes. »

« En outre, elle sollicitera, en interne, des candidatures féminines sur les postes peu féminisés et notamment ceux ayant trait au management. »

« Afin de clarifier les règles existantes en matière de promotion interne et ainsi garantir le respect du principe de non-discrimination, le processus de promotion applicable au sein du Groupe sera formalisé afin de faire apparaître les différentes étapes, allant de l'information relative au(x) poste(s) disponible(s) au choix final de la candidature retenue. Un support d'évaluation sera créé à cet effet.

La Direction se fixe l'objectif de porter, dans le cadre des promotions professionnelles, le taux moyen actuel de 50,54 % à 56 % en 2015 selon le calendrier suivant :

- 52 % en 2013
- 54 % en 2014 »

3.2.2 Pénibilité

La loi sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010 a introduit des dispositions visant à prévenir spécifiquement la pénibilité au travail. Mais les femmes et les hommes ne sont pas confrontés aux mêmes conditions de travail, principalement car ils n'exercent pas les mêmes emplois ou ne réalisent pas les mêmes tâches.

Selon le rapport sur la santé des femmes en France, près d'une femme sur trois est exposée à des tensions au travail alors que c'est le cas pour à peine un homme sur cinq. Ces écarts sont les plus importants pour les catégories les moins favorisées : ouvrières et employées.

En outre, lorsqu'ils travaillent au contact du public, une femme sur quatre et un homme sur dix déclarent avoir été victimes d'une agression physique ou verbale (les plus nombreuses) dans les douze mois précédant l'enquête. Les professions féminines les plus touchées sont celles de la santé et du travail social, ainsi que les métiers d'accueil.

Les femmes apparaissent davantage concernées par les troubles musculo-squelettiques (TMS) au sein de la population salariée. L'enquête Sumer14 montre que 58 % des troubles musculo-squelettiques déclarés touchent les femmes avec un risque d'exposition (notamment dans l'industrie agroalimentaire, la grande distribution et les services aux personnes) de 22 % supérieur à celui des hommes. (Hénon 2010)

Objectiver

Année 2015	Ouv		AMT		CAD		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Effectifs	250	10	90	120	80	60	420	190
	96%	4%	43%	57%	57%	43%	69%	31%
Nombre de jours d'absence	264	69	123	105	96	64	483	238
	79%	21%	54%	46%	60%	40%	67%	33%
Nombre moyen de jours d'arrêt	1,1	6,9	1,4	0,9	1,2	1,1	1,2	1,3

Alors que les femmes ouvrières ne représentent que 4% des effectifs, elles représentent 21% des jours d'absence, avec une moyenne de 7 jours d'absence par salariée contre 1 jour pour les hommes

A première vue, le nombre de jours d'arrêt moyen est équivalent pour les femmes et pour les hommes. Mais cette donnée cache en réalité une grande disparité selon les catégories

Des pistes pour agir

- ❶ Réaliser un diagnostic en repérant les signaux : absence de courte durée, de longue durée, augmentation du nombre d'arrêts et du nombre de plaintes, isolement, propos d'épuisement ou difficulté d'intégration dans l'équipe.
- ❷ Elaborer un rapport unique de la prévention des risques psychosociaux genré pour comprendre et apporter des solutions adaptées aux femmes comme aux hommes de l'entreprise.
- ❸ Informer, sensibiliser ou former :
 - l'ensemble des salarié-es sur la notion de risque psychosociaux,
 - les managers ou dirigeant-e-s sur les différences femmes/hommes face aux risques psychosociaux, sur la nécessité d'intervenir dès l'apparition des premiers signes de stress, sur le rôle de la médecine du travail,
 - Les membres du CHSCT sur le harcèlement et la différence des risques psychosociaux des femmes et des hommes par un cabinet externe. Par ex : comment gérer et prévenir un cas de harcèlement sexuel ?

Des mesures prises par des entreprises de la région

- *Décaler à la demande de la salariée enceinte et dans la limite d'une heure, les horaires d'arrivée et de départ afin d'éviter les horaires de pointe dans les transports en commun.*
- *Effectuer au moins une étude de poste chaque année et dresser si nécessaire un projet d'amélioration ou d'aménagement de ces postes de travail afin d'en faciliter la pratique par des femmes et d'améliorer plus généralement leur pratique et leur accessibilité à / pour tous.*
- *Etudier la façon d'améliorer l'ergonomie des postes de travail afin de les rendre plus accessibles/attractifs pour les femmes, en visant une amélioration des conditions de travail tant des hommes que des femmes, avec une étude réalisée chaque année.*

3.2.3 Articulation des temps

Les politiques de conciliation sont souvent considérées comme des mesures spécifiquement destinées aux femmes ou, plus spécifiquement encore, aux jeunes mères qui travaillent. Il s'agit en réalité d'une mauvaise interprétation des besoins des travailleurs-euses et d'une mise en œuvre inadéquate de mesures dont tous les travailleurs-euses ont besoin, quels que soient leur sexe ou leur situation familiale.

Il est important que les politiques de conciliation, qu'il s'agisse d'aménagement du temps de travail ou de la fourniture de services sur mesure, s'adressent à tous les travailleurs-euses, indépendamment de leur situation parentale ou de l'âge de leurs enfants, car les besoins de flexibilité des familles ne cessent pas lorsque les enfants commencent leur scolarité.

Les parents d'enfants plus âgés ou d'adolescent-es doivent, eux aussi, répondre à une demande de présence parentale, différente mais d'égale importance, qui requiert une certaine flexibilité. En outre, la conciliation ne doit pas être considérée comme une politique à destination des seuls parents : les personnes qui accompagnent un proche âgé ou handicapé sont, elles aussi, confrontées à des situations spécifiques qui doivent être prises en compte.

L'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'INSEE relève que « les femmes consacrent 3h52 par jour aux tâches domestiques contre 2h24 pour les hommes ». L'enquête montre également une répartition sexuée des tâches effectuées puisque « les femmes passent trois fois plus de temps que les hommes à faire le ménage, la cuisine, les courses ou s'occuper du linge et deux fois plus à s'occuper des enfants ou d'un adulte à charge à la maison ». Les hommes s'occupent quant à eux davantage du bricolage, du jardinage ou des soins des animaux. De fait, les femmes limiteraient leur investissement professionnel, associatif ou politique au bénéfice de la sphère familiale. Ainsi, 26 % des femmes choisissent leur emploi en évoquant la commodité des horaires contre seulement 10% des hommes. Elles sont également nombreuses à arrêter leur activité professionnelle dès l'arrivée du 2ème ou 3ème enfant : elles restent en activité professionnelle à 73 % en ayant un enfant de moins de 12 ans, 64 % pour deux enfants et 40 % pour trois enfants et plus.

Objectiver

	Total	H	F	Objectifs
Nombre annuel de demandes de temps partiel	10	1	9	
•dont acceptées	9	1	8	
Nombre annuel de demande de télétravail	1	1	0	
•dont acceptées	1	1	0	
Nombre annuel de congés parentaux demandés	6	1	5	
Nombre d'entretiens préalables au départ en congés (maternité, adoption, parental) réalisés	12	1	11	100%
Nombre de salarié-e-s en retour de congés (maternité, adoption, parental)	8	1	7	
Nombre d'entretiens de retour réalisés	6	1	5	100%
Nombre de réunions en dehors des plages horaires de travail	6			0

Exemples d'indicateurs pouvant être mis en place en fonction des axes choisis

Des pistes pour agir

- ❶ Mettre en place une Charte parentalité.
- ❷ Promouvoir le partage des responsabilités familiales auprès de 100% des salarié-e-s.
- ❸ Accompagner les initiatives locales des agences sur des projets de crèches interentreprises et conciergeries.
- ❹ Planifier, avant le début et deux semaines avant le retour du congé maternité ou parental, un entretien entre le/la salarié-e, son manager et le/la DRH au cours duquel différents points sont abordés (aménagement horaires, contraintes, besoins en formation,...).
- ❺ Etudier la possibilité de mettre en place du télétravail, du e-learning,...
- ❻ Ne pas envoyer de mail aux salarié-e-s en dehors du temps de travail.

Des mesures prises par des entreprises de la région

L'organisation du temps de travail doit rechercher une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée :

- Les réunions sont à organiser dans le respect de l'horaire de travail de l'équipe.*
- En cas de dépassement exceptionnel de l'horaire normal, des délais de prévenance doivent être respectés.*
- Les audioconférences, visioconférences et web conférences sont utilisées afin de réduire les temps de déplacement des salarié-e-s.*
- Les plannings sont établis à l'avance pour permettre à chacun-e de s'organiser.*
- Un délai de prévenance suffisant doit être respecté en cas de modification des horaires et des jours non travaillés.*
- La charge de travail doit être adaptée au temps de travail, notamment pour la fixation des objectifs et des moyens associés.*

3.2.4 Travailleurs-euses handicapé-es

Alors que l'emploi est un moyen essentiel d'autonomie financière et d'intégration sociale, les femmes handicapées ont deux fois plus de difficultés que les hommes handicapés à trouver un emploi. A titre informatif, il semble que 22% de femmes handicapées trouvent un emploi pour 46% d'hommes. De plus, elles sont confrontées aux inégalités professionnelles entre hommes et femmes avec l'aggravation des difficultés liées à leur orientation professionnelle, au choix et à l'accès à des formations, aux difficultés d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi, de promotion. Leurs retraites sont très faibles et leur dépendance s'accroît avec l'âge.

Concilier emploi et vie familiale est primordial. Cette conciliation est plus difficile pour les femmes handicapées : gérer sa vie de famille, sa vie professionnelle et éventuellement le temps passé en soins ou en rééducation peut paraître insurmontable. Les femmes handicapées font face à la précarité et vivent donc en majorité en dessous du seuil de pauvreté. Aussi, engager une véritable politique des ressources et de l'emploi visant les femmes handicapées est une priorité.

La loi de février 2005 a renforcé les sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas le quota de 6% de personnes handicapées, ce qui fait croître les embauches de personnes handicapées ou leur maintien dans l'emploi. Mais la dimension de genre est peu envisagée, les statistiques manquent et le handicap n'est pas croisé avec les plans d'action d'égalité professionnelle.

Objectiver

Recrutement	Total	H	F		Total	H	F
Nombre d'embauches annuel	42	28	14	Nombre d'embauches T.H	4	3	1
•dont Employé-e-s	25	13	12	•dont Employé-e-s	4	3	1
•dont AMT	8	7	1	•dont AMT	0	0	0
•dont Cadres	9	8	1	•dont Cadres	0	0	0

Les femmes représentent un tiers du total des embauches et près de la moitié des embauches de la catégorie employé-e-s. Les femmes reconnues T.H ne représentent qu'un quart des embauches de T.H.

Formation	Total	H	F	Formation des TH	Total	H	F
Nombre de salarié-e-s	598	320	278	Nombre de salarié-e-s TH	32	22	10
Nombre de stagiaires	187	125	62	Nombre de stagiaires TH	8	6	2
Nombre d'heures de formation	5803	4625	1178	Nombre d'heures de formation	245	215	30
•dont adaptation au poste de travail	3279	2800	479	•dont adaptation au poste de travail	0	215	30
•dont formation qualifiante	2524	1825	699	•dont formation qualifiante	0	0	0

Les femmes ont globalement moins accès à la formation que les hommes. Elles ont accès à des formations moins longues et moins qualifiantes. Les travailleurs-euses handicapé-e-s également. Les formations suivies par ceux-ci sont moins qualifiantes

Des pistes pour agir

- ❶ Introduire la dimension du genre dans l'état des lieux.
- ❷ Sensibiliser et renforcer les structures d'aide à la recherche d'emploi.
- ❸ Renforcer l'accompagnement dans l'emploi pour permettre aux femmes handicapées d'avoir une carrière professionnelle continue, des postes valorisants et d'accéder à des formations diverses et qualifiantes.
- ❹ Faciliter l'accès à la formation (formation sur site, e-learning,...).

3.3 Négociation sur la GPEC

3.3.1 Mixité des emplois

Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers. La mixité renvoie à la question de la répartition des femmes et des hommes à l'intérieur d'un métier, d'une profession, d'un secteur d'activité. Cette division sexuée verticale et horizontale du travail impactera les parcours des femmes et hommes en entreprise. Travailler la mixité des métiers est, pour les entreprises, un moyen de faire avancer leurs enjeux de recrutement, de performance, de climat social ainsi que d'image de marque. Pour les salarié-e-s, une mixité des emplois diversifie les filières d'emploi accessibles et peut répondre à un enjeu de maintien dans l'emploi, d'accès à l'emploi ou encore d'évolution professionnelle.

Selon une étude réalisée en 2013 par la DARES, il existe en France de fortes disparités dans la répartition hommes / femmes par métier. Ainsi, en 2011, près de 50% de l'emploi des femmes était concentré sur 10 métiers. Les métiers de service, de la santé et de l'enseignement, de l'aide à domicile, de l'assistance maternelle ou encore de l'entretien étaient -et sont toujours- des postes majoritairement tenus par des femmes. A l'inverse, les secteurs industriels et agricoles étaient largement plus occupés par les hommes. Or, d'après l'OCDE, la croissance économique mondiale pourrait bénéficier d'une réduction de la ségrégation professionnelle. Si la mixité au travail était parfaite, le PIB pourrait même augmenter de 12% en 20 ans. Mais pour en arriver là, il serait nécessaire qu'un véritable équilibre vie privée – vie professionnelle soit accessible aux femmes. Le partage des tâches, par exemple, devrait devenir une réalité ainsi que le travail sur la flexibilité des horaires et des organisations.

Objectiver

Dans certaines entreprises, les femmes et les hommes font des métiers différents ou sont spécialisés par tâches.

Exemple : dans le secteur du nettoyage, les femmes nettoient les sanitaires et font les poussières, les hommes nettoient les sols avec les machines.

Le métier prédominant est le métier d'agent.e d'entretien ; 84,5% des femmes occupent ce poste dans l'entreprise. Les femmes sont absentes du métier d'agent.e de propreté qualifié.e

METIERS	Total	H	F	Part H	Part F	Répartition H	Répartition F
Agent.e de propreté	20	4	16	20 %	80 %	16,7%	11,3%
Agent.e de propreté qualifié.e	4	4	0	100 %	0 %	16,7%	0,0%
Agent.e de service	6	1	5	17 %	83 %	4,2%	3,5%
Agent.e très qualifié.e de service	2	1	1	50 %	50 %	4,2%	0,7%
Agent.e d'entretien	134	14	120	10 %	90 %	58,3%	84,5%
Total	166	24	142	14,4%	86 %	100%	100%

Les femmes et les hommes n'accomplissent pas les mêmes tâches. Cette répartition n'est pas neutre et peut avoir un effet sur l'autonomie au travail, sur la santé et sur le parcours professionnel des salarié-es.

Dans une entreprise du secteur de l'industrie, il y a une mixité statistique femmes/hommes : 30 % des salarié-es sont des femmes. Cependant, les femmes et les hommes occupant les mêmes métiers n'accompliront pas forcément les mêmes tâches.

Dans cette entreprise, seuls les hommes occupent les postes de régleur et de chef d'atelier. On peut faire l'hypothèse que les conducteurs sont habitués à faire des réglages, au contraire des conductrices, ce qui permettra certainement aux conducteurs de ligne de se projeter en tant que régleur. Un responsable d'atelier proposera par ailleurs plus facilement à quelqu'un qui s'est déjà frotté au réglage de se former pour devenir régleur ; par conséquent les hommes de l'entreprise.

METIERS	Total	H	F	Part H	Part F	Répartition H	Répartition F
Ouvrier-e non qualifié-e	181	114	67	63 %	37 %	46,5%	63,8%
Conducteur-trice de machine	134	102	32	76 %	24 %	41,6%	30,5%
Régleur-se	19	19	0	100 %	0%	7,8%	0,0%
Chef-fe d'atelier	5	5	0	100 %	0%	2,0%	0,0%
Commercial-e	3	2	1	67 %	33 %	0,8%	1,0%
Administratif-ve	4	0	4	0 %	100 %	0,0%	3,8%
RH et direction	4	3	1	75 %	25 %	1,2%	1,0%
Total	350	245	105	70 %	30 %	100%	100%

Des pistes pour agir

- ❶ Veiller à ce que les cabinets de recrutement externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles les entreprises ont recours respectent les principes et critères de recrutement définis au préalable.
- ❷ Mettre en place un outil visant à appréhender le taux de féminisation des candidatures spontanées ou liées à une offre d'emploi.
- ❸ Assurer une représentation des deux sexes, issus de la diversité, dans les campagnes de recrutement.
- ❹ Utiliser des critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises (MRS « tests de mise en situation », CV anonymes, référentiels de compétences).
- ❺ Lutter contre les stéréotypes de sexe dans le système éducatif et dans la vie active en sensibilisant les différents acteurs et en proposant des actions auprès des filles et des garçons.
- ❻ Veiller à ce que les référentiels métiers ne soient pas connotés en matière de genre.
- ❼ Construire des supports de communication valorisant des femmes et des hommes, issues de la diversité (âge, handicap, origine, etc...) dans des situations professionnelles variées.

Des mesures prises par des entreprises de la région

Pour développer la mixité, une entreprise de logistique s'engage à ce qu'aucune étape du processus de recrutement ne soit discriminatoire, notamment dans les phases en amont du processus. Ainsi, les terminologies employées dans les libellés des annonces d'emploi ne comporteront aucun critère illicite ou discriminatoire (mention sur le sexe) et resteront neutres dans la description du poste à pourvoir.

La DRH s'engage à ce que 100 % des libellés des annonces soient non discriminants en 2015

D'autres entreprises ont intégré dans leur accord égalité ou plan d'actions que toutes les candidatures font l'objet d'une analyse approfondie, donnant lieu à différentes étapes de tests et d'entretiens de sélection, pour évaluer les aptitudes et compétences des candidats et n'opèrent la sélection que sur des critères objectifs.

De plus, ils prévoient qu'une formation à la prévention des discriminations sera dispensée à l'ensemble des personnes en charge du recrutement, afin de garantir leur objectivité et de lutter contre les préjugés et les biais d'interprétation lors des entretiens de présélection.

En 2015, Le CODIR décide de mettre en place une formation de lutte contre les stéréotypes et que 100 % des recruteurs la suivent.

En 2016, mise en place de MRS avec Pôle Emploi pour les prochains recrutements de logisticiennes

3.3.2 Recrutement en alternance

Toutes les entreprises sont concernées aujourd'hui ou à court terme, par l'arrivée des jeunes filles et des jeunes garçons sur le marché du travail et par les départs massifs des seniors dans certains secteurs d'activité. Une adaptation de la politique RH et du mode de recrutement est absolument nécessaire. En effet, les politiques RH mises en place par les entreprises ne sont pas suffisamment adaptées aux principales attentes des jeunes filles et des jeunes garçons, d'où la nécessité d'adapter de nouveaux processus de recrutement et de management.

En 2013, 273 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés dans le secteur privé, soit une baisse de 8 % par rapport à 2012. Cette baisse s'explique essentiellement par le ralentissement de l'activité économique et la dégradation de la situation du marché du travail. La baisse des entrées se poursuit en 2014 mais de manière moins prononcée.

Les jeunes filles, minoritaires dans le dispositif (34 % des entrées), sont plus âgées à l'entrée en contrat : seules 43 % d'entre elles ont au plus 18 ans contre 56 % des jeunes hommes. Elles sont aussi plus qualifiées : 40 % d'entre elles préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur contre 29 % des jeunes hommes (DARES).

Objectiver

Effectifs

Age	Total	Age	H	F	Part H	Part F	Répartition H	Répartition F
-25 ans	31	8%	25	6	6,2%	1,5%	8,3%	5,9%
25-29 ans	21	5%	12	9	3%	2,2%	4%	8,8%
30 - 34 ans	16	4%	11	5	2,7%	1,2%	3,7%	4,9%
35 - 39 ans	80	20%	58	22	14,4%	5,5%	19,3%	21,6%
40 - 44 ans	51	13%	36	15	9%	3,7%	12%	14,7%
45 - 49 ans	58	14%	49	9	12,2%	2,2%	16,3%	8,8%
50 - 54 ans	85	21%	61	24	15,2%	6%	20,3%	23,5%
55 et +	60	15%	48	12	11,9%	3,0%	16%	11,8%
Total	402	100%	300	102	74,6%	25,4%	100%	100%

Ancienneté

Age	Moins d'un an		Un à cinq ans		Cinq à dix ans		Plus de dix ans	
	H	F	H	F	H	F	H	F
-25 ans	8	5 (38%)	15	1	2	0	0	0
25-29 ans	4	5	6	3	1	1	1	0
30 - 34 ans	3	0	7	3	1	2	0	0
35 - 39 ans	13	5	19	7	15	8	11	2
40 - 44 ans	4	1	21	7	6	5	5	2
45 - 49 ans	3	0	9	3	27	4	10	2
50 - 54 ans	1	0	11	6	23	8	26	10
55 et +	0	0	7	0	18	4	23	8
Total	36	16 (30%)	95	30	93	32	76	24

Dans cette entreprise **50%** des salarié-e-s ont plus de 45 ans. La part des femmes dans l'entreprise est de **25 %**.

L'analyse de l'ancienneté permet de voir que les femmes ont représenté **30%** des recrutements de l'année précédente et **38%** des recrutements des moins de 25 ans.

Compte tenu des prochains départs en retraite, l'embauche de jeunes filles, notamment en alternance, est une belle opportunité.

Des pistes pour agir

- ① Développer des contrats en alternance et des stages avec des femmes afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, les occasions de pouvoir concrétiser des embauches féminines.
- ② Développer l'attractivité des métiers non mixtes pour les candidat-e-s du sexe sous-représenté en valorisant leurs contenus et leurs potentiels d'évolution.
- ③ Veiller à assurer une correspondance entre la répartition filles/garçons, femmes/hommes dans l'embauche de contrats d'alternance.
- ④ Développer le tutorat et la supervision dès leur prise de fonction et donner des feed-back permanents, en lien avec leur acquisition de compétences.

Des mesures prises par des entreprises de la région

Pour favoriser la mixité dans les métiers du ferroviaire, la SNCF organise le « Girl's day ». Cette journée est consacrée à l'accueil de 3 000 collégiennes et lycéennes dans les établissements de la SNCF à l'échelle nationale. L'objectif est de faire découvrir aux filles de nouvelles perspectives professionnelles et de développer le recrutement en contrats d'alternance.

Des entreprises dans la chimie proposent de promouvoir les filières de formations scientifiques et techniques auprès des jeunes filles grâce à la valorisation de modèles de réussite dans des parcours atypiques, à l'accompagnement par des actions de tutorat et de marrainage, à l'organisation de rencontres et de témoignages professionnels de salariées, au développement des expériences en milieu professionnel ouvertes aux jeunes filles : stages, périodes de formation, apprentissage et contrats de professionnalisation.

ERDF, après un diagnostic sexué et une analyse qualitative, a décidé de mettre en place des actions concrètes pour rééquilibrer les effectifs dans certains métiers, notamment celui de Technicien-nes Réseau. L'entreprise a mis en place une campagne de recrutement pour trouver des candidates, même sans formation, en leur proposant une POE « Préparation Opérationnelle à l'Emploi » de 2 mois, suivie de la signature d'un contrat de professionnalisation de 2 ans pour valider un Baccalauréat professionnel en Electrotechnique. « Nous mettons un effort particulier pour faciliter l'intégration des femmes dans les métiers techniques peu féminisés, qu'il s'agisse de recrutement ou d'accueil d'alternantes. Ce dispositif s'appuie à la fois sur le/la tuteur-trice et sur une référente féminine appartenant au même métier, désigné pour chaque femme recrutée en alternance. »

3.3.3 Formation

La formation professionnelle est un enjeu majeur pour les salarié-e-s comme pour l'entreprise. Elle permet de s'adapter aux évolutions du travail, aux mutations technologiques. Elle permet aussi de compléter et de valider des compétences acquises par l'expérience et ainsi, de favoriser des mobilités internes et externes.

Un clivage marque clairement l'accès à la formation selon le sexe.

D'un côté, les cadres et professions intermédiaires, catégories dans lesquelles les femmes se forment plus souvent que les hommes ; de l'autre, les employé-e-s et ouvrier-ère-s, catégories dans lesquelles les hommes se forment plus souvent que les femmes.

En outre, les formations « qualifiantes » concernent davantage les hommes (22 %) que les femmes (15 %).

Un élément explicatif selon l'enquête du CEREQ de 2009, « Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes », réside dans les réorganisations de la vie personnelle et familiale (garde d'enfants...) parfois nécessaires au suivi des formations : 21 % des femmes ont été amenées à se réorganiser contre 14 % des hommes.

Les écarts des taux d'accès des femmes à la formation continue (29% pour les ouvrières contre 81% pour les femmes cadres) renvoient pour partie aux moyens financiers que les femmes les plus qualifiées peuvent mobiliser pour déléguer une partie de la charge familiale, contrairement aux professionnelles moins qualifiées.

Objectiver

	Total	H	F	Part des femmes
Nombre de salarié-e-s	598	320	278	46%
•dont employé-e-s	422	184	238	56%
Nombre de stagiaires	187	125	62	33%
•dont employé-e-s	98	70	28	29%
Nombre d'heures de formation	5803	4625	1178	20%
•dont nombre d'heures de formation employé-e-s	2940	2450	490	17%
Nombre d'heures de formation qualifiantes, certifiantes	2524	1825	699	28%
•dont nombre d'heures de formation qualifiantes, certifiantes employé-e-s	1150	985	165	14%

Les femmes, majoritairement employées, constituent **46%** de l'effectif mais ne représentent qu'un tiers des stagiaires et **20%** des heures de formation réalisées et **14%** des formations qualifiantes

Des pistes pour agir

- ❶ Faciliter l'accès à la formation pour les femmes (lieux, horaires, e-learning...).
- ❷ Utiliser la formation pour permettre aux salarié-e-s ayant bénéficié d'un congé maternité ou parental de reprendre leurs activités dans de bonnes conditions et de poursuivre leur carrière professionnelle.
- ❸ Réduire les inégalités d'accès en faisant une analyse fine par CSP, filière métier, âge et une analyse des freins.
- ❹ Observer les liens entre formations suivies et mobilité horizontale et verticale.

Des mesures prises par des entreprises de la région

« Faciliter les passerelles entre les filières métiers fortement féminines et masculines : en élaborant un cursus de formation (...), en accompagnant le passage de la filière Service clients à la filière Commerce, en permettant à des salariées de la filière services clients de découvrir les métiers de la vente pendant une durée temporaire. »

« Lors de l'entretien annuel de professionnalisation, le/la manager doit examiner, avec les salarié-e-s non formé-e-s depuis 3 ans et plus, leurs besoins de formation, en considérant qu'ils font partie des publics prioritaires pour partir en formation, notamment pour l'utilisation du DIF sur le temps de travail ».

« Les managers joueront un rôle important dans la promotion des formations auprès des femmes, lors des entretiens annuels concernant le projet professionnel et lors des entretiens de mi-carrière. »

« Lorsque le lieu de formation n'est pas le lieu de travail habituel et se déroule en dehors du temps de travail habituel, mise en place d'un accompagnement personnalisé, voire financier est nécessaire : à ce titre, les frais de garde d'enfants à charge au domicile pourront notamment être pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif, dans la limite de 5h par jour et sur la base du SMIC horaire en vigueur (base forfaitaire).

3.3.4 Contrat de génération

Avec l'allongement de la durée de la vie professionnelle, toutes les entreprises sont concernées par la présence prolongée des seniors femmes et hommes. Il est donc important de mieux les gérer et de tirer parti de leur expérience.

Il existe une obligation de mettre en place un accord ou un plan d'action pour les seniors dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s dans le cadre du Contrat de génération. Il a pour finalité de maintenir dans l'emploi les salarié-e-s âgé-e-s de plus de 55 ans et/ou de recruter ceux de plus de 50 ans tout en favorisant l'embauche durable de jeunes.

Le taux d'emploi des 50-54 ans s'est longtemps situé autour des 70 %. Avec l'évolution du cadre législatif des départs en retraite, les actifs tendent à poursuivre leur travail à un âge de plus en plus avancé. Ceci contribue à étaler dans le temps les cessations d'activité et à amplifier la part des seniors dans l'emploi.

L'abaissement en 1983 de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans, puis la mise en place de dispositifs publics de retraite anticipée (préretraite, dispense de recherche d'emploi, retraite anticipée pour carrière longue) ont entraîné une nette baisse des taux d'emploi des 55-64 ans, plus modérée pour les 65-69 ans pour lesquels le taux d'emploi était déjà très faible. (INSEE)

Objectiver

Age	Total	% Age	H	F	Part H	Part F	Répartition H	Répartition F
-25 ans	11	6%	9	2	82%	18%	7,4%	3,9%
25-29 ans	15	9%	13	2	87%	13%	10,7%	3,9%
30 - 34 ans	16	9%	11	5	69%	31%	9,0%	9,8%
35 - 39 ans	10	6%	10	0	100%	0%	8,2%	0,0%
40 - 44 ans	17	10%	12	5	71%	29%	9,8%	9,8%
45 - 49 ans	43	25%	25	18	58%	42%	20,5%	35,3%
50 - 54 ans	26	15%	19	7	73%	27%	15,6%	13,7%
55 et +	35	20%	23	12	66%	34%	18,9%	23,5%
Total	173	100%	122	51	71%	29%	100%	100%

Dans cette entreprise, 60% des salarié-e-s ont plus de 45 ans. La pyramide des âges est encore plus déséquilibrée chez les femmes, qui sont plus de 72% à avoir plus de 45 ans. Il importe donc, au niveau des recrutements, de favoriser l'embauche de jeunes filles pour rééquilibrer la pyramide des âges et obtenir à terme une mixité.

Des pistes pour agir :

- ❶ Adapter les modes de recrutement aux seniors en recrutant sur les compétences et non sur le sexe ou sur l'âge.
- ❷ Se doter d'indicateurs de mesure pour évaluer sa politique « seniors » en lien avec l'accord ou plan de l'égalité de son entreprise.
- ❸ Faire un bilan tous les ans de la situation des seniors femmes et hommes dans l'entreprise pour trouver des adaptations et des pistes d'action.
- ❹ Profiter du contrat de génération pour favoriser la mixité des équipes en termes de transmission de compétences et de performance.
- ❺ Favoriser la mixité en terme de genre en intégrant dans la gestion des âges des indicateurs de pénibilité.

Des mesures prises par des entreprises de la région

« Faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salarié-e-s âgé-e-s et assurer la transmission des savoirs et des compétences des salarié-e-s entre seniors et jeunes, notamment dans les secteurs où les femmes sont minoritaires. »

« Faciliter la mixité en utilisant le contrat de génération favorisant la mixité des sexes dans les binômes lors de transmission des savoirs. Femmes seniors et jeunes garçons. Hommes seniors et jeunes filles. »

« Gérer les départs en retraite en utilisant le contrat de génération et les aides financières pour former les nouvelles recrues issues de la diversité ».

« Il est intéressant de croiser les données pour éviter de saucissonner les problématiques. En effet, se rendre compte que 41 % de la population a plus de 50 ans et penser à recruter des jeunes en utilisant les aides financières du contrat de génération, je n'y avais pas pensé. D'autant que le binôme peut être une fille et un de mes salariés, un homme ou inversement recruter un garçon et le senior serait une femme... Très astucieux d'imbriquer les données...»