

Agir pour l'égalité professionnelle



Guide
des bonnes pratiques

Réflexe RH

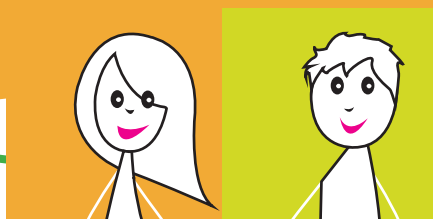
la plateforme ressources humaines



**CCI Compétences
Auvergne**

Sommaire

- ▶ Introduction..... p 3
- ▶ Pourquoi favoriser la mixité en entreprise..... p 4
- ▶ Femmes et travail en Auvergne : portrait de territoire..... p 5
- ▶ Pourquoi faire un diagnostic femmes / hommes ?..... p 7
- ▶ Photographie de l'entreprise avec le rapport de situation comparée..... p 7
- ▶ Accord ou plan d'action p 12
- ▶ Bonnes pratiques d'entreprises auvergnates p 14
- ▶ Rémunération effective et classification..... p 14
- ▶ Formation professionnelle et qualification..... p 15
- ▶ Promotion professionnelle p 16
- ▶ Embauche et mixité des emplois p 17
- ▶ Conditions de travail..... p 18
- ▶ Articulation entre vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale p 19
- ▶ Quizz : femmes / hommes ou en êtes-vous dans votre entreprise ? p 20
- ▶ Adresses / contacts utiles p 22



Introduction

Ce guide met en avant les bonnes pratiques, en terme d'égalité professionnelle, recueillies dans les entreprises d'Auvergne.

Il propose des exemples concrets pouvant être déclinés au sein des TPE et PME auvergnates. Il met en avant des pratiques qui font bouger les lignes et permet à l'entreprise qui le souhaite de mettre en valeur une autre image de sa structure, citoyenne et attractive !

Ce recueil a été élaboré par les conseillers en Ressources Humaines de la CCI Auvergne dans le cadre d'un projet dédié à l'égalité professionnelle soutenu par le Fonds Social Européen et la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, en partenariat avec l'ARACT Auvergne, l'APEC et les entreprises ayant contribué à la réussite de ce projet.

Femmes et hommes, égaux au travail ? La route est longue... L'Auvergne a besoin des talents de toutes et tous pour développer son économie. Appliquer l'égalité des droits entre les femmes et les hommes est au cœur des évolutions économiques et sociales.

Les entreprises auvergnates s'interrogent de plus en plus sur la question de la mixité. Pour preuve, depuis 2010 plus de 65 entreprises ont recruté, avec des aides financières de l'Etat, des femmes sur des métiers dits masculins, ce qui a représenté plus d'une centaine de contrats de mixité signés.

Intégrer la mixité dans l'entreprise peut permettre de répondre à des besoins de recrutement dans des secteurs en tension et améliorer les conditions de travail dans l'intérêt de tous pour favoriser la compétitivité et la performance.

Pourquoi favoriser la mixité en entreprise ?

CONSTATS

- Difficultés à trouver de la main d'œuvre
- Vieillesse des salariés. Problèmes de santé
- Image de l'entreprise peu attractive
- Manque de productivité

CAUSES

- Métiers en tension, pénurie de compétences
- Sur-représentation dans l'entreprise de salariés d'une même tranche d'âges
- Manque d'attractivité lié à l'entreprise ou aux représentations que l'on peut avoir de certains secteurs d'activité
- Essoufflement d'une équipe en place depuis longtemps, aucune remise en question des pratiques managériales

QUE FAIRE ?

- Diversifier vos sources de recrutement et ouvrir aux femmes vos recrutements
- Promouvoir les femmes
- Aménager les postes de travail

MOYEN

Aides financières de l'Etat via le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'État prend en charge une partie du coût de la réalisation des actions éligibles et, au maximum :

→ 50 % pour les coûts d'investissement en matériel liés à la modification de l'organisation et des conditions de travail ; les coûts de formation et les coûts des actions de sensibilisation dans l'entreprise ;

→ 30 % des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant d'actions de formation pendant la durée de la réalisation du contrat.

AVANTAGES

- Apport de nouvelles compétences pour l'entreprise
- Meilleure dynamique de groupe
- Prévention du vieillissement des salariés
- Amélioration des conditions de travail
- Image plus attractive de l'entreprise
- Nouvelle respiration au sein des équipes de travail (esprit d'équipe facilité)

Femme et travail en Auvergne : portrait de territoire

► Les femmes sont plus touchées par la précarité que les hommes

Le taux d'activité en Auvergne est de 67 % pour les femmes âgées entre 15 et 64 ans contre 74 % pour les hommes qui ont entre 15 et 64 ans.

Les femmes, quant à elles, se trouvent plus souvent au chômage que les hommes, avec des périodes sans emploi plus conséquentes. Entre 15 et 24 ans, 25,3 % des Auvergnates se déclarent ainsi au chômage en 2008 contre 19,2 % des Auvergnats du même âge.

► Des inégalités salariales réelles, des écarts de salaires importants sur toutes les catégories socio professionnelles

A temps complet, une femme cadre auvergnate gagne 4,70 euros de moins par heure qu'un homologue masculin.

Les femmes perçoivent un salaire annuel moyen de 15 700 euros contre 20 750 euros pour les hommes, soit un revenu annuel moyen inférieur de 5050 euros pour les femmes. En France, en 2009, à durée de travail égale, le salaire net moyen des femmes atteint 80 % de celui des hommes dans le secteur privé et 87 % dans le public.

Ainsi, en 2009, une Auvergnate cadre salariée à temps plein gagne en moyenne 21 % de moins que son homologue masculin alors que la différence n'est que de 17 % pour les salariés toutes catégories confondues et 10 % pour les ouvriers non qualifiés.

Ces écarts de revenus, cumulés à un recours plus fréquent au temps partiel et aux interruptions consécutives aux maternités, ont pour résultat des inégalités parfois importantes au moment du départ à la retraite.

► Une articulation vie professionnelle / vie familiale moins aisée pour les femmes que les hommes : tâches domestiques et éducatives

La question de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est devenue un sujet de préoccupation sociale majeur à la faveur de plusieurs évolutions intervenues au cours des vingt dernières années : elle s'est ainsi imposée comme une condition nécessaire pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans la mesure où ce sont les femmes qui supportent majoritairement les responsabilités éducatives et domestiques, elles rencontrent des difficultés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, ce qui représente l'un des freins les plus importants à leur ascension professionnelle.

Les difficultés de la conciliation, qu'elles tiennent à des raisons financières ou d'organisation du temps de travail, peuvent même se traduire par le retrait de certaines mères du marché du travail. Dans 98 % des cas, ce sont les femmes qui ont recours au congé parental d'éducation.

- 74 % des parents qui travaillent considèrent qu'aujourd'hui le fait d'avoir un ou des enfants constitue pour une femme un frein important dans sa carrière professionnelle.
- Près de neuf Français sur dix considèrent que les parents bi-actifs avec de jeunes enfants devraient pouvoir moduler leur activité professionnelle.

► **Les femmes sont sur-représentées dans contrats à durée déterminée, contrats aidés**

D'une manière générale, les femmes connaissent plus fréquemment des conditions de travail précaires : en 2009, les auvergnates se trouvent deux fois plus souvent en contrat à durée déterminée que les hommes (11,3 % contre 5,8 %) ou en contrat aidé (1,3 % contre 0,6 %).

► **Les femmes sont sur-représentées dans les emplois à temps partiels**

Dans la région, la part des femmes salariées à temps partiel est près de 5 fois plus importante que la proportion d'hommes dans la même situation (33 % contre 7 % en 2009). Cette forme d'emploi n'est pas toujours subie et peut tenir au type d'activité occupée (services aux entreprises et aux particuliers).

► **Les femmes sont sous-représentées dans certains métiers et sur-représentées dans d'autres :**

À elles seules, six catégories socio-professionnelles regroupent plus de 60 % des femmes (employées de nettoyage, aides à domicile, employées de commerce, secrétaires d'entreprises, infirmières et professeurs des écoles).

Comme au niveau métropolitain, les métiers les plus féminisés en Auvergne se concentrent dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'action sociale ou des administrations où elles occupent les trois quarts des postes.

Lorsqu'elles créent leur propre activité (plus d'un tiers des créations d'entreprises individuelles régionales sont le fait de femmes), les Auvergnates investissent plus volontiers les secteurs des services aux particuliers ou de l'hébergement restauration. Cette spécialisation dans certains domaines s'ajoute à un moindre accès aux postes à responsabilités : 61 % des cadres sont des hommes quand 69 % des employés sont des femmes.

Exemple de secteurs d'activités où les hommes sont sur-représentés :

- BTP
- Industrie (dont métallurgie, caoutchouc...)
- Agriculture
- Transport

Exemple de secteurs d'activités où les femmes sont sur-représentées :

- Education
- Santé
- Social
- Services aux particuliers
- Commerce / Vente

Pourquoi faire un diagnostic femmes / hommes

Le législateur, et notamment la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites Article 99 et le décret du 7 juillet 2011 ont renforcé l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés d'établir un rapport de situation comparée qui inclut un plan de résorption des inégalités professionnelles. *Cela n'exclut en rien pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés de ne pas négocier après avoir fait ce même diagnostic.*

Le principe de l'égalité de rémunération est inscrit dans le code du travail depuis 1972.

Aujourd'hui, la négociation collective est un levier central pour engager les entreprises à agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.

La négociation doit être engagée chaque année tant qu'un accord n'a pas été conclu dans l'entreprise. Dès lors qu'un accord a été conclu, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

On aborde :

- la programmation de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle,
- les conditions de travail et d'emploi (et en particulier celles des salariés à temps partiel),
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

La phase de diagnostic est fondamentale car elle va déterminer les conditions de négociation entre les partenaires sociaux. Ce diagnostic va s'appuyer notamment sur le rapport de situation comparée.

Photographie de l'entreprise avec le rapport de situation comparée

Chaque année, le chef d'entreprise doit soumettre pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

La violation de cette obligation fait encourir le délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, à savoir une peine d'emprisonnement d'un an et une amende de 3 750 euros ou l'une de ces deux peines seulement (code du travail, article L 483-1).

A travers le rapport de situation comparée, il s'agit d'apprécier pour les différentes catégories socio-professionnelles de l'entreprise la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective sur la base d'indicateurs reposant notamment sur des éléments chiffrés. Ce rapport s'insère dans le rapport annuel unique (C. Tr. L 2323-47).

RAPPEL :

Le rapport annuel unique

Une fois par an, après la clôture de l'exercice, la direction des entreprises de moins de 300 salariés remet au Comité d'Entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise : le rapport annuel unique.

Comme l'énonce l'article L. 2323-47 du code du Travail, ce rapport «porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.»

Le rapport annuel unique est l'équivalent du bilan social pour les entreprises de 300 salariés et plus, mais en moins détaillé.

Le document se structure en deux volets : un volet économique et un volet social, desquels nous pouvons distinguer plusieurs parties (cf. C. Tr. art R. 2323-8) :

- L'activité et la situation financière de l'entreprise avec toutes les données chiffrées : chiffre d'affaires, résultats, situation de la sous-traitance, affectation des bénéfices réalisés, aides et investissements, évolution de la structure et du montant des salaires, etc. Et également les perspectives économiques pour l'année à venir et les mesures envisagées.
- Le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise avec les données chiffrées par type de contrat.
- L'évolution de l'emploi, des qualifications et de la formation : évolution des effectifs retracée mois par mois, répartition des effectifs par sexe, par qualification, formations suivies, etc. L'entreprise doit également apporter les justifications : les motifs de recours aux CDD, intérim et temps partiel.
- La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.
- Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

La loi précise que les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel 15 jours avant la réunion pendant laquelle ils vont soit argumenter leur avis, soit poser des questions complémentaires. Si la direction n'est pas en mesure de répondre dans l'immédiat, le rendu de l'avis du CE est reporté à une date ultérieure, soumise à la fourniture des éléments manquants.

Avec ce document, les élus du CE et plus largement les représentants du personnel peuvent mesurer les changements intervenus au cours des trois années précédentes.

Le rapport, modifié le cas échéant, est transmis à l'inspecteur du travail et aux responsables syndicaux, accompagné de l'avis du CE, dans les quinze jours qui suivent la dernière réunion.

ENTREPRISES de 20 à 49 salariés

Pas d'obligation de rapport

Sans être soumises à l'obligation de rapport de situation comparée, les entreprises de moins de 50 salariés n'en sont pas moins tenues «**de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre**» (cf. C. Tr. art. L 1142-5).

Un Diagnostic Egalité Professionnelle est à établir à partir de la déclaration annuelle des données sociales.

Les informations qu'il contient sont destinées au chef d'entreprise ou au responsable des ressources humaines.

Objectifs en matière d'égalité professionnelle

En application du code du travail, **les entreprises de moins de 50 salariés doivent prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre** (cf. C. Tr. art. L 1142-5).

Pour les accompagner dans cette démarche, l'Etat a décidé de proposer à ces entreprises un service spécifique, ainsi que le souhaitent leurs représentants.

Un état des lieux des conditions d'emploi et de travail de leurs salarié(e)s est mis à leur disposition, à partir des données déclarées dans les DADS et sans formalité supplémentaire : **C'est le Diagnostic Egalité Professionnelle.**

Ce service s'adresse à tous les établissements du secteur privé, non agricole, de 20 à 49 salariés, quel que soit le type de support utilisé pour leur déclaration (sauf DADS papier).

L'analyse des informations contenues dans le diagnostic permettra de définir des objectifs en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Informations supplémentaires

www.e-ventail.fr/ss/Satellite/e-ventail/vos-services/Diagnostic-egalite-professionnelle/Tableau-syntetique.html

ENTREPRISES de 50 à 299 salariés

Contenu du rapport

Le rapport doit comporter une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes, en matière de : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Le rapport doit recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle et les objectifs prévus pour l'année à venir constituant le plan en faveur de l'égalité F/H.

Le plan en faveur de l'égalité F/H doit avoir des critères clairs, précis et opérationnels ; tout comme il doit fixer des objectifs de progression.

Information et communication sur le rapport

Le rapport doit être tenu à disposition de l'inspection du travail (cf. C. Tr. art. L2323-47).

Une synthèse du plan en faveur de l'égalité professionnelle F/H correspondant aux objectifs et indicateurs fixés par décret devra être affichée dans l'entreprise. La synthèse du plan sera communicable à toute personne qui en fait la demande et devra être publiée sur le site internet de l'entreprise si elle en possède un.

Moyens du Comité d'entreprise

Une commission égalité professionnelle femmes-hommes est constituée au sein du comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins 200 salariés afin notamment de préparer les délibérations du comité d'entreprise (cf. C. Tr. art. L2325-34).

ENTREPRISES de 300 salariés et plus

Contenu du rapport

Le rapport doit comporter une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes, en matière de : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Le rapport doit recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle et les objectifs prévus pour l'année à venir constituant le plan en faveur de l'égalité F/H.

Le plan en faveur de l'égalité F/H doit avoir des critères clairs, précis et opérationnels ; tout comme il doit fixer des objectifs de progression.

Points spécifiques : le rapport est établi à partir d'indicateurs réglementaires obligatoires qui déclinent les différentes thématiques à aborder (cf. C. Tr. art. L2323-57).

Information et communication sur le rapport

Le rapport doit être tenu à disposition de l'inspection du travail (cf. C. Tr. art. L2323-47).

Une synthèse du plan en faveur de l'égalité professionnelle F/H correspondant aux objectifs et indicateurs fixés par décret devra être affichée dans l'entreprise. La synthèse du plan sera communicable à toute personne qui en fait la demande et devra être publiée sur le site internet de l'entreprise si elle en possède un.

Le rapport doit être transmis à l'inspection du travail (cf. C. Tr. art. L 2323-58).

Moyens du Comité d'entreprise

Une commission égalité professionnelle femmes-hommes est constituée au sein du comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins 200 salariés afin notamment de préparer les délibérations du comité d'entreprise (cf. C. Tr. art. L2325-34).

ACCORD / PLAN D'ACTION

L'accord ou le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, parmi les domaines d'actions suivants :

- **Rémunération effective**
- **Embauche**
- **Formation**
- **Promotion professionnelle**
- **Qualification**
- **Classification**
- **Conditions de travail**
- **Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**

Les entreprises de moins de 300 salariés devront traiter **au moins 2** de ces domaines d'actions ; les entreprises de plus de 300 salariés devront en traiter **au moins 3**.

Le plan d'action devra figurer dans **le rapport de situation comparée** pour les entreprises de plus de 300 salariés, et dans **le rapport sur la situation économique** dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

ÉVOLUTIONS DU CADRE JURIDIQUE : la loi portant création des emplois d'avenir, publiée au JO du 27/10/2012 crée deux nouvelles obligations sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes pour les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2013. Celles-ci ne s'appliquent pas aux accords ou plans en cours.

À compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises d'au moins 300 salariés qui n'auront pas conclu d'accord sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes devront attester de ce défaut d'accord par un procès verbal de désaccord (cf. C. Tr. Art.L. 2242-5-1). L'objectif de cette disposition est de contraindre les entreprises à négocier. Jusqu'à présent celles-ci pouvaient décider d'élaborer un plan d'action sans ouvrir au préalable de négociations. Ce ne sera plus possible à compter du 1^{er} janvier. Une autre obligation s'imposera aux entreprises à compter de cette même date. Les plans d'action sur l'égalité hommes femmes mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2013 devront être transmis à l'autorité administrative (cf. C. Tr. Art. L. 2323-47 et L. 2323-57). Aucune formalité de dépôt n'était prévue jusqu'à présent. Cette nouvelle obligation concernera toutes les entreprises de 50 salariés et plus. Les modalités de dépôt des plans d'action seront précisées par décret. Le dépôt devrait être effectué auprès de la Direccte.

LA MÉTHODE

Pour établir le contenu de l'accord ou du plan d'action, l'entreprise devra mobiliser les leviers les plus pertinents pour répondre à sa situation particulière en respectant trois exigences de fond, sur chacun des domaines d'action qu'elle aura choisi de traiter :

► Avoir des indicateurs et des objectifs de progression

- se fixer des objectifs de progression,
- programmer des actions pour les atteindre,
- se doter d'indicateurs chiffrés pour les suivre.

L'accord doit être déposé auprès de la Direccte dans le ressort duquel il a été conclu, **en deux exemplaires**, dont une version papier signée par les deux parties et une version sur support électronique. Le plan d'action n'a pas à être déposé car il est intégré au rapport unique et au RCS, lesquels sont transmis à l'inspecteur du travail, ou tenus à sa disposition dans les entreprises de moins de 300 salariés.

► Informer les salariés par voie d'affichage :

Pour assurer une transparence sur les efforts accomplis par l'entreprise en matière d'égalité femmes / hommes, la loi réformant les retraites a imposé aux entreprises d'élaborer une synthèse du plan d'action et de le porter à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

► Publication de l'accord sur le site Internet de l'entreprise

Cette synthèse est en outre tenue à disposition de toute personne la demandant et publiée sur le site Internet de l'entreprise, le cas échéant. Elle comprend au minimum des indicateurs clefs en matière d'égalité, dont, par sexe :

- **le salaire médian ou salaire moyen,**
- **la durée moyenne entre deux promotions,**
- **l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelle.**

Elle comporte également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés de l'accord ou du plan d'actions (cf. C. Trav., Art. D. 2323-9-1).

À noter : d'autres indicateurs liés à l'exercice de la « parentalité » (congés), au nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise (notamment temps partiel) ou aux services développés par l'entreprise pour faciliter l'articulation des temps de vie (exemple : Cesu ou crèches) peuvent figurer dans la synthèse.

Bonnes pratiques des entreprises auvergnates

Force est de constater, si nous valorisons les bonnes pratiques d'entreprises, que nous ne pouvons pas éviter de parler des préjugés et stéréotypes que nous avons rencontrés face aux femmes dans le monde du travail.

En effet, la plupart du temps les freins à l'égalité professionnelle et salariale sont inconscients. Vous trouverez, en tête des 6 chapitres suivants, un exemple parmi tant d'autres de stéréotypes ou préjugés rencontrés.

Rémunération effective et classification

STEREOTYPE :

"Il n'y a pas de différences de salaire entre les hommes et les femmes à poste équivalent. Si vous constatez des écarts, ceux-ci sont en lien avec les heures travaillées et l'investissement personnel. C'est pour cela que les hommes ont une rémunération plus importante"



NON

Des entreprises ont instauré des entretiens afin d'adapter les coefficients de la grille de rémunération aux compétences des salariés.

OK



OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVIS
<ul style="list-style-type: none"> Réajuster la politique salariale de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Calculer le coût de l'inégalité professionnelle Fixer une enveloppe spécifique de rattrapage en plus des négociations annuelles 	<ul style="list-style-type: none"> Salaires moyens par sexe Montant de l'enveloppe salariale dédiée à la résorption des écarts de rémunération Nombre d'entretiens assurés afin de vérifier l'adéquation entre la rémunération et la classification
<ul style="list-style-type: none"> S'assurer de l'égalité de rémunération dès l'embauche 	<ul style="list-style-type: none"> Déterminer, lors du recrutement d'un salarié, le niveau de rémunération de base afférent à ce poste avant diffusion de l'offre Réaliser un bilan portant sur toutes les embauches de l'année pour vérifier si, à compétences égales, la rémunération F/H est la même 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'offres déposées avec ce critère retenu préalablement Bilan annuel établi
<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés tout au long de leur carrière et en particulier à leur retour de congé familial 	<ul style="list-style-type: none"> Bien connaître la situation de l'entreprise en matière de rémunération en lien avec la classification Prioriser les actions sur les métiers où les écarts sont les plus importants Augmenter les salaires dans les mêmes proportions pour les temps partiels 	<ul style="list-style-type: none"> Salaires en fonction de l'âge et de l'ancienneté F/H- voir si les rémunérations des hommes augmentent plus vite que celle des femmes (impact des congés maternité...) Suivi des évolutions de salaire des temps partiels Nombre d'emplois fortement féminisés requalifiés et réévalués
<ul style="list-style-type: none"> Étudier les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par catégorie socio professionnelle et par filières métiers 	<ul style="list-style-type: none"> Analyser les évolutions professionnelles par sexe (changements de niveau de classification ou de coefficient, changement de catégorie socio professionnelle et accès à un niveau de responsabilité supérieur) Identifier les actions correctives nécessaires en cas d'écarts non justifiés 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de changements de niveau de classification ou de coefficient, répartis par sexe Nombre de changements de catégorie professionnelle, répartis par sexe Nombre d'actions correctives identifiées

Formation professionnelle et qualification

STÉRÉOTYPE :

"Vous savez, ce n'est pas de la faute de l'entreprise si les femmes sont moins formées ou qualifiées que les hommes, leurs responsabilités sont moindre et le budget formation est précieux, nous privilégions des postes stratégiques".



NON

La majorité des formations des entreprises rencontrées sont effectuées en interne, ce qui permet une meilleure accessibilité pour tous et de mieux articuler travail et responsabilité familiale. Les formations effectuées en externe se trouvent dans un rayon d'environ 50 kilomètres autour des entreprises.



OK

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVIS
<ul style="list-style-type: none"> • Développer les garanties de non discrimination dans l'accès à la formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Rééquilibrer l'accès aux formations entre les femmes et les hommes au regard du taux de féminisation / masculinisation des effectifs • Privilégier les sessions de formation de courte durée pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions • Mettre en place un suivi spécifique de l'accès à la formation des salariés à temps partiel • Rendre prioritaire l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de Validations des Acquis de l'Expérience, de Droits Individuels à la Formation pour les salariés ayant le moins accès à la formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre des bénéficiaires (avec une répartition par sexe) de formation continue rapporté au nombre total de salariés • Nombre d'actions de formations suivies par des salariés à temps partiel • Nombre d'actions de professionnalisation, de BC, de VAE, de DIF par sexe
<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'accès des femmes aux métiers techniques sous représentés 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des actions de formations susceptibles d'attirer des salariées 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de femmes bénéficiaires d'actions de formation qualifiantes ou diplômantes
<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la réadaptation à leur poste des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de 6 mois et plus 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un entretien / bilan pour les salariés revenant de congé familial de 6 mois ou plus et fixer des actions de formation prioritaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de salariés revenant de congés ayant eu un entretien, suivi de formation
<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la formation dans tous les métiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des formations sur des emplois, fonctions souffrant d'un déficit de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes formées sur les métiers supports • Pourcentage de formations réalisées sur des emplois habituellement non valorisés par la formation
<ul style="list-style-type: none"> • Former les salariés sur la non discrimination 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser et former les managers dans le cadre de parcours de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'actions de sensibilisation / formation

Bonnes pratiques des entreprises auvergnates

Promotion professionnelle

STÉRÉOTYPE :

"Peu de femmes accèdent à des promotions internes, car leur vie familiale les empêche de s'investir à long terme sur un poste (grossesse, garde des enfants, enfants malades, tâches ménagères). Nous ne pouvons pas prendre ce risque. Nous investissons donc d'avantage sur les hommes."



NON

La mobilité interne pour tous les salariés est possible. Des bilans de compétences sont effectués par les salariés, afin qu'ils réfléchissent sur leur parcours professionnel et leur souhait d'évolution et de mobilité.



OK

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVIS
<ul style="list-style-type: none">Fixer un objectif de féminisation de l'équipe dirigeante	<ul style="list-style-type: none">Porter une attention particulière à la promotion des femmes afin d'éviter les situations dites de plafond de verre	<ul style="list-style-type: none">Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations
<ul style="list-style-type: none">Prévenir la discrimination directe liée à la gestion de carrière	<ul style="list-style-type: none">Intégrer la question de l'égalité professionnelle dans les évaluations annuelles	<ul style="list-style-type: none">Durée moyenne entre deux promotions, par sexeNombre de promotions des femmesNombre d'augmentations individuelles par sexe
<ul style="list-style-type: none">Équilibrer l'accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilité	<ul style="list-style-type: none">Inciter lors des entretiens annuels les salariées à postuler sur des postes présentant un déséquilibre femmes / hommes	<ul style="list-style-type: none">Nombre de candidatures spontanées retenues par sexe portant sur les métiers à responsabilité

Embauche et mixité des emplois

STÉRÉOTYPE :

"Sur les métiers techniques, nous préférons recruter des hommes car ils ont beaucoup plus de compétences pratiques et sont plus aptes à la négociation et au commerce. Les femmes ont des compétences plus relationnelles. Elles sont davantage dans l'écoute et l'empathie, ce qui peut être un désavantage dans nos métiers."



NON

Des entreprises s'engagent à développer la mixité par la mise en place de contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et par le biais d'actions de communication auprès des établissements et des jeunes : participation à des forums+accueil de jeunes stagiaires lors de la semaine d'observation en entreprise en classe de 3^e...

OK



OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVIS
<ul style="list-style-type: none"> • Développer les garanties de non discrimination à l'embauche 	<ul style="list-style-type: none"> • Formaliser sa procédure de recrutement. • Former les chargés de recrutement à la mixité et à la non-discrimination 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport entre le nombre de candidatures reçues par l'entreprise dans l'année et le nombre d'embauche (répartition par sexe et par métier) • Nombre d'entretiens conformes à la procédure de recrutement (grille d'entretien, grille de décision entre les candidats,...) • Nombre de responsables formés aux principes de non discrimination et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes
<ul style="list-style-type: none"> • Faire évoluer ses pratiques de recrutement en assurant notamment une neutralité des critères et des méthodes 	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes • Assurer une représentation équilibrée des deux sexes dans les campagnes de recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'emplois faisant l'objet d'une description de fonction neutre • Nombre d'entretiens de sélection effectués par un jury mixte
<ul style="list-style-type: none"> • Développer la mixité des emplois 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités • Promouvoir la mixité lors de journées portes ouvertes, forums, ... • Création du concept "Familles en Entreprise" qui permet aux parents salariés de faire découvrir de façon ludique et pédagogique à leurs enfants leur univers professionnel • Elaborer un plan de communication dont l'objectif est de présenter des témoignages de femmes ou d'hommes exerçant un métier dans lequel un sexe est sous représenté 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de femmes recrutées à des postes dits « d'hommes » et réciproquement • Nombre de contrats pour "la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" signés • Pourcentage de femmes à des postes à responsabilité ou d'encadrement • Nombre de présentations des métiers de l'entreprise à des forums étudiants, aux écoles, aux CFA et aux universités • Nombre de partenaires (agences d'intérim, mission locale, Pôle Emploi, Cap Emploi, Écoles, CFA,...) que vous avez informés et sensibilisés sur les orientations politiques prises par l'entreprise en matière de mixité et d'égalité

Bonnes pratiques des entreprises auvergnates

Conditions de travail

STÉRÉOTYPE :

"Nous ne recrutons pas de femmes sur ces postes car les contraintes du poste (port de charges, horaires décalés, travail de nuit, réunions matinales ou tardives...) ne peuvent pas convenir à des femmes".



NON

Pour préserver la santé de chacun et conserver l'accessibilité des femmes, certaines entreprises cherchent à améliorer les conditions physiques de travail notamment en raison des manutentions (port de charges,...). Pour cela, elles ont recours à des solutions matérielles (achats d'équipements) mais aussi organisationnelles (organisation d'équipes, du travail).



OK

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVIS
<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la politique de prévention 	<ul style="list-style-type: none"> Créer un groupe de pilotage (direction, encadrement, représentants du personnel, salariés) et réaliser un état des lieux sur les conditions de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de réunions de travail du groupe de pilotage Selon les métiers/ateliers/secteurs concernés : taux d'absentéisme, turn over, inaptitudes et restrictions d'aptitudes, accidents du travail et presque-accidents ; "plaintes" des salariés...
<ul style="list-style-type: none"> Diminuer la pénibilité de certains postes pour améliorer leur attractivité 	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des aménagements techniques : aménagements de postes, achats de matériel, mise en place de nouveaux équipements de protection... Agir sur des dimensions humaines : formation, gestion des compétences et des parcours professionnels, accompagner des formes de polyvalence. Agir sur l'organisation du travail pour diminuer la pénibilité : organisation et répartition des tâches, faciliter les coopérations,... 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'inaptitudes (totales/partielles) et de maladies professionnelles (avec une répartition par sexe et par métier) Nombre d'accidents du travail et presque-accidents (avec une répartition par sexe et par métier) Nombre de salariés exposés à la pénibilité et à des risques professionnels (avec une répartition par sexe et par métier) Nombre de salariés, par sexe, exposés à des facteurs de risques professionnels ayant bénéficié d'un dispositif particulier de formation
<ul style="list-style-type: none"> Améliorer l'organisation des temps de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des aménagements d'horaires spécifiques. Horaires de réunions adaptés aux personnes à temps partiels. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de salariés à temps partiel avec une répartition par sexe Nombre de salariés, par sexe, ayant bénéficié d'un aménagement d'horaire à leur demande

Articulation entre vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

STÉRÉOTYPE :

"Ces postes (commerciaux, responsables d'équipe, managers,...) sont occupés par des hommes car ceux-ci sont plus disponibles et mobiles. Les femmes ne veulent pas sacrifier leur vie de famille".



NON

Les entreprises rencontrées effectuent différentes modalités d'aménagement du temps de travail (temps partiel, congé parental et congé maternité).

Ces aménagements du temps de travail ne sont pas un obstacle à des propositions d'évolution de carrière.



OK

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVIS
<ul style="list-style-type: none"> Aider les salariés pour la garde des enfants (liste de nourrices agréées, crèches d'entreprise /interentreprises) afin d'améliorer la gestion du personnel et réduire les causes de désorganisation, créer un élément de motivation, faciliter l'embauche et fidéliser les salariés 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une enquête auprès des salariés pour connaître précisément leurs besoins Prévoir un soutien financier pour les parents de jeunes enfants : utilisation du chèque emploi service universel préfinancé, prise en charge des frais de garde supplémentaires en cas de déplacements hors temps de travail normal 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de salariés, par sexe, ayant reçu une liste de nourrices agréées, susceptibles d'être sollicités Nombre de salariés pour lesquels on a proposé la mise en place d'une crèche d'entreprise par exemple Nombre de salariés pour lesquels on a proposé la mise en place de Chèques Emploi Service Universel
<ul style="list-style-type: none"> Aider les salariés dans leur quotidien en les dégageant de contraintes matérielles, notamment en expérimentant une collaboration avec une conciergerie d'entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des services facilitateurs : accueil des enfants, conciergerie, télétravail... 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de salariés, par sexe, intéressés par le dispositif ou utilisateurs du dispositif
<ul style="list-style-type: none"> Réfléchir à l'aménagement d'horaires pour des cas particuliers 	<ul style="list-style-type: none"> Examiner les modalités d'organisation du temps de travail pour les rendre plus compatibles avec la responsabilité familiale 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'aménagements d'horaires effectués pour enfant ou conjoint handicapé Nombre d'aménagements d'horaires effectués pour rentrée scolaire Nombre d'aménagements d'horaires effectués pour les salariés en situation monoparentale avec enfant(s)
<ul style="list-style-type: none"> Réfléchir au fait que la parentalité ne doit pas être un frein dans l'évolution professionnelle des salariés. Accompagner les salariés dans leur parentalité 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborer un «guide de la parentalité» mis à disposition de tous les salariés, rappelant les dispositifs mis en place par l'entreprise ou la branche Permettre aux salariés absents pour congés familiaux qui le souhaitent de maintenir le lien avec l'entreprise en lui fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres salariés (accès intranet, accès mail) Réalisation d'entretiens de reprise d'activité suite à un congé familial 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'entretiens avant congé maternité, adoption et parental d'éducation permettant une présentation des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre le salarié et l'entreprise durant ce congé Nombre d'entretiens en amont de la reprise d'activité, afin de prévoir les actions de formation et/ou d'accompagnement adaptées à cette reprise Nombre de jours de congés de paternité pris dans l'année réparti par catégorie socio professionnelle Nombre de salariés pères ayant reçu de la documentation sur la paternité/ livret sur la parentalité (rappel de l'ensemble des droits et des dispositifs spécifiques de l'entreprise)

Quiz

FEMMES, HOMMES,

OU EN ÊTES-VOUS DANS VOTRE ENTREPRISE ?

THÈME 1 : Femmes, hommes quelle réalité dans mon entreprise ?

A	L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes n'est pas un thème traité dans notre entreprise	
B	Nous avons étudié les écarts salariaux entre femmes et hommes et mis en place un plan d'action mais qui n'est pas encore appliqué	
C	Notre entreprise a mis en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle : elle a modifié ses pratiques et son organisation, adaptation des locaux, mise en place d'horaires modulables, rattrapages salariaux...	

THÈME 2 : rémunération entre les femmes et les hommes

A	Nous n'avons pas de politique salariale claire et lisible. Notre entreprise a constaté des écarts de rémunération mais n'a pas mis en place d'action spécifique en vue de leur résorption	
B	Nous avons constaté des écarts et un plan d'action est en cours mais à ce jour n'est pas encore appliqué	
C	Dans les plus hautes qualifications (dès lors qu'il y a des femmes dans l'encadrement), des données comparatives nous permettent de nous assurer de l'équité en matière de rémunération	

THÈME 3 : Embauche et mixité des emplois

A	Il n'existe pas de mixité dans notre entreprise: il y a une répartition par sexe des métiers lié aux caractéristiques du travail (métiers physiques, techniques, administratifs, ...)	
B	Les femmes et/ou les hommes sont peu représentés sur certains métiers mais il est prévu des adaptations ergonomiques de postes, des aménagements, des formations techniques pour des femmes par exemple	
C	Nous avons des équipes mixtes (même métier, même niveau, même classification)	

THÈME 4 : Recrutement

A	Nous ne voulons pas recruter de femmes ou d'hommes en raison de la spécificité de nos métiers	
B	Nous sommes ouverts à la mixité des emplois mais nous recevons peu de candidatures	
C	Notre entreprise a mis en place une procédure de recrutement et de promotion pour recruter notamment des femmes et nous communiquons sur nos métiers pour favoriser la mixité	

THÈME 5 : Articulation vie personnelle/vie professionnelle

A	Les contraintes et spécificités de nos métiers ne nous permettent pas de prendre en compte l'articulation des temps de vie	
B	Nous mettons en place quelques actions mais nous sommes bloqués par nos contraintes d'activité (horaires postés, coupés, travail de nuit, déplacements...)	
C	Pour les femmes comme pour les hommes, nous favorisons l'articulation vie privée/vie professionnelle : horaires de réunions, crèches et conciergerie d'entreprise, aménagements d'horaires occasionnels, temps partiel choisi	

THÈME 6 : Promotion et gestion des carrières

A	Nous n'analysons pas les écarts d'évolution de carrière et ne mettons pas en place d'actions spécifiques	
B	La mobilité interne est possible mais il y a peu de possibilités de promotion du fait de la taille, de l'activité et de la structure de l'entreprise	
C	Il y a des possibilités de promotion interne, nous avons mis en place des outils de gestion de compétences et de carrières et nous assurons une promotion égale entre femmes et hommes	

THÈME 7 : Formation

A	Nous n'avons pas de processus de développement des compétences formalisé (plan de formation, tutorat, gestion des parcours...)	
B	Nous avons une politique de formation mais principalement orientée sur certains métiers de l'entreprise	
C	Nous nous attachons à ce que tous les salariés aient accès à la formation et prètons attention à ce que les contraintes liées à la parentalité ne soient pas un frein à l'accès aux formations et au développement des compétences des salariés (quels que soient les métiers)	

THÈME 8 : Conditions de travail

A	Nous avons des postes physiques, pénibles, inadaptés à l'emploi des femmes	
B	Nous avons des postes inadaptés à l'emploi des femmes ou au contraire des postes plus propices au travail des femmes, malgré tout nous travaillons sur l'amélioration de nos conditions de travail pour chacun de ces postes	
C	Nous menons une démarche globale d'amélioration des conditions de travail afin de rendre tous les postes accessibles indifféremment aux femmes et aux hommes	

Vous avez une majorité de A	Vous ne placez pas l'égalité professionnelle au cœur de la stratégie de votre entreprise, votre secteur ou métier ne s'est pas encore engagé dans cette démarche. Vous devrez engager une réflexion sur ce sujet, c'est un levier pour la compétitivité de votre entreprise.
Vous avez une majorité de B	Vous vous préoccupez de l'égalité professionnelle, mais pouvez mettre en place une organisation plaçant l'égalité professionnelle dans votre stratégie en développant des actions significatives et mesurables.
Vous avez une majorité de C	Vous faites de l'égalité professionnelle un enjeu de développement de votre entreprise. Placer cette préoccupation au cœur de votre stratégie est un levier de motivation et de performance de vos salariés.

Contacts utiles :

► DIRECCTE AUVERGNE

- www.auvergne.direccte.gouv.fr

► DRDFE AUVERGNE (DELEGATIONS REGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE)

- www.auvergne.pref.gouv.fr/femmes/rapport%20_situation_comparee.pdf
- www.social-sante.gouv.fr/

► CENTRES D'INFORMATIONS SUR LE DROIT DES FEMMES ET DES FAMILLES

- www.cidf43.fr
- www.egalite-allier.fr
- www.infofemmes.com

► ASSOCIATION REGIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- auvergne.aract.fr

► ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

- www.apec.fr

Réflexe RH, À VOTRE SERVICE

Parce que la gestion des Ressources Humaines est une composante essentielle de la performance de vos entreprises, Réflexe RH vous propose une gamme complète et gratuite de services d'information, conseil, échange, diagnostic et accompagnement dans le domaine de la gestion des emplois et des compétences.

Notre diagnostic vous permet la mise en place d'une gestion structurée et globale de vos ressources humaines et l'anticipation de vos évolutions. Il comporte 3 phases :

- entretien en face à face avec le chef d'entreprise et/ou le responsable en Ressources Humaines pour recueillir les informations nécessaires,
- analyse par le Conseiller RH de la CCI,
- synthèse avec préconisations d'actions lors d'un entretien en face à face.

Le diagnostic égalité professionnelle permet de mettre en évidence les inégalités qui peuvent exister entre les femmes et les hommes dans leurs conditions d'emploi et de travail :

- nature des emplois : présence de métiers majoritairement occupés par des femmes, absence de femmes à des postes de responsabilité,
- durée du travail : nombre d'hommes et de femmes travaillant à temps partiel, volume des heures supplémentaires et complémentaires,
- statut dans l'entreprise : qui sont les titulaires de contrats à durée déterminée ou aidés ?

C'est sur la base de ce diagnostic et de son analyse que des actions correctrices (recrutement, mixité des emplois, formation, promotion, conditions de travail, articulation vie professionnelle et vie familiale,...) pourront être mises en œuvre pour plus d'égalité dans l'entreprise, dans le cadre d'un accord collectif ou d'un plan d'action.

Réflexe RH propose donc aux dirigeants de bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin de dresser un état des lieux de la situation de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et d'identifier ensemble les axes d'intervention susceptibles de nourrir l'accord d'entreprise ou le plan d'action.

Vos Conseillers Réflexe RH :

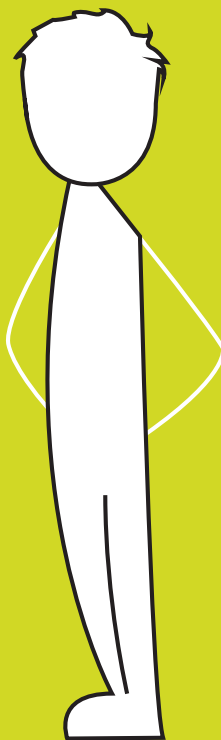
- Allier et Haute-Loire : Angélique MONTEILHET-EL MOUSSI
04 70 30 41 11 - amonteilhet@auvergne.cci.fr

- Cantal et Puy-de-Dôme : Clarisse NORMAND
04 73 43 43 27 - cnormand@auvergne.cci.fr

Merci aux Entreprises entrées dans la démarche :

2MI (MODELES ET MOULES POUR
L'INDUSTRIE)
ABS MATUSSIÈRE
AEP GROUP
AIRTM
ALL'CHEM
ALTEAD
BACACIER
CELTA
CMF
CORNUT
HASSENFORDER ET FILS
JOUBERT
LC TRANS
MOULIN TP

MS
RODDIER RODDIER
S2MI CORDON
SACATEC
SOCIETE DE MECANIQUE ET
D'AUTOMATISME DU BOURBONNAIS
(SOMAB)
TRADITEX
TRANSPORTS COLOMBET ET FILS
TRANSPORTS MOULINOIS
VAL D'ALLIER INTERIM
COTTEL.COM
FRAMONT BOUFFERET
TRANSPORTS BOURRAT
TRANSPORTS BOURIN



Réflexe RH

la plateforme ressources humaines



"Faire avancer toutes les envies d'entreprendre"