



# Guide Mixité & Égalité

Sources de performance pour l'entreprise

ANTICIPATION

EVOLUTION

SOLUTIONS

# Sommaire

**Contexte** ..... page 3

**Qu'a-t-on à gagner à promouvoir l'égalité professionnelle dans l'entreprise ?** ..... pages 4 à 6

**> En interne, la création de lien entre les salariés**

- Capital humain mis en valeur
- Meilleures conditions de travail
- Culture d'entreprise partagée
- Evolutions internes anticipées

**> En externe, des avantages concurrentiels**

- Performance des équipes
- Entreprise exemplaire, image valorisée
- Entreprise responsable

**> Une mise en conformité avec la réglementation en vigueur**

- Établir le RSC
- Soumettre la consultation au CE
- Conclure l'accord collectif
- Déposer à la Direccte
- Communiquer en interne

**Comment engager la réflexion et développer le dialogue social ?** ..... pages 7 à 8

**> L'indispensable état des lieux**

- Pour les entreprises jusqu'à 50 salariés (un diagnostic flash)
- Pour les entreprises de 50 salariés et plus (le rapport de situation comparée [RSC])

**> La négociation dans l'entreprise vers un accord collectif ou un plan d'action**

- Entreprise responsable

**Passer à l'action...** ..... pages 9 à 15

**> Déconstruire les stéréotypes**

- "Les femmes ne sont pas faites pour diriger !"
- "Les femmes ne sont pas faites pour exercer les mêmes métiers que les hommes !"
- "Les femmes sont souvent absentes, jamais disponibles !"
- Evolutions internes anticipées

**> Innover dans un projet fédérateur**

**> Les leviers d'action**

- La formation
- Les conditions de travail
- La promotion
- L'embauche
- La rémunération
- La classification
- L'activité professionnelle & la responsabilité familiale

**Fiches pratiques** ..... en annexe

Guide réalisé par les équipes  
AGEFOS PME de Corse,  
Languedoc-Roussillon,  
Midi Pyrénées,  
Provence-Alpes-Côte d'Azur,  
et Rhône Alpes

"Dessins de Gérard Mathieu  
tirés du guide de l'ORSE -  
Hommes, acteurs et sujets de  
l'égalité professionnelle"



En France, l'égalité femme/homme semble une réalité acquise... Aujourd'hui les femmes représentent près de la moitié de la population active, elles sont plus nombreuses que les hommes à obtenir leur baccalauréat (68% contre 56%), elles mènent des études supérieures plus longues que les hommes, la preuve de l'existence de leurs compétences et aptitudes professionnelles n'est plus à faire.

## Contexte

Pourtant des inégalités perdurent : l'écart de salaire entre femmes et hommes stagne à 27 % en défaveur des premières, les femmes sont presque deux fois plus nombreuses au smic que les hommes et elles occupent 80 % des emplois à temps partiel. Ces quelques données (source DARES) le montrent de manière évidente : la question de l'égalité professionnelle demeure une question d'actualité !

**L**e blocage des leviers économiques traditionnels a contraint les chefs d'entreprise à trouver des solutions alternatives pour mobiliser les équipes, et a ouvert les portes d'un modèle où l'Humain se place au cœur de l'organisation.



"Dessins de Gérard Mathieu tirés du guide de l'ORSE  
Hommes, acteurs et sujets de l'égalité professionnelle"

ORSE

### ■ L'égalité professionnelle, c'est pour quand ?

Dans 72 ans exactement !!! Une équipe de chercheurs américains de l'Université de Denver a tenté d'estimer le temps nécessaire pour voir autant de femmes que d'hommes nommées aux postes de direction.

Parmi les raisons de cette très lente évolution vers la parité, deux principaux freins se révèlent : **la persistance de stéréotypes** excluant les femmes ainsi que les difficultés à concilier **vie privée et vie professionnelle**.

Si le temps de l'égalité semble bien long à atteindre, il nous revient de l'accélérer un peu.

**L'égalité femmes-hommes est affichée comme une priorité de l'actuel gouvernement.** Le législateur œuvre dans le même sens, la Circulaire DGT n°1 du 18 janvier 2013 renforçant les dispositions adoptées par la Loi du 26 octobre 2012 et le Décret du 18 décembre 2012.

Mais les mesures juridiques ne suffisent pas ; ce sont surtout les mentalités qui doivent changer...

➔ **L'égalité professionnelle concerne toutes les entreprises, peu importe leur taille, leur secteur d'activité, leur ancienneté...**

Chaque entreprise peut, sans forcément y consacrer un gros investissement en temps ou financier, initier une démarche d'égalité. D'ailleurs certaines en font déjà sans le savoir !



Le capital humain, élément clé ←

source de créativité,

d'adaptation et d'innovation.

Un avantage concurrentiel et commercial  
pour l'entreprise.

## Qu'a-t-on à gagner à promouvoir l'égalité professionnelle dans l'entreprise ?

La mise en œuvre d'une démarche en faveur de l'égalité professionnelle avec ses différentes composantes (égalité salariale, diversité, mixité, égal accès à la formation...) participe à l'accroissement de la richesse de ce capital immatériel qui regroupe, les connaissances, savoir-faire et compétences des femmes et des hommes travaillant à la réussite de l'entreprise.

### → En interne, la création de lien entre les salariés

La gestion des ressources humaines constitue un élément essentiel de ce processus de création de valeur.

→ S'engager dans la démarche de l'égalité professionnelle, crée du lien entre les salariés, les fédère autour d'une idée partagée, met en œuvre une intelligence collective, dont quelques aspects sont précisés ci-après.

#### Une des principales composantes de la compétitivité des PME et TPE se situe dans le management des Ressources Humaines

Plus qu'une "ressource" immédiatement consommable, le salarié est un capital sur lequel il convient d'investir à long terme pour développer ses potentialités. L'idée d'une politique de "développement humain durable" apparaît alors pertinente.

#### ■ Capital humain mis en valeur

Pour les salariés, cela renforce le sentiment d'appartenance à l'entreprise. Une entreprise socialement responsable accorde de l'importance au capital humain par :

- ✓ une gestion des ressources humaines innovante,
- ✓ l'égalité de traitement entre femmes et hommes,
- ✓ de meilleures conditions de travail.

L'entreprise attire ainsi de nouvelles ressources, motive ses salariés et garde ses talents. Elle conserve ainsi, voire développe un niveau de compétences élevé.

#### ■ Meilleures conditions de travail

En adaptant certains métiers aux femmes par l'aménagement des outils de travail et par la réflexion en matière d'ergonomie, la pénibilité s'en trouve réduite. Les conditions de travail profitent alors également



"Dessins de Gérard Mathieu tirés du guide de l'ORSE - Hommes, acteurs et sujets de l'égalité professionnelle"

ORSE



aux hommes et s'améliorent ainsi pour tous les salariés. Les études montrent que l'absentéisme, le nombre d'accidents du travail et le turnover diminuent. Cela favorise par ailleurs le bien-être dans l'entreprise.

→ Une entreprise dotée d'une image positive, d'une capacité à nouer des partenariats, d'un bon climat social... sera plus forte.

### ■ Culture d'entreprise partagée

Inscrire l'égalité professionnelle dans les valeurs de l'entreprise renforce la notion d'appartenance des salariés.

La culture, c'est ce qui fait que chaque entreprise est unique. Elle permet de maintenir une cohésion, elle unit le personnel autour du nom, des produits, des services, des clients, de l'image de marque...

→ Elle gagnerait alors à être formalisée dans une charte liée à l'égalité professionnelle et partagée par tous.

### ■ Evolutions internes anticipées

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est une véritable "prospective des métiers et des qualifications". Elle anticipe les besoins futurs (emplois, compétences, outils), elle ré-implique les employés dans leur relation au travail en leur permettant d'imaginer leur place, demain.

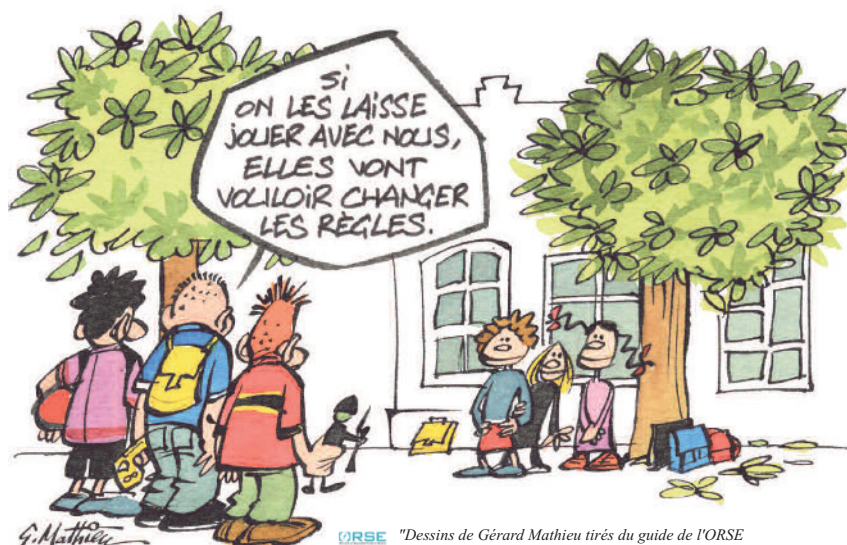
La GPEC s'attache à définir des profils de poste en termes de compétences ; celles-ci n'étant pas sexuées, les postes peuvent être occupés autant par des femmes que par des hommes.

La GPEC est ainsi largement intégrée à la démarche d'égalité professionnelle à moins que ce ne soit l'inverse : la démarche d'égalité professionnelle s'insère parfaitement à la GPEC.

### Une répartition inégale dans les secteurs professionnels

Sur 87 familles professionnelles les femmes se concentrent sur 12 d'entre elles et se retrouvent en grande majorité dans les services.

En écartant les candidatures féminines, les entreprises se privent de compétences.



ORSE "Dessins de Gérard Mathieu tirés du guide de l'ORSE Hommes, acteurs et sujets de l'égalité professionnelle"

## → En externe, des avantages concurrentiels

Les femmes et les hommes font partie du "capital immatériel" de l'entreprise constitué de tout ce qui ne se lit pas dans les états financiers. Il est aujourd'hui essentiel d'intégrer ce capital au tableau de bord stratégique de l'entreprise.

### ■ Performance des équipes

La diversité dans l'entreprise, c'est constituer des équipes formées de personnes issues de cultures, d'âges, de sexes différents, qui, **en travaillant ensemble, renforcent le potentiel d'innovation de l'organisation.**

Cela à tous les niveaux :

- ✓ produits,
- ✓ services,
- ✓ processus.

La promotion de la diversité permet à l'entreprise de se donner les moyens (par le savoir-faire et les points de vue variés), d'accroître sa capacité à répondre, voire anticiper les attentes des clients et aussi **d'attirer une nouvelle clientèle, d'ouvrir de nouvelles perspectives de marchés.**

### ■ Entreprise exemplaire, image valorisée :

✓ faire connaître à son environnement les engagements pris par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle témoigne d'une démarche responsable qui met en valeur les pratiques exemplaires du chef d'entreprise et des managers.

En communiquant sur sa démarche d'égalité professionnelle, l'entreprise véhicule une image positive et moderne dans son environnement (clients, fournisseurs, partenaires financiers...)



✓ **faire témoigner l'encadrement** sur leur implication sur les actions de progrès envisagés dans la mise en œuvre d'une démarche d'égalité est un signal pour les salariés.

➔ **Cela valorise l'image de l'entreprise et constitue un facteur d'attractivité pour les futurs collaborateurs**

### ■ **Entreprise responsable**

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable. La démarche consiste à adopter les meilleures pratiques possibles et contribuer ainsi à l'amélioration de la société et à la protection de l'environnement. Il s'agit de faire coïncider l'intérêt de l'entreprise avec l'intérêt de la société.

D'un point de vue légal, comme d'un point de vue social, l'égalité professionnelle est une des composantes fondamentales d'une approche RSE en entreprise : un grand nombre de thématiques qui concernent l'intérêt général sont abordées dans l'égalité professionnelle.

➔ **La RSE constitue un facteur de différenciation, une valeur partagée par de plus en plus de clients et de consommateurs**



## ➔ Être en conformité avec la réglementation en vigueur : ce que dit la loi

**D**epuis plus de 60 ans les lois ont contribué à faire progresser dans les entreprises la notion d'égalité professionnelle.

Aujourd'hui, selon l'**Article D.2231-2 à Article D. 2231-7**, afin de mettre l'entreprise (de plus de 50 salariés) en conformité avec la réglementation, il convient de :

### ■ **Établir le RSC**

Réaliser un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes (RSC).

### ■ **Soumettre la consultation au CE**

Soumettre le rapport à la consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel. Il doit être tenu à disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, dans un délai de 15 jours suivant la réunion.

### ■ **Conclure l'accord collectif**

Conclure un accord collectif ou, à défaut, construire un plan d'action unilatéral sur plusieurs domaines d'actions (3 domaines obligatoires pour les entreprises de moins de 300 salariés et 4 domaines pour les plus de 300 salariés, dont la rémunération figurant comme domaine obligatoire pour toutes les entreprises).

### ■ **Déposer à la Direccte**

Déposer l'accord ou, à défaut, le plan d'action auprès de la DIRECCTE

### ATTENTION :

#### **Cas particulier des entreprises de 300 salariés et plus**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les entreprises d'au moins 300 salariés s'acquittent de leur obligation par la signature d'un accord collectif.

Si aucun terrain d'entente n'est trouvé et qu'elles n'aboutissent pas à un accord, un procès-verbal de désaccord devra être fourni pour attester de l'échec des négociations et permettre un plan d'action unilatéral.

Ceux-ci seront transmis aux services de l'Etat et Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de la région où est situé le siège de l'entreprise.

dans laquelle il a été conclu, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 (cf. ci-contre). La priorité étant donnée à la négociation, un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec des négociations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit par ailleurs être produit par l'employeur en cas de recours au plan d'action unilatéral.

### ■ **Communiquer en interne**

Afficher une synthèse du plan d'action sur les lieux de travail. Cette synthèse doit mentionner les indicateurs et objectifs de progression, ces indicateurs devant dorénavant être fixés par catégories professionnelles.

### ➔ **PÉNALITÉS :**

**depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises 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, résulte d'une décision de la DIRECCTE . Son produit est affecté au fonds de solidarité vieillesse (FSV).**

Pour en savoir plus sur la loi :

<http://www.legifrance.gouv.fr>



Pour engager la réflexion, l'entreprise peut mettre en place rapidement et avec peu de moyens financiers des pistes d'amélioration simples et réalistes. En découlera un plan d'action réaliste et réalisable

# Comment engager la réflexion et développer le dialogue social ?

Toutes les entreprises sont concernées.

Il s'agit avant tout de faire apparaître le constat des pratiques de l'entreprise qui pourraient passer inaperçues... avec des chiffres à l'appui.

## → L'indispensable engagement de l'entreprise

Pour s'engager dans une démarche sur l'égalité professionnelle femme/homme, comme pour toutes autres démarches telles que la Qualité, la RSE, la GPEC..., l'implication de la direction est une exigence incontournable au départ et durant celle-ci. Les responsables doivent être partie prenante et garants d'une démarche volontariste.

## → Le nécessaire état des lieux

Cet état des lieux est incontournable. Son objectif est d'apprécier la situation de l'entreprise par rapport à l'égalité professionnelle et lui permettre d'engager une réflexion sur des axes de progrès identifiés.

Munissez vous de vos principaux indicateurs sociaux et questionnez votre politique Ressources Humaines en matière d'égalité professionnelle !

### Pour les entreprises jusqu'à 50 salariés

Celles-ci n'ont pas d'obligation par la loi de faire le rapport de situation comparée.

AGEFOS PME leur propose :

"Un diagnostic flash" qui permet de se poser les bonnes questions en matière d'égalité.

Ce questionnaire n'est pas exhaustif. Chaque structure est unique et les réponses à ces questions sont à apprécier au regard de la situation de l'entreprise.

Les entreprises de 20 à 49 salariés peuvent obtenir un tableau détaillé de leur effectif avec la situation comparée femmes et hommes, auprès de leur Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV<sup>1</sup>).



ORSE "Dessins de Gérard Mathieu tirés du guide de l'ORSE Hommes, acteurs et sujets de l'égalité professionnelle"

→ Ces entreprises peuvent également, si elles le souhaitent, aller plus loin dans la démarche en matière d'égalité professionnelle, élaborer leur RSC comme le font celles de plus de 50 salariés.



Votre conseiller AGEFOS PME peut vous accompagner dans cette démarche du diagnostic Flash

<sup>1</sup> A partir des déclarations des entreprises la CNAV élabore un tableau des statistiques

### Pour les entreprises de 50 salariés et plus



#### Le rapport de situation comparée (RSC)

C'est le point de départ de la construction d'une démarche d'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Établi chaque année, il est remis au comité d'entreprise.

Cet état des lieux pour les entreprises de plus de :

- ✓ 50 salariés prend le nom de "rapport de situation économique",
- ✓ d'au moins 300 salariés, il devient le "rapport de situation comparée" (RSC).

Ces rapports doivent mettre en évidence un ensemble de données chiffrées sur l'égalité professionnelle pour préciser les points sur lesquels l'entreprise souhaite travailler dans son accord collectif ou son plan d'action.

→ **Il s'agit d'attirer l'attention sur les écarts existants entre les femmes et les hommes pour chaque catégorie socio-professionnelle représentée dans l'entreprise selon 8 domaines d'actions prédéfinis.**

#### Les 8 domaines d'action<sup>1</sup>

- l'embauche,
- la formation,
- la promotion professionnelle,
- la qualification,
- la classification,
- les conditions de travail,
- la rémunération effective,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

#### Les entreprises de moins de 300 salariés :

✓ devront traiter obligatoirement **3 thèmes<sup>2</sup>** de la liste des domaines d'actions.

#### Les entreprises de plus de 300 salariés :

✓ devront traiter obligatoirement **4 thèmes<sup>2</sup>** de la liste des domaines d'actions.

✓ Chaque année l'entreprise doit présenter au comité d'entreprise un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

<sup>1</sup> Les intitulés des domaines d'actions tels qu'ils apparaissent dans la liste supra devront être strictement repris, pour la rédaction de l'accord collectif ou du plan d'action

<sup>2</sup> A NOTER que le thème "Rémunération" figurera obligatoirement dans les thèmes choisis

**C'est sur le site [www.ega-pro.fr](http://www.ega-pro.fr) que sont proposés gratuitement des modèles de RSC**

## → La négociation dans l'entreprise : vers un accord collectif ou un plan d'action



**L**a loi<sup>3</sup> oblige le chef d'entreprise à engager une négociation avec les représentants du personnel. Celle-ci se fera à partir des écarts relevés dans le RSC, où l'entreprise a identifié et chiffré les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

L'idée générale est de conclure un accord collectif en vue de mettre en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Ensemble, chef d'entreprise, DRH, représentants du personnel, délégués syndicaux, groupe projet... doivent mobiliser les leviers les plus pertinents pour répondre aux situations particulières en respectant, sur chacun des domaines d'actions sélectionnés, les trois exigences suivantes :

- ✓ fixer des objectifs de progression.
- ✓ programmer des actions permettant de les atteindre.
- ✓ fixer des indicateurs chiffrés pour les évaluer.

#### Respecter quelques règles de bon sens pour toutes négociations :

- le respect des uns et des uns
- la non-discrimination
- le principe d'égalité

→ **Lorsqu'un accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est signé dans l'entreprise, il doit être renégocié tous les 3 ans. Néanmoins, le RSC doit être établi annuellement pour permettre au travers d'indicateurs chiffrés, de poser ou d'ajuster les objectifs de progression et les actions qui en découlent.**

<sup>3</sup> Voir en page 6, "Être en conformité... Ce que dit la loi"



Les chiffres de l'entreprise sont maintenant connus, les statistiques et autres rapports sont affichés avec des comparaisons précises entre les situations des femmes et celles des hommes. La négociation a été menée et les objectifs de progression ont été annoncés.

## Passer à l'action

Il s'agit maintenant de mettre en œuvre la démarche de l'égalité professionnelle dans votre entreprise.

AGEFOS PME vous propose un processus de mise en place d'actions concrètes dans le but de :

- ✓ déconstruire les stéréotypes<sup>1</sup> pour dépasser les obstacles qui pourraient freiner la mise en œuvre de toute démarche de progrès
- ✓ innover sur un projet fédérateur pour favoriser la communication interne qui permettra l'adhésion de tous
- ✓ orienter vos actions pour répondre aux besoins identifiés sur les huit domaines prévus au RSC

### → Déconstruire les stéréotypes<sup>1</sup>

L'égalité femme/homme n'est toujours pas aujourd'hui une réalité dans l'entreprise, elle se heurte encore aux stéréotypes installés dans les esprits. Deux raisons principales :

#### ■ La persistance de modèles culturels

**Les stéréotypes de genre (femme/homme) présupposent des compétences différentes selon le sexe :** les femmes représenteraient l'écoute, seraient meilleures en organisation, négociation ou diplomatie et feraient preuve de sensibilité, de créativité... Les hommes possèderaient un esprit de synthèse, seraient excellents en stratégie et dans l'action, et feraient preuve de charisme ainsi que de confiance en soi...

#### ■ Le manque de confiance des femmes

Elles ont intégré ces stéréotypes depuis l'enfance, s'autocensurent et s'interdisent de prétendre à certains postes ou de se positionner sur certaines promotions.

Il est temps de se questionner sur les principales idées reçues qui apparaissent aujourd'hui bien obsolètes et dépassées, et de déconstruire les stéréotypes :

#### ■ Stéréotype : "les femmes ne sont pas faites pour diriger !"

C'est ce clivage vertical qui empêche les femmes d'accéder à des postes à responsabilité.

#### Déconstruction

Pourtant, depuis peu, le constat tend à évoluer. Le taux de féminisation des "cadres et professions intellectuelles supérieures" s'est amélioré depuis la

mise en place de la parité en politique et dans les grandes entreprises... Ces entreprises affirment même "qu'une évolution significative de leur performance s'est produite" ! Ainsi, lorsque des postes à responsabilités sont tenus par des femmes, le communiquer et le faire connaître conforte la projection de toutes les femmes vers cette possibilité, facilite l'identification et un cercle vertueux se met en place.



"Dessins de Gérard Mathieu tirés du guide de l'ORSE - Hommes, acteurs et sujets de l'égalité professionnelle"

ORSE



### Comment dépasser les stéréotypes : l'accès des femmes aux responsabilités

Lorsque les évolutions technologiques ont fait évoluer les postes de travail, les femmes ont su acquérir les compétences nécessaires pour accéder à des fonctions administratives supérieures ainsi qu'aux fonctions d'ingénieur(e)s et de technicien(e)s. Le saviez-vous : les différentes aides financières qui permettent de prendre en charge jusqu'à 30% des salaires de femmes bénéficiaires de formation pour les faire évoluer existent ? (voir fiche pratique)



<sup>1</sup> Stéréotypes : croyances relatives aux caractéristiques des membres d'un groupe, qui vont donner lieu à une différenciation, une généralisation (positive ou négative).

### ■ Stéréotype : “les femmes ne sont pas faites pour exercer les mêmes métiers que les hommes !”

En regard des statistiques, les hommes sont potentiellement plus forts car effectivement plus grands et plus lourds que les femmes.

#### Déconstruction

Mais ce n'est qu'une opinion. Les femmes ont depuis toujours effectué des travaux physiquement pénibles (au lavoir, aux champs, dans les usines...) et encore de nos jours certains emplois occupés en majorité par les femmes (aides soignantes, aides à domicile, femmes de ménage...) demandent force et résistance.

Par ailleurs, les hommes souffrent eux aussi de la pénibilité qui a des conséquences sur leur santé physique et les obligent à arrêter leur emploi prématurément. Les progrès technologiques ont permis d'atténuer, voire d'éviter les tâches qui nécessitaient d'importantes ressources physiques...

### Comment dépasser le stéréotype : la pénibilité physique, n'est plus ce qu'elle était

Le cliché de la pénibilité physique n'est plus une vraie raison pour diviser le travail entre les femmes et les hommes ; un aménagement du poste de travail suffit ! Savez-vous que le contrat de mixité des emplois permet de financer jusqu'à 50% des coûts d'aménagement de postes de travail pour les adapter aux femmes ? Améliorer les conditions de travail pour intégrer les femmes c'est améliorer les conditions de travail pour tous !

### ■ Stéréotype : “les femmes sont souvent absentes, jamais disponibles !”

La raison est la maternité, qui ne peut jamais être partagée avec le père !

#### Déconstruction

Les femmes en réalité ne sont absentes que 2 fois pendant 4 mois en moyenne sur les 40 ans de leur vie professionnelle.

Au-delà de la naissance, penser que la garde ou les enfants malades puissent être un frein à l'emploi et la carrière des femmes s'avère un stéréotype. Les femmes savent s'organiser et aucune étude n'indique un taux d'absentéisme des femmes supérieur à celui des hommes.

### ■ Stéréotype : “les femmes n'ont pas de prédisposition pour la technique !”

La maîtrise et l'utilisation des techniques et des technologies sont considérées comme le fait des hommes. Il en va de même pour l'industrie, la métallurgie, l'automobile...

#### Déconstruction

Durant la seconde guerre mondiale, les femmes ont fait tourner l'industrie métallurgique. Aujourd'hui, les femmes sont présentes dans les métiers scientifiques et technologiques. La progression est réelle : de 14% de femmes ingénieur(e)s en activité en 2000, elles sont passées aujourd'hui à plus de 25%. Nous avons aussi des femmes caristes, électriciennes, soudeuses... Des actions de formation, des mesures prises par les entreprises peuvent augmenter l'accès de ces métiers aux femmes.

## → Sensibiliser et communiquer



Outils efficaces pour faire changer les habitudes et les mentalités, les actions de sensibilisation et de communication à l'attention de vos salariés, mais aussi de vos clients, fournisseurs et partenaires sont essentielles, souvent faciles de mise en œuvre et peu onéreuses.

Vous trouverez à votre disposition une information riche et rapidement utilisable auprès des principaux acteurs engagés en matière d'égalité professionnelle.

✓ Vous pouvez utiliser les principes et outils de communication propres à votre entreprise (site intranet/internet,

journal d'entreprise, mail, affichage, communication papier...)

✓ Vous pouvez vous appuyer sur des relais de communication tels que les instances représentatives du personnel.



→ Les objectifs de communication sont multiples : informer, sensibiliser pour faire évoluer les représentations, lutter contre les stéréotypes, valoriser votre politique en matière de Ressources Humaines et les actions que vous mettez déjà en place !



AGEFOS PME met gratuitement à votre disposition un “outil de communication” que vous pouvez utiliser au sein de votre structure. Cette campagne de communication interne, nommée “Plus égaux ô boulot” est téléchargeable dans “l'espace téléchargement” du site internet de votre AGEFOS PME régionale.

## → Créer un “groupe projet égalité”

### ■ Groupe projet égalité

Créer un “groupe projet égalité” dans l'entreprise pour :

- ✓ un nouvel état d'esprit,
- ✓ une manière de travailler différente,
- ✓ une façon de penser originale.

L'équipe projet, souvent pilotée par le service RH, est constituée de manière transversale et composée de membres volontaires de différents services, d'âges divers, de parcours scolaires et professionnels variés...

Si la parité et la diversité sont respectées, elles deviennent un atout considérable pour la créativité du groupe. Il convient de lui définir un périmètre d'action et de lui allouer un budget.

### ■ Communication

Mettre en œuvre une communication à destination de l'ensemble des salariés et des IRP, mais aussi des acteurs externes qui constituent l'environnement de l'entreprise : (clients, fournisseurs, partenaires...).

### Processus de changement

La démarche engagée par ce groupe en faveur de l'égalité s'inscrit dans un processus de changement qui amène de nouvelles pratiques.

Il doit définir des objectifs et des indicateurs afin d'en mesurer les résultats. Ainsi des réajustements pourront être amenés au fur et à mesure de la démarche et des écarts constatés.

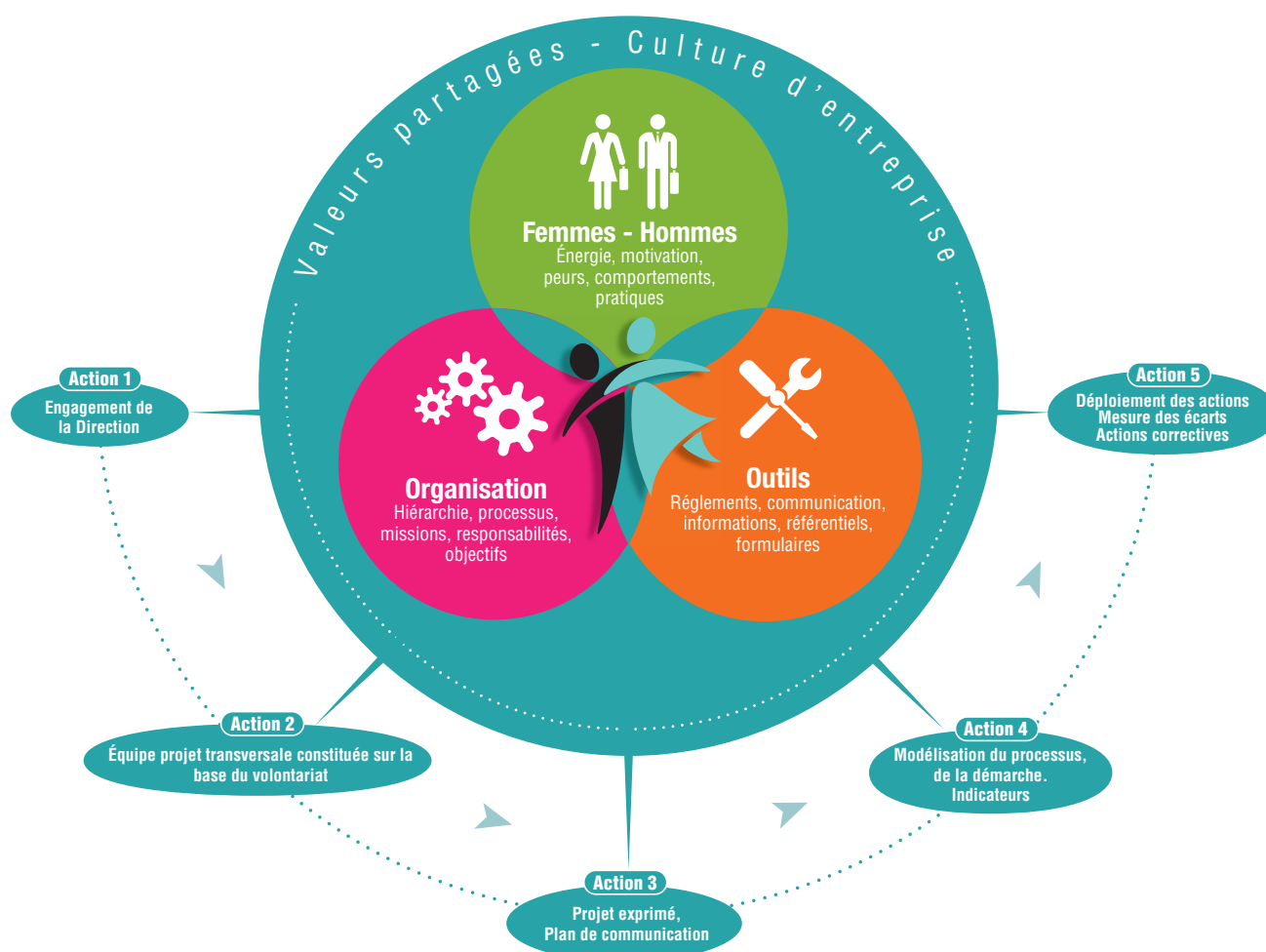
→ L'objectif du groupe au travers des individus qui le composent est de diffuser les principes de l'égalité auprès de l'ensemble des salariés.

→ C'est la phase de préparation des acteurs au changement, qui permet de donner du sens aux actions qui vont suivre et de recueillir également une adhésion maximale.

## L'égalité professionnelle : un projet fédérateur

Pour chacune des actions à mener, sont pris en compte :

- les Femmes, les Hommes
- l'Organisation
- Les outils



## → Les leviers d'action

Les huit domaines d'action sur lesquels l'entreprise peut agir sont repris ci-après. Pour chacun d'entre eux, des pistes d'actions et des indicateurs sont proposés, sachant que les actions à mettre en œuvre sont bien souvent simples et peu onéreuses.

### • FORMATION

Ce sont plutôt les modalités d'accès à la formation qui ne donnent pas une égalité des chances pour accéder à la formation. L'entreprise se doit de **favoriser le départ de toutes les femmes en formation** au même titre que les hommes

#### PISTES D'ACTION

- > En aménageant l'organisation des sessions de formation : lieux et horaires adaptés, modalités d'accès...
- > En établissant des statistiques par sexe, sur le suivi du plan de formation de l'entreprise chaque année.
- > En proposant aux femmes des parcours de formation pour les faire évoluer sur des métiers à prédominance masculine, et inversement.
- > En favorisant la promotion du DIF et son utilisation.
- > En développant la formation à distance.

#### INDICATEURS

- Nombre de sessions aménagées. concernées.
- Nombre de formations suivies par sexe.
- Nombre de parcours de formation suivis par sexe.
- Nombre d'heures DIF utilisées par sexe.
- Nombre d'heures de formation en e-learning par sexe.

**Le taux d'accès à la formation continue des femmes salariées** est très proche de celui des hommes, voire même légèrement supérieur : 36 % contre 35,6 % pour l'année 2012.

D'un côté les employés et les ouvriers qui partent peu en formation ou sur des formations de courtes durées ne permettant pas de vraie évolution, de l'autre les cadres et professions intermédiaires très présents sur des formations couteuses. Devinez de quel côté sont les femmes ?

Au niveau du temps de travail, le temps partiel est un vrai obstacle à l'accès à la formation (82% des travailleurs à temps partiels sont des travailleuses).



AGEFOS PME vous accompagne dans la mise en œuvre de vos formations internes (un salarié de votre entreprise va former d'autres salariés de votre entreprise) et peut prendre en charge les coûts liés à la rémunération. Demandez nous des précisions !



AGEFOS PME tient à votre disposition et à tout moment de l'année, les statistiques relatives au suivi de votre plan de formation (par sexe, âge, catégorie socio professionnelle, durée de formation...) Contactez votre conseiller.

### • CONDITIONS DE TRAVAIL

L'égalité professionnelle se mesure aussi au travers des conditions et de l'organisation du travail dans l'entreprise

#### PISTES D'ACTION

- > En sensibilisant les managers et la hiérarchie à la prise en compte de bonnes pratiques en matière d'organisation du travail.
- > En favorisant l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes pour les rendre plus attractifs pour les femmes tout en les améliorant pour les hommes.
- > En menant une étude des postes de travail pour améliorer leur ergonomie et leur aménagement (création d'une douche, d'un vestiaire...).

#### INDICATEURS

- Nombre d'actions de sensibilisation mises en œuvre. Nombre de managers formés.
- Nombre d'actions menées pour la réduction de la pénibilité physique.
- Nombre d'études menées. Nombre de postes réaménagés.

## • PROMOTION

Le plafond de verre n'a pas été brisé. Les femmes s'y heurtent encore aujourd'hui. L'entreprise responsable est celle qui agira en faveur de l'égalité professionnelle, prenant conscience des différences de traitement



ORSE "Dessins de Gérard Mathieu tirés du guide de l'ORSE Hommes, acteurs et sujets de l'égalité professionnelle"

### PISTES D'ACTION

- > En mettant en place des indicateurs : durée moyenne entre deux promotions ou augmentation individuelle, par sexe.
- > En visant l'égalité entre les taux de promotion des hommes et ceux des femmes.
- > En privilégiant la validation des acquis de l'expérience (VAE) auprès des salariés peu qualifiés pour leur permettre une évolution.
- > En actualisant "l'ancien mode de management masculin", basé essentiellement sur la disponibilité et le présentisme, par un nouveau management plus moderne prenant mieux en compte l'équilibre entre temps de travail et vie familiale.
- > En mettant en place des entretiens spécifiques au retour de congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation.
- > En mettant à jour les postes disponibles dans l'entreprise et en les diffusant à l'ensemble des collaborateurs.

### INDICATEURS

- Nombre d'indicateurs mis en place.
- Nombre de femmes et d'hommes ayant obtenu une promotion.
- Nombre de parcours VAE engagés.
- Nombre de formations suivies sur les nouveaux modes de management.  
Nombre de managers formés.
- Nombre d'entretiens spécifiques prévus/réalisés
- Nombre de postes diffusés à l'ensemble des collaborateurs sur le nombre de postes disponibles total.

## • EMBAUCHE

Parce que certains emplois ont longtemps été inaccessibles aux femmes, l'entreprise peut déjà agir en faveur de l'égalité professionnelle par l'ouverture du recrutement à la diversité

### PISTES D'ACTION

- > En augmentant le pourcentage de femmes sur les métiers ou postes dans lesquels elles sont peu présentes, ou d'hommes dans lesquels ils sont en minorité.
- > En redéfinissant les intitulés et/ou les fiches de postes du point de vue des compétences et des conditions de travail pour féminiser des emplois masculins et inversement.
- > En modifiant les pratiques de recrutement et en respectant le principe de non discrimination.
- > En sensibilisant les "recruteurs" à l'égalité professionnelle.
- > En élaborant un code de bonne conduite en matière de recrutement afin d'éviter les dérives discriminantes.
- > En utilisant des critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises.

### INDICATEURS

- Définir un objectif chiffré par poste.
- Nombre de fiches de postes réécrites.  
Nombre d'intitulés de postes modifiés.
- Nombre de "recruteurs" sensibilisés.  
Nombre de sessions de sensibilisation.
- Nombre de communication du code de bonne conduite.

## • QUALIFICATION

Il s'agit là de relever les plus faibles niveaux de qualification des salariés, notamment ceux des femmes qui occupent globalement ces postes

### PISTES D'ACTION

- > En informant sur les dispositifs tels que la VAE, le Bilan de Compétences, la Période de Professionnalisation ou le DIF pour accéder à un niveau de qualification supérieur.
- > En prévoyant et en réservant chaque année une part du budget Plan de Formation de l'entreprise à la mise en œuvre d'actions de formation certifiantes, diplômantes ou qualifiantes en vue d'accroître les niveaux de qualification.

### INDICATEURS

- Nombre d'actions de formation suivies par sexe.  
Nombre de sessions de sensibilisation.
- Pourcentage du budget alloué aux bas niveaux de qualification.

## • RÉMUNÉRATION

L'idée est d'arriver à une meilleure équité entre les salarié(e)s en résorbant les écarts existants et en évitant d'en générer d'autres, injustifiés.

L'entreprise pourra tendre vers la suppression des écarts.

### PISTES D'ACTION

- > En révisant les grilles de rémunération et de classification.
- > En allouant une enveloppe destinée à un rattrapage salarial : à compétences égales, salaire égal.
- > En vérifiant que les postes de management soient équitablement tenus par les hommes et les femmes.
- > En mobilisant les managers et responsables hiérarchiques, avant l'attribution des augmentations individuelles, sur le respect des obligations légales en matière d'égalité salariale.
- > En contrôlant la répartition des enveloppes salariales entre les hommes et les femmes.

### INDICATEURS

- Seuls des indicateurs objectifs seront autorisés : compétences, savoir-faire, formation, responsabilités...
- Montant de l'enveloppe allouée.
- Nombre de managers femmes et hommes.
- Nombre de managers et responsables hiérarchiques sensibilisés.
- Taux de répartition par sexe des primes et autres augmentations.

## • CLASSIFICATION

Au travers des grilles de classification existantes dans l'entreprise, une possible sous évaluation des emplois féminins, souvent liée à des représentations stéréotypées des compétences, peut être détectée.

L'entreprise peut y remédier.

### PISTES D'ACTION

- > En requalifiant et réévaluant les emplois dévalorisés de par leur féminisation.
- > En s'engageant à ce que les descriptions et intitulés de poste restent neutres en regard du genre.

### INDICATEURS

- Nombre d'emplois fortement féminisés ayant bénéficié d'une requalification.
- Taux de modification des intitulés et des fiches de poste.



"Dessins de Gérard Mathieu tirés du guide de l'ORSE  
Hommes, acteurs et sujets de l'égalité professionnelle"

## • ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE & RESPONSABILITÉ

L'entreprise pourra favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés

### PISTES D'ACTION

- > En adoptant les horaires variables d'entrée et de sortie ou des plages horaires élargies sur les pointeuses d'entreprises.
- > En mettant en place une "charte parents" évitant la programmation de réunions trop tôt ou trop tard dans la journée.
- > En favorisant les modes de réunions qui évitent les déplacements : visioconférence, téléconférence...
- > En octroyant 2 heures aux salariés-parents le jour de la rentrée scolaire.

### INDICATEURS

- Nombre de salariés utilisant l'horaire décalé.
- Nombre d'heures de réunions modifiées.
- Ratio : réunions à distance sur réunions classiques.
- Nombre de salariés parents concernés par la mesure.



"Dessins de Gérard Mathieu tirés du guide de l'ORSE - Hommes, acteurs et sujets de l'égalité professionnelle"

### PISTES D'ACTION

- > En améliorant les conditions de réalisation des congés familiaux-maternité, paternité, adoption, enfant malade... par leur durée, leur rémunération...
- > En permettant aux salariés absents pour congés familiaux de maintenir le lien avec l'entreprise.
- > En aidant financièrement à la garde d'enfant par le préfinancement de chèque emploi service - CESU - ou par des actions conjointes avec le comité d'entreprise.
- > En créant des crèches d'entreprises.

### INDICATEURS

- Nombre de jours enfants malades accordés/an.
- Nombre de salariés absents pour congés familiaux ayant accès à leur mail, intranet, lettre d'information interne...
- Nombre d'aides financières accordées - Montants.



"Dessins de Gérard Mathieu tirés du guide de l'ORSE - Hommes, acteurs et sujets de l'égalité professionnelle"

L'entreprise pourra mettre à disposition des salariés des services d'aide à la personne afin de mieux concilier les activités professionnelles et l'exercice de la responsabilité familiale



**Siège national**  
Tél. 01 44 90 46 46  
[www.agefos-pme.com](http://www.agefos-pme.com)

**AGEFOS PME**

**1 siège national  
21 sièges régionaux**

**Hérouville Saint-Clair**

Tél. 02 31 50 17 17  
[www.agefos-pme-normandie.com](http://www.agefos-pme-normandie.com)

**Boves**

Tél. 03 22 35 42 52  
[www.agefos-pme-nordpicardie.com](http://www.agefos-pme-nordpicardie.com)

**Woippy**

Tél. 03 87 32 03 90  
[www.agefos-pme-lorraine.com](http://www.agefos-pme-lorraine.com)

**Rennes**

Tél. 02 99 78 47 20  
[www.agefos-pme-bretagne.com](http://www.agefos-pme-bretagne.com)

**Paris**

Tél. 0836 301 311  
[www.agefos-pme-iledefrance.com](http://www.agefos-pme-iledefrance.com)

**Reims**

Tél. 03 26 83 58 80  
[www.agefos-pme-champagneardenne.com](http://www.agefos-pme-champagneardenne.com)

**Obernai**

Tél. 03 88 49 41 51  
[www.agefos-pme-alsace.com](http://www.agefos-pme-alsace.com)

**Orléans**

Tél. 02 38 62 62 18  
[www.agefos-pme-centre.com](http://www.agefos-pme-centre.com)

**Cholet**

Tél. 02 41 49 14 40  
[www.agefos-pme-plpc.com](http://www.agefos-pme-plpc.com)

**Dijon**

Tél. 0820 42 00 51  
[www.agefos-pme-bourgogne.com](http://www.agefos-pme-bourgogne.com)

**Besançon**

Tél. 0820 42 00 51  
[www.agefos-pme-fc.com](http://www.agefos-pme-fc.com)

**Limoges**

Tél. 05 55 79 05 33  
[www.agefos-pme-limousin.com](http://www.agefos-pme-limousin.com)

**Clermont-Ferrand**

Tél. 04 73 31 95 95  
[www.agefos-pme-auvergne.com](http://www.agefos-pme-auvergne.com)

**Lyon**

Tél. 04 72 71 55 30  
[www.agefos-pme-ra.com](http://www.agefos-pme-ra.com)

**Artigues-Près-Bordeaux**

Tél. 05 57 77 34 84  
[www.agefos-pme-aquitaine.com](http://www.agefos-pme-aquitaine.com)

**Montpellier**

Tél. 04 67 07 04 50  
[www.agefos-pme-lr.com](http://www.agefos-pme-lr.com)

**Marseille**

Tél. 04 91 14 08 80  
[www.agefos-pme-paca.com](http://www.agefos-pme-paca.com)

**Toulouse**

Tél. 05 62 26 83 26  
[www.agefos-pme-midipyrenees.com](http://www.agefos-pme-midipyrenees.com)

**Cayenne**

Tél. 05 90 26 93 62  
[www.agefos-pme-antillesguyane.com](http://www.agefos-pme-antillesguyane.com)

**Baie-Mahault**

Tél. 05 90 26 93 62  
[www.agefos-pme-antillesguyane.com](http://www.agefos-pme-antillesguyane.com)

**Départements d'Outremer**

**Saint-Pierre**

Tél. 02 62 96 11 80  
[www.agefos-pme-reunion.com](http://www.agefos-pme-reunion.com)

**Fort-de-France**

Tél. 05 90 26 93 62  
[www.agefos-pme-antillesguyane.com](http://www.agefos-pme-antillesguyane.com)

**Furiani**

Tél. 04 95 58 92 00  
[www.agefos-pme-corse.com](http://www.agefos-pme-corse.com)

AGEFOS PME créée et gérée par les partenaires sociaux



SENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

