

égalité
professionnelle
en questions



OPCALIA

PROMOTEUR DE COMPÉTENCES



Éditorial

La perception de l'égalité professionnelle femmes-hommes varie selon les entreprises. Pour un certain nombre d'entre elles, elle s'impose comme une évidence, une conviction. Pour les autres, elle représente une obligation réglementaire ou une réponse à une pénurie de main-d'œuvre.

Fortement engagé depuis plusieurs années sur le terrain de l'égalité d'accès à la formation professionnelle, Opcalia a conduit une enquête interrégionale en 2006 sur l'accès à la formation des femmes dans le cadre d'Égalia^().*

Aujourd'hui, Opcalia porte le projet Cap Égalité^() qui propose aux entreprises un accompagnement pour la mise en œuvre d'un accord et d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle, obligatoires pour les entreprises de plus de 50 salariés à compter du 1^{er} janvier 2012.*

Opcalia propose ce guide pratique visant à accompagner les entreprises dans leur démarche en faveur de l'égalité professionnelle (mixité professionnelle, égalité d'accès à la promotion et à la formation, égalité salariale, articulation des temps de vie...).

Cadre légal, ressources documentaires, FAQ, plan d'action, label Égalité... ce guide fournit des informations incontournables et dresse un panorama de solutions et d'actions à mettre en œuvre au sein des entreprises en faveur de l'égalité professionnelle.

^(*) Projet soutenu par le Fonds Social Européen

sommaire

égalité professionnelle en questions

Situations types

Besoin de recrutement	9
Conformité à l'obligation légale	11
Égalité comme valeur fondatrice et facteur de performance	13

Comment agir ?

Règles de base	17
<i>Toute entreprise</i>	17
<i>À partir de 50 salariés</i>	19
<i>200 salariés et plus</i>	21
<i>300 salariés et plus</i>	23
Étapes clés	25
<i>Afficher une politique claire et mesurable</i>	25
<i>Formaliser et communiquer</i>	25
<i>Affecter un budget</i>	25
<i>Construire des partenariats</i>	27
<i>Lutter contre les stéréotypes</i>	27
<i>Obtenir le Label Égalité</i>	27

L'égalité en pratique

Recrutement	31
1 <i>Attirer des candidatures féminines/masculines ?</i>	31
2 <i>Traiter équitablement les candidatures ?</i>	31
3 <i>Recruter sans discriminer ?</i>	31
Évolution professionnelle	33
4 <i>Construire un parcours professionnel égalitaire ?</i>	33
5 <i>GPEC et égalité professionnelle ?</i>	33
6 <i>Évaluer la variété des situations entre les femmes et les hommes ?</i>	33
7 <i>Le plafond de verre ?</i>	35
8 <i>Évolution des femmes vers des postes à responsabilité</i>	35

Formation	35
9 <i>Gestion égalitaire de la formation ?</i>	35
10 <i>Formation : indicateurs types ?</i>	37
11 <i>TPE et Plan de formation équilibré ?</i>	37
12 <i>Meilleur accès des femmes à la formation ?</i>	39
Rémunération	41
13 <i>Loi sur l'égalité salariale ?</i>	41
14 <i>Écarts de rémunération ?</i>	41
15 <i>Plan de suppression des écarts ?</i>	43
16 <i>Éviter les écarts ?</i>	43
17 <i>Supprimer les écarts injustifiés ?</i>	43
18 <i>Obligations de négociation ?</i>	45
Mixité des équipes	45
19 <i>Différence entre égalité, mixité, parité ?</i>	45
20 <i>Intégrer des femmes dans un collectif masculin ? Et, inversement ?</i>	45
21 <i>Manager la mixité ?</i>	47
22 <i>Aménager les postes et organiser le travail ?</i>	47
23 <i>Intégrer des femmes dans mes ateliers ?</i>	49
Équilibre vie professionnelle et personnelle et Parentalité	49
24 <i>Évolution de la rémunération durant un congé de maternité ou d'adoption ?</i>	49
25 <i>Congé maternité, paternité et parentaux : accompagner ces absences ?</i>	49
26 <i>Gérer plusieurs congés maternité simultanés ?</i>	51
27 <i>Congé parental d'éducation ?</i>	51
28 <i>Temps partiel subi ?</i>	51
29 <i>Équilibrer vie personnelle et professionnelle de mes salariés ?</i>	53

Formation à l'égalité	53
30 <i>Former à l'égalité, pourquoi ?</i>	53
31 <i>Former à l'égalité, comment ?</i>	53

Focus

Cadre juridique et Code du travail	56
<i>Cadre juridique</i>	56
<i>Code du travail</i>	57
<i>ANI (Accord national interprofessionnel) 2004</i>	64
Aides publiques	65
<i>Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	65
<i>Crédit impôts famille</i>	67
Publications et références	68
<i>Livres</i>	68
<i>Études</i>	68
<i>Guides pratiques</i>	69
<i>Sites Internet</i>	69
Glossaire	71



l'égalité
professionnelle
en questions

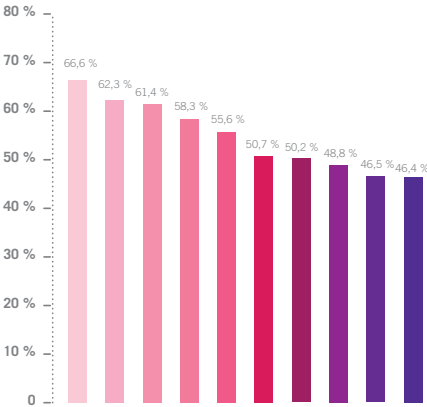
Situations types

Besoin de recrutement	9
Conformité à l'obligation légale	11
Égalité comme valeur fondatrice et facteur de performance	13



État des lieux en matière de recrutement

La part des projets de recrutement jugés difficiles s'élève avec le niveau de qualification des postes : 47 % pour les ingénieur(e)s et cadres contre 37 % pour les manœuvres et ouvrier(ière)s non qualifié(e)s.



- Aides à domicile et aides ménagères : 52 983
- Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques : 28 028
- Cuisiniers : 30 154
- Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices : 23 510
- Employés de maison et personnels de ménage : 22 120
- Sportifs et animateurs sportifs (encadrants) : 19 736
- Employés de l'hôtellerie : 30 089
- Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis) : 63 712
- Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...) : 40 377
- Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés : 17 564

Source : enquête « Besoin de main d'œuvre (BMO) » 2012, Pôle emploi

L'enquête annuelle « Besoins annuels en main-d'œuvre » réalisée par Pôle emploi mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir.

»»» **Besoin de** recrutement

Du point de vue des employeurs, 42,6 % des prévisions d'embauche sont assorties de difficultés de recrutement.

Vos enjeux

- Trouver des solutions aux difficultés de recrutement, fidéliser les salariés.
- Diminuer des coûts induits par le turn-over et la pénurie sur certains postes.

Vos actions

- **Recrutement de femmes sur des métiers masculins**, industrie et transport en particulier, et **d'hommes sur des métiers féminins**, santé, services aux personnes, en développant notamment des projets avec les acteurs de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, PLIE...) et de la formation (OPCA via les dispositifs de la formation professionnelle, OPACIF...).
- **Formations et dispositifs d'intégration dédiés** : l'ouverture des recrutements au sexe « minoritaire » justifie souvent la mise en place d'aide à l'accueil et à l'intégration des nouveaux, comme le tutorat.
- Développement de la **polyvalence** pour ouvrir des postes en pénurie de main-d'œuvre à des salariées de l'entreprise : ce fut le cas, par exemple, d'un travail sur la **mobilité interne** de femmes vers des postes de conducteurs de ligne dans une société de recyclage.



Les métiers n'ont pas de sexe

Parce qu'elles ne sont pas préparées aux mêmes emplois, les femmes n'entrent pas dans les mêmes secteurs professionnels que les hommes. Ainsi, le secteur tertiaire est largement investi par les femmes. Toutefois, les entreprises et les branches professionnelles prennent conscience que des équipes mixtes et diversifiées en termes de compétences, d'approches et de sensibilités s'avèrent plus innovantes, plus réactives et plus efficaces que des équipes se ressemblant et se reproduisant selon un modèle monolithique.

Pour en savoir plus
www.femmes.gouv.fr

⁽¹⁾ *Enquête réalisée par l'IFOP en février 2011 à la demande de la délégation aux Droits de femmes de l'Assemblée Nationale.*

⁽²⁾ *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Brigitte Grésy, juillet 2009.*

»»» Conformité à l'obligation légale

Le principe d'égalité est un principe fondamental en droit du travail, il trouve sa source tant en droit communautaire qu'en droit interne.

L'Article 99 de la Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (décret d'application n° 2011-822 du 7 juillet 2011) introduit plus particulièrement l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à défaut d'un plan d'action à caractère unilatéral.

De récentes études nationales montrent que :

- **environ la moitié des entreprises** de plus de 50 salariés concernées par l'obligation légale établit un Rapport de Situation Comparée (RSC)⁽¹⁾. Mais l'existence d'un RSC est **largement liée à la taille de l'entreprise** : 38 % des entreprises de plus de 50 à 100 salariés s'y conforment contre 84 % de celles de plus de 500 salariés.

- les obligations de négociation d'un accord égalité ou d'adoption d'un accord de branche sont méconnues en 2010, seulement 8,7 % des accords abordent le thème de l'égalité professionnelle⁽²⁾.

Votre enjeu

Connaître et respecter les obligations légales.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, d'un plan d'action unilatéral, s'exposent à une pénalité financière.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa de l'Article L.2242-5-1 du Code du Travail peut atteindre au maximum 1 % des rémunérations et gains. Le montant est fixé par le directeur de la DIRECCTE, dans des conditions prévues par le Code du travail, en fonction notamment des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais aussi des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées.



Quel lien entre égalité professionnelle et performance ?

Michel Ferrary, économiste et professeur de management au CERAM, à Sophia Antipolis, a réalisé une étude sur 42 entreprises du CAC 40 en 2009. 14 ont un taux de féminisation de l'encadrement de l'ordre de 35 %.

Les résultats montrent que ces 14 entreprises ont connu en moyenne une croissance de leur chiffre d'affaires supérieure de 61 % aux autres entreprises, une rentabilité deux fois plus importante et une productivité supérieure de 34 %. Enfin, dans ces 14 entreprises, la création d'emplois est supérieure de 150 %.

Voir aussi les résultats de l'étude de McKinsey réalisée en 2010 : www.mckinsey.com/features/women_matter



Quelle valeur ajoutée pour mon entreprise ?

À court terme, revoir vos procédures de gestion des ressources humaines et mieux organiser vos activités pour prendre en compte l'égalité est une bonne occasion de rationaliser et réduire les coûts.

L'expérience accumulée montre qu'améliorer la mixité de vos équipes, c'est aussi améliorer votre ambiance de travail interne.

»»» Égalité comme valeur fondatrice et facteur de performance

Une récente enquête de l'APEC montre que 69 % des entreprises sont d'accord avec le fait que la mixité de l'emploi est toujours possible, qu'il s'agit d'une question de volonté. Par ailleurs, plusieurs études réalisées ces dernières années (étude de Michel Ferrary du CERAM ; étude de McKinsey réalisée en 2010...) montrent une forte corrélation entre performance et mixité des équipes dirigeantes.

Si les entreprises concernées sont principalement de grande taille, avec plus de 600 salariés, on trouve également des PME pour lesquelles **l'égalité professionnelle est un enjeu stratégique**.

Vos enjeux

- Améliorer la performance de l'entreprise en favorisant la mixité des équipes et des postes à responsabilité.
- Améliorer l'ensemble des processus de gestion des ressources humaines et d'organisation de l'entreprise.
- Renforcer l'attractivité de l'entreprise pour recruter de futur(e)s salarié(e)s et réduire le turn-over.
- Valoriser les engagements, les actions réalisées et leurs résultats pour nourrir l'image de marque de l'entreprise.

Vos actions

- Adoption d'une politique en matière d'égalité portée par les dirigeants de l'entreprise et conduite en concertation avec les partenaires sociaux et les salarié(e)s.
- Articulation de l'accord et du plan d'action égalité professionnelle avec les actions engagées sur la diversité, le développement durable et la responsabilité sociétale.
- Mise en place d'une équipe dédiée (ou de référents) à l'égalité, ou à la diversité : poste de chargé de mission, correspondant égalité dans chaque établissement de l'entreprise.
- Communication forte sur l'égalité en externe et en interne auprès des salarié(e)s.
- Éventuellement, candidature au label égalité certifiant l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle tant pour les salarié(e)s ou futur(e)s salarié(e)s que pour les clients et les donneurs d'ordre (Etat, collectivités, entreprises engagées dans la RSE, ...).



l'égalité
professionnelle
en questions

Comment agir ?

Règles de base 17

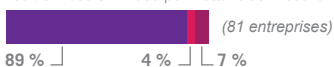
Étapes clés 25



Éléments contenus dans le RSC

Dans plus de 50 % des cas, lorsqu'un rapport de situation comparée existe^(*), celui-ci contient davantage de données chiffrées que de données qualitatives relatives aux mesures adoptées et aux objectifs prévus.

Les données chiffrées permettant de mesurer les écarts



Les données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir, le cas échéant



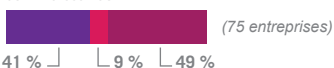
Les mesures adoptées au cours de l'année écoulée afin d'assurer l'égalité professionnelle



Les objectifs prévus pour l'année à venir, la définition des actions à mener et l'évaluation de leur coût



Les données éventuelles, tenant compte de la situation particulière affichées dans l'entreprise, afin que les salariés en aient connaissance



- Oui
- Non, mais c'est prévu
- Non, et ce n'est pas prévu

Source : Étude Opcalia, 4 novembre 2008, Catalys Conseil et Opinionway avec le soutien du FSE - Projet EGALIA.

^(*) Art. L. 2323-57 du Code du travail : Chaque année dans les entreprises « d'au moins 300 salariés », l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise (ou, à défaut aux délégués du personnel), soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

»»» Règles de base

Toutes les entreprises ont des obligations en matière d'égalité professionnelle. Cependant, selon les effectifs (à partir de 50, 200 et plus, 300 et plus), les obligations se renforcent et se cumulent.

Toute entreprise

Ne pas discriminer

L'Article L.1132-1 du Code du travail relatif à la prévention des discriminations (voir p. 57) impose aux entreprises de s'appuyer sur des critères objectifs de choix, principalement les compétences des personnes, leurs expériences et leurs réalisations.

Négocier l'égalité

Lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation annuelle de mettre en place une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

L'entreprise a également une obligation de réduction des écarts de salaire entre femme et homme.

Réduire les éventuels écarts de salaire

Garantir l'évolution de la rémunération en cas de congé maternité



La NAO sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle est obligatoire dans l'entreprise. Un accord de branche ne peut exonérer l'employeur de ces obligations. L'accord de branche ne peut être qu'un accord cadre.



Pour en savoir plus

Consultez votre conseiller Opcalia pour connaître votre branche professionnelle de rattachement. Tous les accords de branche accessibles sur www.egaliteprofessionnelle.org



Outil de diagnostic

Le RSC doit rester un outil de diagnostic de la situation en matière d'égalité professionnelle au sein de votre entreprise. L'enjeu n'est pas de compiler des chiffres mais bien d'en tirer une analyse en vue d'une action égalité.



⁽¹⁾ Le fait d'apporter une entrave, soit à la constitution d'un Comité d'entreprise, d'un Comité d'établissement ou d'un Comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier notamment par la méconnaissance des dispositions des Articles L.2324-3, L.2324-5, L.2324-8 fait encourir une peine d'emprisonnement d'un an et une amende de 3 750 €.

Accord d'entreprise ou accord de Branche ?

L'existence d'un accord de Branche sur l'égalité professionnelle n'exonère pas l'entreprise d'être couverte d'un accord qui lui soit propre. Par contre, l'entreprise peut s'inspirer de l'accord de Branche.

Les branches réalisent des diagnostics égalité dans leurs secteurs et identifient ainsi les écarts clés sur lesquels il convient d'agir (insuffisance de mixité, écarts de rémunération, différences importantes dans les parcours,...).

Ces accords vous donnent également des pistes adaptées de prise en compte de la conciliation vie familiale et vie professionnelle, de partenariats, de regroupement avec d'autres employeurs.

A partir de 50 salariés

L'Article 99 de la Loi de novembre 2010 portant réforme des retraites :

- pérennise l'obligation de négocier sur les écarts salariaux hommes/femmes ;
- renforce et enrichit le Rapport de Situation Comparée (RSC) ;
- introduit l'obligation d'établir un accord ou à défaut, un plan d'action, renforce l'information des salariés ;
- institue une pénalité financière en cas d'absence d'accord ou de plan d'action.

Rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise

Dans le rapport sur la situation économique de l'entreprise remis obligatoirement chaque année au comité d'entreprise, vous devez inclure la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. La violation de cette obligation fait encourir le délit d'entrave⁽¹⁾.

Il s'agit d'apprécier, pour les différentes catégories 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.

Le rapport sur la situation économique est complété par les indications contenues dans le plan d'action.

Afin de faciliter le travail des entreprises et de les accompagner dans l'élaboration de ce rapport et des plans d'actions en faveur de l'égalité femme/homme, l'État et les partenaires sociaux mettent à la disposition des entreprises les outils suivants :

- une liste *a minima* **des indicateurs** devant figurer dans le rapport de situation comparée ;
- des outils d'accompagnement, et notamment **deux modèles-types de rapport**, l'un pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'autre pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Utiliser les indicateurs

Les indicateurs couvrent les principales actions de gestion du personnel (recrutement, rémunération, formation, temps de travail, etc.) et ne sont pas toujours faciles à produire. Il faut donc anticiper leur production.

Respecter les obligations légales : présenter les indicateurs. Ces indicateurs peuvent être utilisés dans votre négociation annuelle obligatoire (NAO).



Exemples de questions à vous poser pour aider à l'analyse

- Êtes-vous dans une situation de non-mixité des effectifs ?
- Quelles sont vos difficultés en matière de gestion du personnel (recrutement, turn-over élevé, absentéisme, pénibilité, gestion des horaires) ?
- Les femmes sont-elles plus souvent dans des emplois peu qualifiés ou sans possibilité d'évolution ?
- Si vous comptez de nombreux temps partiels, féminins en majorité, quelles sont les difficultés induites ?

Autant de questions qui vous guideront dans le choix des indicateurs clés à établir. Ayez en tête l'obligation d'adopter un plan de réduction des écarts de rémunérations.



N'attendez pas la fin de l'année pour vous pencher sur les indicateurs. Un suivi de formation qui ne distinguerait pas femmes et hommes (notamment pour le nombre d'heures de formation et la nature de ces formations) ne serait pas exploitable pour l'élaboration du RSC en fin d'année. Il faut donc anticiper dès l'origine.

Analyser

Le travail ne s'arrête pas à la production d'indicateurs, obligatoires ou non. L'objectif est d'identifier puis de réduire les écarts injustifiés.

Les principaux indicateurs sexués à constituer concernent les effectifs, l'âge et l'ancienneté, le type de contrat, le temps de travail, les rémunérations, la formation, l'absentéisme et la pénibilité.

Établir un plan d'action

Les actions clés sont soit correctrices d'inégalités existantes soit anticipatrices afin d'éviter des inégalités futures. En voici quelques exemples.

- **Favoriser l'accès à la formation qualifiante** ou à l'évolution professionnelle des femmes, notamment les moins qualifiées.
- **Identifier les parcours professionnels** permettant l'évolution professionnelle et l'accès aux responsabilités. Vérifier l'égal accès des femmes et des hommes à ces parcours.
- **Clarifier les règles** régissant les temps partiels, leur accès aux temps complets, l'évaluation réelle de leur performance (réalisation d'objectifs adaptés au temps de travail effectif).
- **Prendre en compte les contraintes familiales** des jeunes pères et mères afin de les fidéliser : aménagement des horaires, horaires à la carte, télétravail, aide à la garde des enfants.
- **Identifier des actions** qui contribueront à la fois à la stratégie de votre entreprise et à l'égalité professionnelle. Par exemple, modifier l'organisation du travail pour privilégier les temps complets au bénéfice des salariés concernés et la productivité de votre entreprise.

200 salariés et plus

Mettre en place une commission égalité dans le CE

Dans les entreprises de plus de 200 personnes, une commission de l'égalité professionnelle doit être créée au sein du comité d'entreprise (Article L.2325-34 voir p. 63).

De manière générale, les entreprises déclarent que les Instances Représentatives du Personnel (IRP) ne sont pas toujours motrices en matière d'égalité professionnelle alors même que les directeurs déclarent s'appuyer sur elles. Le bon fonctionnement de la « commission égalité » est donc un véritable enjeu pour l'entreprise. La formation des membres de la commission sur l'égalité professionnelle est un facteur de mobilisation.



Veillez à ce que l'égalité soit intégrée dans l'ensemble des accords, en évitant, par exemple, un accord GPEC handicap ou sénior qui ne prévoit pas d'indicateurs sexués sur la formation.

⁽¹⁾ *rémunération : salaire de base, primes et avantages en nature*

Mettre en place une commission égalité mixte lorsque les IRP sont majoritairement masculines ou féminines permet de les sensibiliser à la question d'égalité.

Les réunions de la commission égalité planifiées en même temps que celles du comité d'entreprise ou celles sur la présentation du Plan de formation évitent de multiplier les temps de réunion et déplacements.

La commission égalité est un fort relais interne à double titre : expérience terrain permettant de repérer des situations inégalitaires, diffusion de la politique d'égalité de l'entreprise auprès des salarié(e)s.

300 salariés et plus

Chaque année (Article L.2323-57 voir p. 62), les entreprises de 300 salariés et plus soumettent au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, soit directement, soit par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) dans l'entreprise. Celui-ci comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories 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, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Le RSC a été modifié en 2008 sur deux points importants :

- **la possibilité d'établir le RSC** non pas par catégorie professionnelle (ouvrier, employé, cadre) mais sur **un autre type de classification** plus adapté à la situation de l'entreprise (catégories d'emplois, métiers-repères ou emplois-type...).

Quant à **l'indicateur relatif aux rémunérations**⁽¹⁾, les données doivent être produites, d'une part par catégorie professionnelle et d'autre part, par niveau de classification, emplois-types ou métiers repérés ;

- **l'analyse en matière de rémunération** peut être conduite, au-delà des moyennes souvent peu éclairantes, **sur les rémunérations médianes** (50 % de la catégorie à ce niveau de rémunération ou plus). Il faut également prendre en compte l'éventail des rémunérations et le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Le guide figurant sur le site www.femmes.gouv.fr, rubrique femmes/égalité, fournit des exemples de tableaux à remplir.



S'assurer que la communication de l'entreprise ne soit pas porteuse de stéréotype (Accord national interprofessionnel de 2004 - Focus formation à l'égalité voir p. 64).



« Un accompagnement extérieur permet un changement de pratiques et de culture en douceur tout en intégrant une pédagogie au niveau des RH en faveur de l'égalité professionnelle ».

A. Soto-Mayor, Créatrice d'entreprise.

»» Étapes clés

Une politique d'égalité professionnelle volontariste se matérialise par un plan d'action. Il se compose du diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise, des actions prévues et de leur mesure.

Afficher une politique claire et mesurable

Deux éléments clés :

- **Disposer d'un diagnostic complet et d'un plan d'action égalité.**
- **Clarifier la place de cette politique dans l'entreprise :** politique de ressources humaines, de développement durable, de diversité, ou encore de responsabilité sociétale. Une politique égalité pilotée par la communication ou la direction générale, cela n'a pas le même impact.

Formaliser et communiquer

Il existe des mesures simples qui peuvent contribuer à votre implication pour l'égalité professionnelle :

- se former et participer à la formation des IRP sur l'égalité professionnelle (analyse du Rapport de Situation Comparée, lutte contre les stéréotypes, ...)
- formaliser l'engagement égalité, de façon écrite, visible : charte, livret des valeurs incluant l'égalité professionnelle ;
- décliner la politique égalité dans le **dialogue social** : au-delà de l'accord égalité, prévoir les modalités de fonctionnement de la commission égalité ;
- avoir des outils et une politique de communication adaptés : en interne, un espace Intranet dédié peut être une option. Certaines entreprises ont réalisé des bandes dessinées expliquant la démarche de mixité des équipes.

Affecter un budget

Pour mettre en œuvre et garantir la réussite d'une politique égalité, des moyens spéciaux doivent être alloués, tels que :

- la création d'un poste dédié à l'égalité professionnelle ;
- une décentralisation du budget égalité donnant les moyens à toutes les filiales ou établissements de l'entreprise d'appliquer la politique égalité ;
- la création de moyens spécifiques en formation notamment.



59 entreprises se sont déjà engagées dans le label égalité. Ces entreprises emploient 500 000 salariés.

Parmi les labellisées, citons Castorama, centre Ambulancier Sud Manche, Dexia Sofaxis, Eurocopter, AXA, La Poste, Société Générale, PSA Peugeot-Citroën, Eau de Paris, Barbin Associés Assurances, LCL, Ville de Rennes, Veolia Propreté Aquitaine, Quille, Conseil régional de Bretagne et de Picardie,...

Construire des partenariats

Les inégalités sont produites dans la société en général. L'entreprise peut donc envisager des partenariats avec les acteurs publics permettant d'influer à court et souvent moyen/long terme sur ces situations. Deux grands types de partenariats sont possibles :

- avec les acteurs de l'emploi - Pôle emploi, missions locales, comités de bassin - pour élargir les recrutements en cours. Opcalia peut vous appuyer dans ces démarches qui impliquent souvent la mise en place de formations préalables à l'embauche ;
- avec des acteurs de la formation initiale, afin de favoriser la mixité dans les filières de formation (apprentissage, stages).

Lutter contre les stéréotypes

Cette action implique également de lutter contre les stéréotypes qui concourent aux inégalités entre femmes et hommes. Cela passe par la sensibilisation, la formation (voir p. 36), la communication interne et externe.

Obtenir le Label Égalité

Le Label Égalité, outil d'émulation, valorise les entreprises, associations et administrations qui ont une approche novatrice en matière d'égalité professionnelle. Il récompense l'exemplarité de leurs pratiques et concerne des entreprises et organisations de toute taille qui s'engagent durablement dans l'égalité.

Le Label est instruit par l'AFNOR et attribué par une commission nationale paritaire.

Les renseignements sont disponibles sur le site Internet de l'AFNOR et du service des Droits des femmes et de l'égalité :

www.afnor.org et www.femmes.gouv.fr



l'égalité
professionnelle
en questions

L'égalité en pratique

Recrutement	31
.....	
Évolution professionnelle	33
.....	
Formation	35
.....	
Rémunération	41
.....	
Mixité des équipes	45
.....	
Équilibre vie professionnelle et personnelle et Parentalité	49
.....	
Formation à l'égalité	53
.....	



Le recrutement sans CV

« Le recrutement sans CV est fondé sur la seule appréciation des compétences.

Pour être efficace, le recrutement sans CV doit être inscrit dans une démarche fondée sur les compétences, depuis la rédaction de l'annonce jusqu'à l'accueil de la personne recrutée par un parcours d'intégration au sein de l'entreprise. Ce processus ayant été au préalable préparé par une formation des managers à la diversité et à la non discrimination.

Concrètement, quand une personne postule via Pôle emploi ou directement sur notre site Internet, nous les dirigeons vers un questionnaire mis en ligne composé de quelques questions ouvertes les compétences attendues pour le poste. Le(la) candidat(e) répond au questionnaire en soulignant comment il(elle) a pu mettre en œuvre les compétences requises dans sa vie professionnelle antérieure. Si le dossier nous intéresse nous reprenons contact avec le(la) candidat(e) mais toujours en préservant son anonymat. Nous n'avons ainsi aucune information sur l'âge, le sexe, l'origine, le domicile de la personne tant que l'entretien n'a pas eu lieu. Nous avons déjà procédé à une vingtaine de recrutements d'employés et de cadres selon cette méthode. Les managers en sont satisfaits et avouent que la lecture du seul CV n'aurait peut-être pas donné l'envie d'aller plus loin. Par ailleurs, par cette méthode les managers ont préparé l'entretien car ils ont approfondi leurs besoins en compétences et les candidat(e)s sont plus à l'aise car ils/elles ont réfléchi aux compétences attendues et à leur motivation pour le poste. L'entretien de recrutement est beaucoup plus riche. Cette démarche permet aussi de répondre de façon motivée aux candidat(e)s qui ne seraient pas retenus, ce à quoi nous nous sommes engagés ».

Campus France.



La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) c'est quoi ?

Développée par Pôle emploi, la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) permet d'évaluer les candidats non plus sur leurs diplômes, mais sur leurs aptitudes réelles, vérifiées à travers la réalisation d'actions concrètes correspondant au poste de travail (simulation). C'est une méthode originale qui permet d'élargir les recherches et d'augmenter vos chances de succès en repérant des profils pertinents.

»»» Recrutement

1 Attirer des candidatures féminines/masculines ?

- Rédiger le descriptif de poste de manière à s'adresser à la fois aux femmes et aux hommes plutôt qu'à un individu supposé « neutre ». L'intitulé du poste comporte au moins la mention femme/homme (obligation légale) et, si possible, le nom du métier au féminin et au masculin.
- Élargir ses sources habituelles de candidats. Participer aux forums métiers ou recrutement sur son bassin d'emploi ; accueillir garçons et filles, que ce soit en stage, en apprentissage ou dès le collège, lors des découvertes des métiers et de l'entreprise.



Deux actions clés

L'annonce de recrutement doit s'adresser aux hommes comme aux femmes.

Comparez la proportion des femmes et des hommes dans les candidatures reçues et dans les recrutements effectués : s'il y a un écart, analysez-en les raisons.

2 Traiter équitablement les candidatures ?

Il s'agit de s'assurer que l'on fait un choix à compétences égales. Un entretien de recrutement équitable est un entretien efficace : il est essentiellement centré sur les compétences en rapport avec le métier.

3 Recruter sans discriminer ?

- Les mises en situation permettent de mieux appréhender les compétences des candidats que le diplôme - ou son absence - ou le CV. Pôle emploi vous accompagne dans la Méthode de Recrutement par Simulation (voir ci-contre).
- Vous pouvez aussi :
 - prendre les décisions à plusieurs : définir à l'avance les critères de choix et les partager avec les personnes en charge des recrutements (responsables RH, managers) ;
 - organiser des comités de recrutement mixtes ;
 - tester le CV anonyme ou le recrutement dans CV via un cabinet de recrutement par exemple (voir ci-contre) ;
 - formuler par écrit votre choix du candidat retenu.

Nous vous invitons à consulter le Kit « Recruter dans la diversité » édité par Opcalia.



⁽²⁾ Lire les recommandations du kit méthodologique « Conduire des entretiens individuels en entreprise » proposé par Opcalia sur [opcalia.com](https://www.opcalia.com) afin d'éviter tout risque de discrimination, volontaire ou involontaire.

➤➤➤ Évolution professionnelle

4 Construire un parcours professionnel égalitaire ?

Identifier les outils de gestion des ressources humaines que vous allez utiliser pour construire, avec vos salariés, leur parcours professionnel : entretien annuel d'évaluation, entretien professionnel, fiches de poste, référentiel métier, convention collective, demandes de formation...

Repérer ensuite les personnes qui les utilisent : responsables ressources humaines, managers, chefs d'équipes...

Former ces personnes à l'utilisation de ces outils.

La qualité des entretiens, que ce soit entretien annuel d'évaluation ou entretien professionnel⁽²⁾, est en effet déterminante pour éviter les inégalités entre femmes et hommes.

Prenons un exemple. Lors de l'évaluation annuelle, un responsable explique à l'une de ses collaboratrices qu'elle ne peut pas être augmentée. Il argumente en mettant en avant son travail à temps partiel et par conséquent sa plus faible contribution au sein de l'équipe. L'évaluation du manager porte alors sur le temps de présence, non sur la performance et les objectifs. Le mode d'évaluation doit être identique pour tous et ne doit pas défavoriser les personnes à temps partiel, généralement les femmes qui y ont le plus souvent recours.

5 GPEC et égalité professionnelle ?

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permet d'anticiper les évolutions des activités de votre entreprise, et donc des compétences dont vous aurez besoin demain. Par ailleurs, mettre en place une GPEC conduit à construire des parcours professionnels plus égalitaires. Le passeport formation qui recense les titres, diplômes, formations suivies, emplois occupés par un salarié... est un des outils qui permet de détecter les différences de parcours entre les femmes et les hommes.

6 Évaluer la variété des situations entre les femmes et les hommes ?

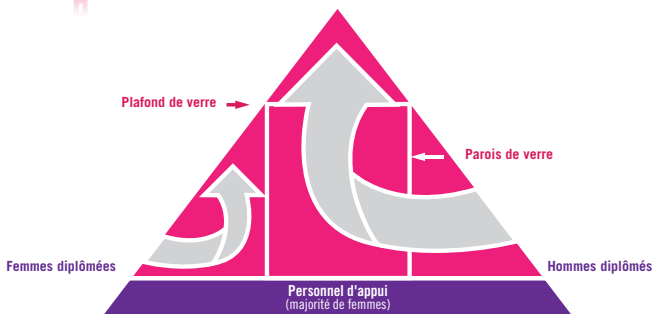
S'assurer que tous les métiers administratifs, techniques... sont pris en compte : le secrétariat et ses activités, le technicien et ses attributions...

Plusieurs entreprises ont mis en place des actions en ce sens :

- parcours d'évolution en trois ans d'un métier administratif vers un métier technique ;
- réflexions sur le contenu du métier de secrétaire, son évolution, son enrichissement : nouvelles activités, compétences, responsabilités et grille de classification / qualification revue en conséquence.



Le plafond de verre



7 *Le plafond de verre ?*

Ce terme illustre la difficulté d'accès des femmes au sommet de la pyramide hiérarchique. (voir glossaire, p. 71)

Plusieurs raisons freinent l'accès des femmes à l'encadrement :

- certains critères de sélection faussement égalitaires ou objectifs, dont la cooptation *via* des réseaux professionnels, d'anciens étudiants... ;
- leurs diplômes plus souvent universitaires et généralistes que techniques ou provenant de grandes écoles ;
- les stéréotypes et le contexte socio-historique qui entraînent à leur tour :
 - une autocensure plus fréquente chez les femmes ;
 - une manifestation d'ambition différente ;
 - une censure souvent inconsciente et bienveillante de la part du management.

En dehors du congé maternité, souvent évoqué comme obstacle, les contraintes familiales, plus fortes aujourd'hui pour les femmes que pour les hommes, conduisent souvent celles-ci à :

- ne pas changer de travail quand l'organisation domestique (dont la garde des enfants) est stabilisée,
- moins se déplacer lorsque le couple est biactif,
- accéder plus difficilement à la formation (horaires, lieu).

8 *Évolution des femmes vers des postes à responsabilité ?*

Analyser et vérifier que les critères choisis n'écartent pas les femmes de ces postes et qu'elles ont les mêmes chances pour y accéder.

En l'absence de candidatures féminines, instaurer un processus spécifique : cursus dédié de type « pépinière » favorisant la promotion interne ou organisation de passerelles entre métiers et filières.

Si les femmes sont plus nombreuses dans les fonctions de support ou d'expertise, étudier comment les former à la prise de responsabilités dans des fonctions opérationnelles ou de management.

»»» **Formation**

9 *Gestion égalitaire de la formation ?*

- Établir le plan de formation en précisant le sexe des personnes.
- Comparer les formations planifiées puis réellement suivies par les femmes et par les hommes.



Les démarches d'égalité professionnelle entrent dans la gestion des ressources humaines

Opcalia accompagne l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation (définition des besoins en formation, cahier des charges, appels d'offres auprès des Organismes de formation...) GPEC, dans le montage de formations à l'égalité professionnelle. Opcalia mobilise des aides de l'État, la région, l'Europe pour optimiser l'investissement formation des entreprises et de leurs salariés.

En savoir plus : opcalia.com

- Identifier les causes des écarts si le plan de formation montre un déséquilibre :
 - tous les services ont-ils indiqué des besoins en formation pour toutes les personnes ? Quelle proportion de femmes dans les services moins demandeurs ? Pourquoi ?
 - quels **métiers** ont besoin de plus de formation ? Quelle proportion de femmes dans les métiers moins demandeurs ? Pourquoi ?
- Même travail par **catégorie professionnelle** et par **type de contrat** (CDD, CDI, temps plein, temps partiel).

10 Formation : indicateurs types ?

- Nombre de stagiaires par sexe ;
- part des salariés formés par CSP et par sexe ;
- nombre moyen d'heures de stage par salarié, par CSP et par sexe ;
- répartition par type d'action :
 1. adaptation au poste et maintien dans l'emploi,
 2. développement des compétences.
- pour aller plus loin : nombre de formations débouchant sur une évolution professionnelle par sexe et coût moyen par CSP et par sexe.

11 TPE et Plan de formation équilibré ?

Il s'agit d'établir dans le détail la liste des formations qui seront suivies l'année suivante par vos salariés. Pour vous y aider, vous pouvez :

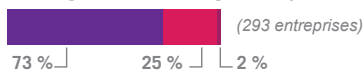
- identifier les activités ou les postes de travail qui vont évoluer : nouvelle machine, nouveau logiciel, nouvelle façon de travailler, etc. ;
- repérer les formations obligatoires ou fortement recommandées :
 - liées aux métiers comme chauffeurs poids lourds, électriciens, personnel de maintenance, etc. ;
 - liées au domaine d'activité : sécurité, qualité, hygiène, respect d'une norme, etc. ;
- identifier les manques de compétences et les besoins liés aux objectifs de l'entreprise comme :
 - améliorer la qualité de la relation téléphonique avec les clients ;
 - mieux gérer les conflits ;
 - diminuer les erreurs de livraison ou de facturation.



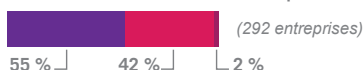
Facteurs déclenchant le recours à la formation

73 % des entreprises déclarent qu' « un changement de technologie sur le poste de travail du salarié » constitue l'élément déterminant le recours à la formation. Pour 11 % des entreprises, le bilan de compétences est le facteur déterminant.

Un changement de technologie sur le poste de travail du salarié



L'affectation du salarié à un nouveau poste



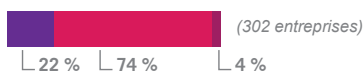
Les conclusions du responsable hiérarchique lors de l'entretien annuel



Une promotion du salarié à un niveau hiérarchique supérieur



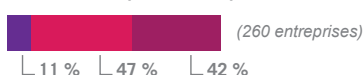
La demande du salarié



La formation initiale du salarié



Un bilan de compétences fait par le salarié



Source : étude Opcalia 4 novembre 2008, Catalys Conseil et Opinionway avec le soutien du FSE - Projet EGALIA.

En procédant ainsi, cela vous permet de mieux vérifier que les femmes et les hommes ont les mêmes chances d'accès à la formation.

12 Meilleur accès des femmes à la formation ?

Pour améliorer l'accès des femmes aux formations en tenant compte de l'articulation vie professionnelle et vie familiale, vous pouvez mettre en œuvre les solutions suivantes :

Formation ouverte et à distance

C'est le nom français de l'e-learning, ou formation assistée par ordinateur.

Au départ plutôt réservée à l'apprentissage des langues ou de la bureautique, la FOAD s'étend à d'autres formations comme les formations techniques de base ou des formations de mises en situation.

Attention, deux obstacles possibles :

- **manque de temps** : la personne se formant sur son ordinateur au lieu de partir en formation à l'extérieur risque de ne pas y consacrer le temps nécessaire, ayant toujours d'autres activités plus prioritaires.
- **abandon** : l'isolement dans l'apprentissage est une cause fréquente d'abandon avant la fin de la formation. Privilégier des formations où il y a un suivi par un formateur externe ou des contacts avec les autres personnes.

Plan de formation intra

Ce sont des formations organisées au sein de l'entreprise ou à proximité si vous ne disposez pas de salle adaptée. L'avantage est de pouvoir adapter les horaires de formation aux disponibilités des salarié(e)s.

Dans le cas de formations « inter » organisées entre plusieurs entreprises, vous pouvez mettre en concurrence les organismes de formation sur la souplesse offerte en termes de lieu et d'horaires.

Formations internes

Vous avez aussi la possibilité dans votre plan de formation de vous appuyer sur des « formateurs » internes, salarié(e)s de l'entreprise. Il faudra bien sûr vous assurer, outre leur expertise sur le thème de la formation, de leurs compétences pédagogiques. Des formations de formateurs peuvent également être dispensées.



Prenez le temps d'analyser les statistiques de salaires de votre entreprise. Avec le temps, on a pu laisser s'installer des écarts injustifiés de rémunération entre femmes et hommes sans s'en rendre compte. Il importe de les supprimer.

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale

Dans un arrêt du 6 juillet 2010 (n° 09-40.021), la Cour de Cassation a reconnu un cas de discrimination salariale bien que les fonctions exercées par les salariés soient différentes. Dans cette affaire, une responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux, estimait qu'elle subissait une différence de traitement avec ses collègues masculins, directeurs chargés de la politique commerciale et des finances de l'entreprise. Son salaire s'élevait annuellement à 48 000 euros alors que ceux des quatre directeurs étaient compris entre 76 000 et 98 000 euros.

Pour les juges, la salariée a bien été victime de discrimination salariale. Ils relèvent ainsi, entre l'intéressée et ses collègues masculins, membres comme elle du comité de direction, une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, ainsi qu'une importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chacune d'elles exigeant des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre.

L'ensemble de ces éléments caractérisent un travail de valeur égale.

Or, pour une ancienneté plus importante et un niveau d'études similaire, la salariée percevait une rémunération inférieure à celle de ses collègues masculins.



« Il est nécessaire de se faire accompagner dans l'élaboration objective d'une grille de rémunération afin de satisfaire aux nouvelles obligations en matière de négociations et plan d'action ».

G. Mangeart, Coordinateur régional de la formation professionnelle et Maître Grosdemange, Avocat.

Déplacements et garde d'enfants

Si vos salariés se forment en dehors de l'entreprise, assurez-leur les moyens de transport nécessaires : par exemple, le remboursement des frais de déplacements supplémentaires engagés. Dans le cas d'horaires inhabituels ou de nuits hors du domicile, vous pouvez également prendre en charge les frais de garde supplémentaires engagés par les salariés pour leurs enfants.

»» Rémunération

13 Loi sur l'égalité salariale ?

La Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a modifié le Code du travail et notamment les cinq articles suivants :

Article L.2242-7, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs.

Article L.2242-10, les accords collectifs d'entreprises sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative qu'accompagnés d'un procès verbal d'ouverture des négociations.

Article R.2241-2, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doivent être supprimés. Un diagnostic des écarts doit être établi.

Article L.3221-2, l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Article L.3221-4, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

14 Écarts de rémunération ?

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste une réalité au sein des entreprises. Pour y remédier l'entreprise doit éviter les *a priori* et s'appuyer sur des indicateurs concrets et objectifs.

Exemples :

« Les femmes gagnent moins que les hommes mais elles n'exercent pas les mêmes métiers ».

- Comparer la valeur des compétences requises dans chacun des métiers.

« Les hommes gagnent plus que les femmes mais ils sont les seuls à travailler de nuit. »

« Les femmes gagnent moins que les hommes mais elles sont les seules à travailler à temps partiel. »

- Le choix des personnes en matière d'emploi est-il basé sur des raisons historiques ou justifiées et objectives ?
- Les salaires des personnes à temps partiel sont-ils égaux « au *pro rata* », aux salaires des personnes en temps plein exerçant le même métier ou appartenant à la même catégorie professionnelle ?

15 *Plan de suppression des écarts ?*

Pour établir un plan de suppression des écarts, trois étapes sont à distinguer :

1. relire les décisions prises pour ne pas créer de nouveaux écarts ;
2. supprimer les écarts injustifiés installés historiquement ;
3. travailler les situations qui contribuent à créer des écarts.

16 *Éviter les écarts ?*

Afin de participer à une meilleure équité entre salarié(e)s et éviter la création d'écarts injustifiés (Article L.2242-7 sur l'égalité salariale, voir p. 60), analysez le processus de décision concernant leur rémunération et définissez notamment les critères de choix :

- le salaire d'embauche (application de la grille de convention collective) ;
- les augmentations individuelles ;
- les primes individuelles ;
- les promotions...

Une fois ces critères identifiés, ils doivent être formalisés par écrit et partagés par tout le management.

17 *Supprimer les écarts injustifiés ?*

Le plus important est de comprendre ce qui les a produits. Pour cela, il faut prendre en compte tous les éléments de la rémunération et s'appuyer sur l'historique du parcours des personnes. Les écarts « injustifiés » sont souvent difficiles à déterminer et peuvent nécessiter le recours à une expertise extérieure.

Afin de supprimer les causes de ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, vous pouvez :

- veiller à l'équité entre les différents types de contrats : CDD et CDI, temps partiel et temps plein etc. ;



Pour en savoir plus

Extrait de l'accord national interprofessionnel 2004 (voir p. 63)



En l'absence de mixité, une minorité se crée. On identifie ainsi des seuils dans la mixité. De 5 à 15 % de représentants d'un sexe, ceux-ci sont des « pionniers » de la mixité dans l'entreprise. De 20 à 25 %, la mixité se banalise mais reste fragile. Au-delà de 30 %, la mixité est acquise. Il convient ainsi d'être particulièrement attentif aux tendances à la masculinisation ou à la féminisation excessive.

- améliorer la mixité des métiers au fur et à mesure des recrutements et des évolutions professionnelles. Celle-ci contribue à une meilleure égalité professionnelle ;
- faciliter l'accès des femmes aux emplois mieux rémunérés : changement de métiers, promotion, emplois comprenant des avantages (primes, bonus, etc.).

18 Obligations de négociation ?

La loi impose aux entreprises soumises à la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) relative aux salaires effectifs, de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (Articles L.2242-7 et L.2242-8 du Code du travail). Cette négociation est un aspect de celle portant sur les salaires et les temps de travail. Elle s'ajoute à la négociation plus générale sur les objectifs d'égalité professionnelle.

»» Mixité des équipes

19 Différence entre égalité, mixité et parité ?

Dans le monde professionnel, un principe est obligatoire : **l'égalité**. Le sexe ne doit pas être pris en compte pour une embauche, une promotion, l'accès à une formation... Accroître la mixité aide à réaliser l'égalité professionnelle et l'égalité salariale.

La parité a été introduite en France dans le milieu politique afin que la représentation politique soit égalitaire entre femmes et hommes.

Les partis doivent contribuer à l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

20 Intégrer des femmes dans un collectif masculin ? Et, inversement ?

« Je recrute une femme pour la 1ère fois dans l'équipe de maintenance. J'embauche un homme pour la 1ère fois comme assistant maternel, y a-t-il quelque chose de particulier à prévoir ? ».

Il faut penser à privilégier le recrutement de plusieurs femmes ou hommes quand cela est possible pour favoriser l'intégration et éviter qu'une éventuelle rupture de contrat soit considérée comme la preuve que l'on ne peut pas appliquer la mixité.

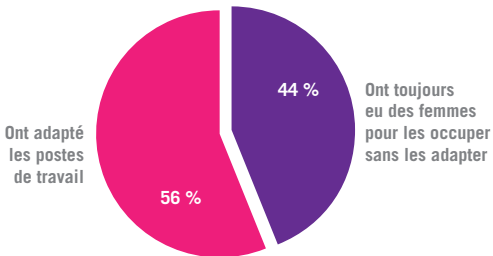
Comme tout(s) nouveau(x) salarié(s) s'assurer que cette (ces) personne(s) sera(ont) bien accueillie(es) :

- faciliter son (leur) intégration auprès du chef et des collègues ;
- nommer une personne pour le (les) accompagner ;



Adaptation des postes

Sur 27 entreprises ayant déclarées des femmes sur des postes à forte pénibilité, seules 56 % les ont adaptés pour réduire la pénibilité.



Source : étude Opcalia 4 novembre 2008, Catalys Conseil et Opinionway avec le soutien du FSE - Projet EGALIA.

- organiser son (leur) environnement de travail (poste, vêtements de travail, équipements de protection, accès au vestiaire, aux sanitaires réservés à chaque sexe, etc.) ;
- rester vigilant sur d'éventuelles dérives (comportements inadaptés) ;
- veiller à ne pas faire de cette nouveauté un événement extraordinaire ;
- éviter de transformer cette (ces) femme(s) ou cet (ces) homme(s) en « bête curieuse ».

Indicateurs à suivre :

- proportion des hommes et des femmes dans l'effectif, par métier et filière ;
- évolution sur plusieurs années de cet indicateur pour identifier les tendances et notamment les risques de masculinisation ou de féminisation excessive.

21 *Manager la mixité ?*

L'arrivée d'une (ou de) femme(s) ou d'un (ou d') homme(s) dans une équipe unisexe met en exergue le fonctionnement des équipes et leurs relations professionnelles.

Exemple :

- sur un chantier de BTP, l'arrivée d'une femme va poser la question, tacitement réglée jusque-là, de la propreté et de l'ordre sur le chantier ;
- dans une équipe de soignants composée de femmes, l'arrivée d'un homme peut introduire des relations avec les patients différentes du modèle « maternel » classique.

Il faut accompagner ces évolutions pour éviter les conflits entre les personnes et qu'elles deviennent facteur d'enrichissement dans la qualité du travail.

Deux outils sont privilégiés dans les entreprises : le **tutorat** des nouveaux entrants et la **formation au management**.

22 *Aménager les postes et organiser le travail ?*

Il est possible de s'appuyer sur des ergonomes et spécialistes de la santé au travail (équipes des CRAM, ARACT) pour identifier les aménagements à réaliser.

Pour les établissements d'au moins 50 salariés : mobiliser le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dont la mission est de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues à ce comité.



La responsabilité du chef d'entreprise et du management peut être engagée dans les cas de harcèlement (Glossaire voir p. 70 et Article L.1152-1 et suivants du Code du travail voir p. 60).

Des situations nouvelles comme l'introduction de femmes (ou d'hommes) dans une équipe auparavant masculine (ou féminine) peuvent causer de telles dérives.

L'égalité en pratique



**Le noyau dur de l'inégalité professionnelle :
l'inégal partage quotidien des tâches domestiques**

Temps	Homme salarié	Femme salariée
Temps domestique	2h06	3h27
Ménage, cuisine, linge, courses	1h11	2h36
Soins aux enfants et adultes	0h19	0h37
Bricolage	0h22	0h05
Jardinage	0h14	0h09

Source : Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010

Les femmes salariées consacrent en moyenne 1h20 de plus que les hommes salariés aux tâches domestiques tandis que le temps consacré par les femmes au travail rémunéré est inférieur d'une heure par rapport aux hommes.

Exemple : le recrutement de femmes postières a conduit à l'utilisation de « poussettes » pour porter le courrier, réduisant fortement les problèmes de santé liés au port de charge.

23 *Intégrer des femmes dans mes ateliers ?*

Le fait de ne pas disposer d'installations permettant d'accueillir une population mixte de salariés n'est pas reconnu comme une raison valable pour ne pas recruter de femmes (ou d'hommes). Pour financer des travaux d'aménagement, vous pouvez solliciter une aide *via* le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

»»» **Équilibre** vie professionnelle et personnelle et parentalité

24 *Évolution de la rémunération durant un congé de maternité ou d'adoption ?*

L'Article L.1225-26 du Code du travail (voir p. 59), précisé par une Circulaire ministérielle du 19 avril 2007, impose à l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise, de faire bénéficier la salariée de retour de son congé de maternité ou d'adoption, d'une augmentation de salaire basée sur les éventuelles augmentations générales, mais surtout de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant la durée de son congé, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

25 *Congé maternité, paternité et parentaux : accompagner ces absences ?*

Toutes ces absences doivent être anticipées, planifiées et organisées afin de ne pas peser négativement sur le bon fonctionnement d'un service.

Au-delà des risques juridiques, le manque de gestion de ces absences entraîne des conflits dans les équipes ou au retour de la personne, pouvant déboucher sur des départs, volontaires ou non.

Or un départ a un coût : indemnités, perte de savoir-faire et de connaissance de l'entreprise, remplacement, temps de formation du nouvel entrant... Ces coûts, dits « cachés », sont importants et ne doivent pas être négligés.

Remarque : une relation de qualité avec les salariés concernés induit d'être mieux informé(e) des absences ou de la réduction de temps de travail, et donc de pouvoir s'organiser en conséquence.



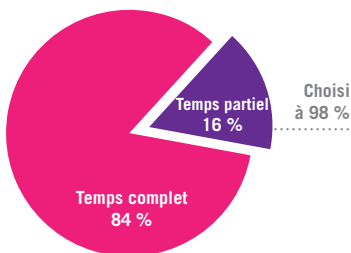
Les principales règles légales

- Les femmes enceintes ont droit à l'aménagement temporaire de leurs conditions de travail en cas de besoin, notamment sur les postes à forte pénibilité,
- Le congé paternité est un droit et un réel enjeu pour les jeunes pères. Il doit être effectivement mis en place (11 ou 18 jours de congé dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant),
- Les demandes de congé parental total ou partiel à l'issue du congé maternité ne peuvent être refusées durant les trois ans suivant la naissance ou l'adoption,
- Un entretien en vue de son orientation professionnelle doit être accordé au salarié de retour de congé parental d'éducation, de maternité ou d'adoption (Articles L.1225-27 et L.1225-57, voir p. 60 et 61).



Temps partiel

Sur un échantillon de 254 entreprises interrogées, 16 % des femmes sont à temps partiel contre 9 % pour les hommes. 98 % des femmes sont à temps partiel choisi contre 91 % pour les hommes.



Source : étude EGALIA, 4 novembre 2008, Catalys Conseil et Opinionway avec le soutien du FSE.

De plus, les conditions de prise en compte de la vie familiale par l'entreprise sont très vite connues à l'extérieur de l'entreprise. Être attractif pour de futurs salariés, c'est aussi s'engager sur le respect des charges familiales qu'ils assument.

26 *Gérer plusieurs congés maternité simultanés ?*

Plusieurs solutions existent comme le recrutement d'intérimaires ou de CDD avec une période de recouvrement suffisante pour permettre la passation des consignes.

Ces absences peuvent aussi être l'occasion d'une remise à plat de l'organisation : vérifier les activités de la personne qui va s'absenter en mettant à jour ou en réalisant à cette occasion sa fiche de poste.

Prévoir un entretien avec chaque personne avant leur départ en congé maternité et prendre contact avec elles quelques jours avant leur retour afin de mettre au point tous les aspects pratiques.

Ces entretiens doivent être proposés et non imposés aux salariées concernées.

27 *Congé parental d'éducation ?*

La loi oblige l'employeur à accorder un congé parental d'éducation à tout salarié – femme ou homme - à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans. Le/la salarié(e) prend ce congé en interruption totale de l'activité ou à temps partiel.

Toutefois, la fixation des horaires de travail relève de la compétence de l'employeur. En temps partiel, celui-ci doit trouver un consensus avec le salarié sur le choix de/ ou des absence(s). Il est souvent très difficile pour la bonne marche de l'entreprise de cumuler les absences le même jour, à l'exemple du mercredi : essayez de mettre à plat l'organisation et de voir si des alternatives sont possibles dans un esprit « gagnant- gagnant ».

28 *Temps partiel subi ?*

Le temps partiel subi concerne les salariés à temps partiel qui souhaitent accéder à un temps plein. Le temps partiel demeure un facteur important d'inégalité salariale et de parcours entre femmes et hommes. La difficulté pour l'entreprise est de connaître réellement les souhaits des personnes concernées et non d'en préjuger. Au total, 8,8 % des femmes salariées sont en situation de temps partiel subi, contre 3,3 % des hommes (voir graphique ci-contre).



« Les entreprises doivent prendre en compte les contraintes personnelles des salariés. Il faut mettre l'accent sur l'évolution professionnelle en réorganisant le travail, en anticipant et en recherchant des solutions de mise en œuvre ».

V. Boulet, Consultante.

..... L'égalité en pratique



L'égalité ne doit pas être un sujet à part

La 1^{ère} action consiste déjà à vérifier que l'ensemble de votre communication, interne comme externe, ou des formations sur les autres sujets ne reproduisent pas les mêmes stéréotypes sexistes que votre plan d'action cherche à supprimer.

29 *Équilibrer vie personnelle et professionnelle de mes salariés ?*

Penser, en fonction de votre organisation à :

- éviter les horaires de réunion matinaux ou tardifs,
- mettre en place un système d'aide à la garde des enfants, financement du CESU (ancien chèque service), places de crèches, crèche interentreprises, conciergerie facilitant la résolution des problèmes quotidiens...

Voir p. 27 les partenariats possibles pour identifier les solutions adaptées.

L'équilibre vie privée - vie professionnelle ne concerne pas uniquement les enfants, les charges familiales peuvent aussi concerner les ascendants. De plus, une charge de travail structurellement trop importante aura, tôt ou tard, une incidence sur la qualité du travail fournie, voire sur la santé des salariés concernés (stress, TMS, maladies).

Formation à l'égalité

30 *Former à l'égalité, pourquoi ?*

L'égalité peut paraître une évidence. Dans la pratique, et plus particulièrement pour l'encadrement et les équipes des ressources humaines, il n'est pas si évident de la faire vivre au quotidien. Il est donc vivement recommandé de les former, ou à tout le moins de les sensibiliser sur ce sujet. Il convient aussi d'encourager la formation des représentants du personnel.

Des formations peuvent être spécialement organisées ou bien incluses dans des formations existantes (management, etc.).

31 *Former à l'égalité, comment ?*

De plus en plus d'organismes dispensent des formations à l'égalité.

Des moyens pédagogiques, comme le théâtre et la vidéo d'entreprise, plutôt ludiques, permettent de contribuer efficacement à la prise de conscience des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, en faisant ressortir les situations types.

Pour le Service RH, les représentants du personnel, et éventuellement, les référents ou correspondants locaux ou par site, une formation sur l'analyse du Rapport de Situation Comparée et l'identification des pistes d'action permet de partager un même constat sur la situation de l'entreprise et favorise une culture commune de l'égalité.

Votre conseiller Opcalia peut vous aider à rechercher des formations adaptées.



l'égalité
professionnelle
en questions

Focus

Cadre juridique et Code du travail	56
.....	
Aides publiques	65
.....	
Publications et références	68
.....	
Glossaire	71
.....	



Cadre juridique et Code du travail

Cadre juridique

Cinq lois encadrent spécifiquement l'égalité professionnelle en France :

- la Loi du 13 juillet 1983, dite Loi Roudy, qui introduit notamment l'obligation de rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise ;
- la Loi du 9 mai 2001, dite Loi Génisson, introduisant l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle ;
- la Loi du 23 mars 2006, portant obligation de diagnostic, de négociation et d'adoption des mesures visant la suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes ;
- la Loi du 9 novembre 2010, portant sur la réforme des retraites et spécifiquement le titre VI sur les mesures relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes (dont Article 99), introduit l'instauration d'une pénalité pour les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action ;
- la Loi du 27 janvier 2011, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

Deux lois intègrent tout particulièrement l'égalité professionnelle :

- la Loi du 16 novembre 2001 sur les discriminations comprend l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe ;
- la Loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social introduit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Pour résumer, vos obligations légales sont :

- l'obligation de non discrimination (toutes les entreprises) ;
- l'établissement et l'analyse des indicateurs du Rapport de Situation Comparée, remis aux instances représentatives du personnel (entreprises de plus de 50 salariés) ;
- la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, l'élaboration d'un plan d'action unilatéral (entreprise de plus de 50 salariés) ;
- la mise en place d'une commission égalité (entreprises de plus de 200 salariés).

Article L.1132-1

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article L.1142-1

Sous réserve des dispositions particulières du présent Code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L.1142-3

Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

1° A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux Articles L.1225-1 à L.1225-28 ;

2° A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'Article L.1225-29 ;

3° A l'allaitement, prévues aux Articles L.225-30 à L.1225-33 ;

4° A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'Article L.1225-34 ;

5° Au congé de paternité, prévues aux Articles L.1225-35 et L.1225-36 ;

6° Au congé d'adoption, prévues aux Articles L.1225-37 à L.1225-45.

Article L.1142-4

Les dispositions des Articles L.1142-1 et L.1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;

2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;

3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L.1142-5

Incombe à l'employeur 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 :

1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des Articles L.2232-23 et L.2232-25 ;

3° Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L.1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une

dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L.1153-1

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

Article L.1225-26

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'Article L.3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L.1225-27

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Article L.1225-57

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Article L.1225-44

Mêmes dispositions que le L.1225-26 ci-dessus pour le congé d'adoption.

Article L.2242-5

L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le Rapport de Situation Comparée prévu par l'Article L.2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière

de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur 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, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur l'application de l'Article L.241-3-1 du Code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Article L.2242-5-1

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'Article L.2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux Articles L.2323-47 et L.2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'Article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale et du premier alinéa de l'Article L.741-10 du Code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'Article L.135-1 du Code de la sécurité sociale.

Article L.2242-7

La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'Article L.2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'Article L.2231-1.

Article L.2242-10

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'Article L.2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties.

Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions.

L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Article L.2323-47 (modifié par la Loi du 9 novembre 2010)

Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. 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 et le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories 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, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site Internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

A cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'État.

Article L.2323-57

Chaque année, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories 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, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Il établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site Internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Article L.2325-34

Dans les entreprises de deux cents salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'Article L.2323-57.

Article L.3221-3

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article L.5121-3

Les entreprises qui souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan. Ce dispositif ouvre droit à une prise en charge financière par l'Etat. Un décret détermine l'effectif maximal des entreprises éligibles et les conditions de prise en charge par l'Etat.

Article R.2241-2 (ancien n° L.132-27-2)

Afin de parvenir, en application de l'Article L.2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'Article L.2323-57.

Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'Article L.3221-3.

Article L.225-18-1. Code du commerce

La proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % dans les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé et, à l'issue de la plus prochaine assemblée générale ayant à statuer sur des nominations, dans les sociétés qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient un nombre moyen d'au moins cinq cents salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros. Dans ces mêmes sociétés, lorsque le conseil d'administration est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

« Toute nomination intervenue en violation du premier alinéa et n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition du conseil est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé. »

ANI (Accord national interprofessionnel) 2004

Plafond de verre

ANI (Accord national interprofessionnel) du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les emplois féminins sont concentrés dans six grands domaines professionnels (services administratifs, services aux personnes, vente, distribution, services aux entreprises et collectivités, intervention sociale et culturelle), qui regroupent à eux seuls 6,2 millions de femmes actives. Cette situation peut s'expliquer en partie par l'orientation scolaire des jeunes femmes. En effet, si elles réussissent plutôt mieux dans le système éducatif que les garçons, elles sont orientées différemment. D'autres éléments y contribuent également comme la discrimination systémique.

Cet ensemble concourt à l'existence d'un plafond de verre (voir la définition, p. 72) auquel se heurtent les femmes. Elles sont surreprésentées dans les filières littéraires, économiques et sociales, mais quasiment absentes dans les filières

« sciences et technologies industrielles » (8 %). Dans les instituts universitaires de technologie, les femmes sont rares : 5 % en électronique ou en mécanique, 10 % en informatique ou en génie civil. [...] »

Mixité des équipes

Article 9 de l'Accord national interprofessionnel de 2004 :
« Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes de responsabilité et, par là même, supprimer le plafond de verre.

Article 10 de l'Accord national interprofessionnel de 2004 :
« Les entreprises et/ou les branches prendront toutes les mesures utiles pour atteindre cet objectif.

Elles devront en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. De la même façon, elles s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne constituent pas un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Elles veilleront en outre à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée. »

..... Focus Aides publiques

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Article L.1142-4 du Code du travail)

Signé avec la Direction régionale de l'économie, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aide au financement d'un plan d'action exemplaire en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Il précise :

- les engagements de l'entreprise et les modalités de contrôle de leur réalisation ;
- le montant de l'aide de l'État et les conditions de son versement ;
- les modalités d'évaluation et de diffusion de l'information sur les actions réalisées.

Quelles sont les actions ouvrant droit à l'aide de l'État ?

Les mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion et d'amélioration des conditions de travail, rémunération... les actions doivent s'inscrire :

- soit dans le cadre d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou de l'adoption d'un plan unilatéral pour l'égalité professionnelle ;
- soit en faveur de la mixité des emplois.

Quelles sont les entreprises concernées ?

Les employeurs de droit privé et notamment les associations, sociétés civiles, commerciales, coopératives, sans condition de seuil d'effectif.

Quelles sont les salariées concernées ?

Les salariées bénéficiaires des actions entreprises sont des salariées en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou en mission d'intérim d'au moins 6 mois.

Quels sont les prérequis ?

- Régularité de la situation fiscale et sociale ;
- absence de sollicitation d'une aide publique à caractère identique ;
- plan de formation d'un montant au moins égal à celui imposé par la loi.

Obligation

Informez régulièrement le Comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel), la DRTEFP et le chargé de mission départemental des Droits des femmes et de l'égalité, de l'exécution des engagements prévus dans le contrat pour l'égalité professionnelle.

Quelle est l'aide maximale de l'État ?

- 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ; les coûts de formation et les coûts 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.

Pour aller plus loin

Contactez la Direction régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité de votre région et demandez la chargée de mission Égalité professionnelle. Tous les contacts sont disponibles sur le site Internet www.femmes.gouv.fr, rubrique femmes-égalité, zoom sur le réseau SDFE.

Les entreprises peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt famille qui leur permet de déduire 50 % sur les dépenses engagées pour faciliter la vie des salariés ayant des enfants à charge (ouverture de crèche, actions de formation pour les parents au retour de leur congé parental, compléments de salaires pour les congés maternité, paternité...) et ce, sans plafond.

Des aides régionales existent, soit au niveau du Conseil régional dans le cadre des politiques formation et emploi, soit par exemple *via* le réseau des ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), notamment pour des diagnostics courts en entreprise sur les conditions de travail.

Historiques du projet « Cap Égalité »

L'égalité entre les femmes et les hommes fait partie des orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux du réseau Opcalia. Opcalia a éprouvé son expertise au travers d'une opération initiée avec la DGEFP, EGALIA 2007-2009.

Pour mémoire, les objectifs étaient : mobiliser et sensibiliser les entreprises sur la formation des femmes des premiers niveaux de qualification mais aussi, et surtout, l'analyse des pratiques de ces entreprises pour une restitution des résultats et pratiques vers les entreprises, les partenaires et les collaborateurs du réseau Opcalia.

Dans le prolongement de cette action, Opcalia réaffirme son engagement pour l'égalité professionnelle avec le Projet « Cap Égalité », pour sensibiliser-informer les entreprises sur la thématique et établir avec elles un pré-diagnostic de situation et de besoins. Cette phase amont permet de déclencher ensuite un accompagnement plus approfondi *via* un Appui Conseil Égalité pour aider les entreprises à passer à l'action.

..... Focus >>> Publications et références

Livres

- Brigitte Laloupe ou Olympe « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? - Les mécanismes psychosociaux du plafond de verre », Pearson Éditions, 2011.
- Elisabeth Ferro-Vallé, « Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : Comprendre et Agir », Édition Afnor, Nov. 2009.
- Christian Baudelot et Roger Establet, « Allez les filles ! Une révolution silencieuse », version Poche, Éditions Seuil, 2006.
- Cornet, Laufer et Belghiti-Mahut, « Genre et GRH. Les défis de l'égalité professionnelle hommes/femmes », Éditions Vuibert, 2008.

Études

ANACT

« Genre et condition de travail : Mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges », 2009
www.anact.fr

IGAS

« Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », Brigitte Grésy, juillet 2009
www.ladocumentationfrancaise.fr

« L'égalité d'accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail », Brigitte Grésy, Rapport, juin 2011.

www.ladocumentationfrancaise.fr

APEC

« Attitudes et comportements des entreprises en matière d'égalité professionnelle », 2012

www.apec.fr

Mc. Kinsey

« Women Matter : étude sur le lien entre mixité et performance des entreprises », 2010.

www.mckinsey.com/features/women_matter

Guides pratiques

Ministère du Droit des femmes, *Les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2011.

www.femmes.gouv.fr

ORSE, *Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises*, 2011.

Observatoire de la parentalité, *Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes : comment impliquer les hommes ?*, 2012

Défenseur des Droits (ex HALDE), *Prévention des discriminations dans l'emploi. Guide pour les TPE, PME et l'artisanat*.

Défenseur des Droits (ex HALDE), *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*, 2012.

www.defenseurdesdroits.fr/documentation/guides

Ministère du Droit des femmes, *Rapport de situation comparée. Guide de réalisation*, août 2008.

Sites Internet

Ministère du Droit des Femmes

www.femmes.gouv.fr

Le Défenseur des Droits (ex HALDE)

halde.defenseurdesdroits.fr

INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques)

www.insee.fr

Label Égalité

www.afaq.org

ORSE (Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises)

www.egaliteprofessionnelle.org

ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)

www.anact.fr

RACINES (Réseau d'appui et de capitalisation des innovations européennes)

www.racine.fr

Observatoire de la parentalité

www.observatoire-parentalite.com

Observatoire de la parité

www.observatoire-parite.gouv.fr/egalite-professionnelle

Actions positives

Mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier, en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances (Article L.1142-4, p. 58).

Diversité

Caractère de ce qui présente plusieurs aspects, simultanément ou successivement. Contraire : uniformité.

Différences envisagées de manière positive comme des atouts pour l'image et l'efficacité de l'entreprise. La diversité ne doit pas enfermer les personnes dans certaines compétences mais favoriser la mixité et réaliser l'égalité professionnelle.

Égalité professionnelle

Principe qui vise à assurer en droit et en fait l'égalité entre les femmes et les hommes concernant l'ensemble de l'activité professionnelle et donc, en particulier, le recrutement, la mutation, la résiliation du contrat de travail ou son non-renouvellement, la rémunération et la formation. Il est lié à l'égalité salariale et s'appuie sur le principe de non-discrimination.

Égalité salariale

Principe qui vise à assurer en droit et en fait l'égalité de rémunération des femmes et des hommes. Il intervient en faveur de la suppression des écarts de rémunération résultant :

- de discriminations directes contraires au principe d'une rémunération égale pour un travail égal ou un travail de valeur égale ;
- de discriminations indirectes et d'effets de structure.

L'égalité salariale est le fil conducteur de la politique d'égalité professionnelle et son indicateur de réussite.

Harcèlement

Agissements envers une personne qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement sexiste est lié au sexe d'une personne. Le harcèlement sexuel vise à obtenir des faveurs sexuelles.

Mixité

Caractère de ce qui est formé de divers éléments d'origine différente. Une plus grande mixité des équipes et des métiers est considérée comme un moyen, nécessaire mais non suffisant, de réaliser l'égalité professionnelle et l'égalité salariale.

Non-discrimination

Principe selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, [...], de formation, [...], de promotion professionnelle, [...], en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse et des autres critères prohibés par la loi.

Parité

Le fait d'être pareil, caractère pair. Contraire : disparité. Concerne plus particulièrement l'égale représentation des femmes et des hommes dans les instances de pouvoir et de direction.

Plafond de verre

Expression utilisée pour la 1^{ère} fois en 1986 par deux journalistes du Wall Street Journal. Désigne les obstacles invisibles empêchant les femmes de s'élever dans la hiérarchie des entreprises, associations et syndicats. Parfois utilisée dans d'autres contextes que l'égalité des femmes et des hommes. Par extension, la notion de « parois de verre », utilisée pour la 1^{ère} fois en 1997 dans un rapport du Bureau International du Travail, désigne les obstacles à l'évolution professionnelle par une séparation horizontale :

- entre des fonctions opérationnelles, ouvrant la voie à la promotion, et des fonctions de support moins évolutives ;
- entre des métiers administratifs et des métiers techniques comprenant les mêmes différences de possibilités d'évolution.

Travail de valeur égale

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Remerciements

Nous remercions les entreprises qui nous ont fait part de leurs pratiques et expériences en matière d'égalité professionnelle.

Opcalia

contact@opcalia.com

opcalia.com

Avertissement

Les informations fournies dans ce guide sont données à titre général. Pour toute situation particulière relative à l'application du Code du travail, n'hésitez pas à consulter le service juridique d'Opcalia, accessible sur le numéro indigo 0825 86 86 08 (0,15€/min TTC) du lundi au vendredi, de 9h30 à 12h00 et de 14h00 à 17h00. Vous pouvez également poser vos questions en direct sur info@opcalia.com.

