



ETUDE EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BRANCHE EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION

Rapport final

Décembre 2016



Etude réalisée par le Cabinet Ambroise Bouteille et Associés

Observatoire Paritaire des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil et
des métiers de l'évènement – Association Loi de 1901

Nom du document	Auteur	service	Page
ETUDE EGALITE PROFESSIONNELLE EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION_RAPPORT	AMBROISE BOUTEILLE & ASSOCIE		1/369



Sommaire

Introduction. Les objectifs de l'étude et la méthodologie suivie

6

Lot 1 : Etat des lieux quantitatif de la situation de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la branche en matière d'emploi et de formation

Partie I : Etat des lieux quantitatif de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de formation dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et de l'Evènement

1.0. La méthodologie et les sources de l'analyse quantitative

10

1.1. La situation des salarié.e.s en matière d'égalité professionnelle dans les domaines de l'emploi et de la formation

1.1.1 Les caractéristiques des effectifs Femmes-Hommes

16

La répartition des Femmes et des Hommes :

- par taille d'entreprise
- par âge
- par catégorie professionnelle
- par métier
- par ancienneté dans leur entreprise

1.1.2. Les caractéristiques des emplois des Femmes et des Hommes

29

- Les contrats de travail
- Le temps de travail

1.1.3. Les mouvements de personnel des Femmes et des Hommes

33

- Les embauches
- Les départs
- Les évolutions : promotion et mobilité



1.1.4. La qualification et la formation des Femmes et des Hommes 47

La qualification des salarié.e.s

La formation professionnelle

1.2. La problématique de l'égalité professionnelle dans les entreprises de la Branche 65

Le dialogue sur l'égalité professionnelle dans les entreprises

Les actions mises en place

Les freins à l'égalité professionnelle

Les besoins de soutien

Partie II : Analyse qualitative des problématiques et des pratiques des entreprises de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil, des Études et des métiers de l'Événement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les domaines emploi et formation 75

2.0. Les objectifs de cette partie de l'étude et la méthodologie	76
2.1. La mixité des emplois dans les entreprises de la Branche	82
2.2. Zoom sur le recrutement	88
2.3. L'évolution et la mobilité professionnelle	105
2.4. La formation professionnelle	114
2.5. Les congés de parentalité	118
2.6. L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle	124
2.7. La représentation des salariés et le suivi de l'égalité professionnelle dans les entreprises	130
2.8. Les principaux leviers et besoins des entreprises	134



Lot 2 : Benchmark des outils et aides de l'État en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **138**

Rappel des principes de cet inventaire des outils et des aides de l'État **139**

Partie1. Les aides et outils permettant aux entreprises de connaître et respecter leurs obligations en matière de diagnostic, négociation et établissement de plan d'action en matière d'égalité professionnelle **147**

Partie 2. Les aides et outils de l'État pour l'amélioration de la situation en matière d'égalité professionnelle **157**

Lot 3: Benchmark des problématiques existantes dans d'autres branches **183**

Partie 1 : Analyse statistique de 20 branches comparées **183**

Partie 2 : Analyse qualitative des politiques et actions mises en place par 4 autres branches en matière d'égalité professionnelle femmes hommes pour l'emploi et la formation **209**

Les grands enjeux en matière d'égalité professionnelle dans la branche de la Banque **213**

Les grands enjeux en matière d'égalité professionnelle dans la branche de la Métallurgie **223**

Les grands enjeux en matière d'égalité professionnelle dans la branche des Industries chimiques **234**

Les grands enjeux en matière d'égalité professionnelle dans la branche des télécommunications **246**

RECOMMANDATIONS **255**



ANNEXES	291
Annexe 1. Annexes méthodologiques pour les données quantitatives	292
Annexe 2. Données complémentaires par secteur d'activité de la Branche	302
La mixité par taille	303
La mixité par âge	304
La répartition par CSP	306
La répartition par métier	308
La répartition par type de contrat	313
La répartition par temps de travail	315
La formation	319
Annexe 3. Regroupement « Métiers scientifiques ou techniques » et «Autres métiers »	325
Annexe 4 Préconisations du rapport final de l'étude sur l'attractivité des métiers du Numérique et de l'Ingénierie pour les publics féminins en France	327
Annexe 5 Exemple de convention de partenariat entre un OPCA et l'APEC sur le Conseil en évolution professionnelle	343
Annexe 6. Accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	350
Glossaire	368



Introduction

Les objectifs de l'étude et la
méthodologie suivie



Cette étude a pour objectif de disposer des informations nécessaires pour guider la politique emploi formation de la Branche en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Agir pour favoriser l'égalité nécessite une vision claire et objective quant à la situation grâce à des indicateurs quantitatifs précis, notamment dans une Branche où cette situation est fortement contrastée

- Dans l'accord de **Branche du 27 octobre 2014**, les partenaires sociaux ont réaffirmé fortement leur volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes avec la mise en place des dispositions innovantes concernant le temps partiel, la promotion professionnelle avec la réduction du plafond et du « mur » de verre et l'ajout de nouveaux indicateurs de suivi.
- C'est pourquoi, conformément à cet accord, l'OPIIEC a lancé cette étude au premier semestre 2015 qui doit permettre :
 - réaliser **un état des lieux chiffré** permettant de réunir les indicateurs que la Branche a défini en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de formation pour suivre l'évolution de la situation ;
 - faire le point sur les **pratiques des entreprises** sur ces sujets ;
 - relever les **freins pouvant subsister** dans ce domaine malgré les nombreux engagements pris par les entreprises mais également les moyens, les bonnes pratiques existant dans la Branche ou par ailleurs qui peuvent permettre de les surpasser ;
 - et identifier **les aides et outils de l'Etat** en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les sujets de l'emploi et de la formation ;
 - proposer un **plan d'actions** concret permettant aux acteurs de la Branche de poursuivre leurs efforts en faveur de la mixité femmes hommes dans les emplois et en formation à tous les niveaux.

Une approche méthodologique quantitative et qualitative pour réunir tous les éléments permettant d'atteindre ces objectifs¹

- Une mobilisation des statistiques de l'INSEE qui permet de disposer d'un socle d'indicateurs basé sur une source exhaustive sur le périmètre de la Branche ;
- Une enquête par questionnaire auprès de 13 700 adhérents du FAFIEC dont le taux de retour très faible (3%) peut être considéré comme le signal d'une faible priorisation de ce sujet par les entreprises. Cette enquête a toutefois permis de constituer une base de données de 1475 salarié.e.s permettant la production des indicateurs recherchés ;
- Des entretiens approfondis avec 21 responsables d'entreprises des 4 secteurs de la Branche ;
- Une analyse anonymée de 18 accords d'entreprise de la Branche relatifs à l'égalité professionnelle ;

¹ La méthodologie de chaque étape de cette étude est détaillée en introduction de chaque partie de ce rapport

- ## Organisation de la mission et du rapport





Partie I : Etat des lieux quantitatif de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de formation dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et de l'Evènement



1.0. La méthodologie et les sources de l'analyse quantitative

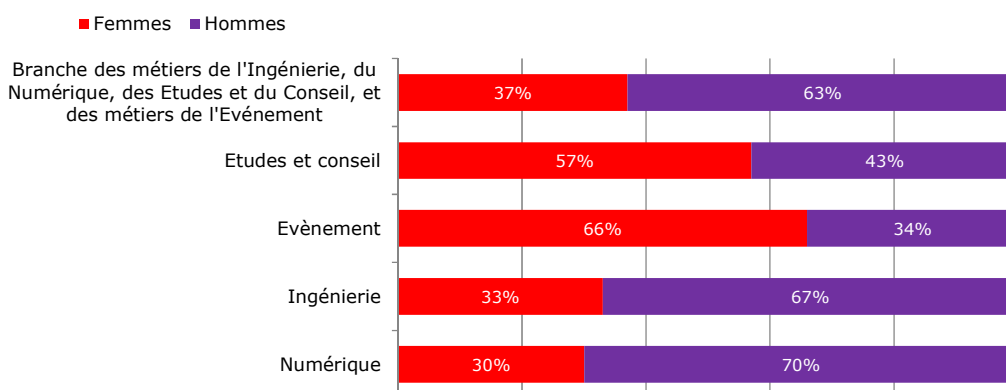


La méthodologie et les sources de cette première partie

Préambule

- En 2014, l'OPIEC a réalisé une étude sociodémographique de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil, des Etudes et des métiers de l'Événement.
- Cette étude était basée sur une enquête terrain réalisée auprès des entreprises cotisantes au FAFIEC. La répartition des entreprises par secteur relève d'un auto-positionnement.
- Les résultats concernant la répartition des salarié.e.s entre les Femmes et les Hommes étaient les suivants :

Répartition des salarié.e.s par sexe d'après l'étude sociodémographique de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et conseil et des métiers de l'Événement 2014



Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Ce présent rapport présente les résultats de l'analyse² d'autres sources :

- des **statistiques publiques issues de l'INSEE via la DADS³** qui ont permis de récolter un nombre important d'indicateurs sur les caractéristiques des salarié.e.s ainsi que sur leurs conditions d'emploi
 - Les **Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS)** constituent une **source très fiable** puisqu'elle émane d'un fichier obligatoirement renseigné par les entreprises. Les données sont disponibles par commande auprès de l'INSEE, et peuvent être obtenues sur le champ de la convention collective nationale du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du conseil et métiers de l'Événement.
 - Elles **permettent donc de couvrir l'ensemble** (et les seul.e.s) des salarié.e.s de la Branche. Les dernières données disponibles au moment de la réalisation de cette analyse sont celles de 2013.

² Les méthodologies de traitement des sources sont présentées en annexe p. 133

³ Dans le champ des DADS, la Branche compte 785 000 salarié.e.s



- Par ailleurs, étant publiées tous les ans, elles permettent lorsque cela est souhaité, de comparer les données sur plusieurs années, à **champ constant** (contrairement à une enquête dont le panel ou le nombre de répondants peut varier d'une année à l'autre)
- La **répartition des salarié.e.s par secteur** a été réalisée en croisant le champ de la CCN avec le code NAF de l'entreprise. Le regroupement des codes NAF pour les 4 secteurs : Etudes et conseil, Evénement, Ingénierie et Numérique, a été fait sur la base des codes NAF indiqués dans le champ d'application de celle-ci :

Numérique	58. 21Zp : édition de jeux électroniques. 58. 29Ap : édition de logiciels système et de réseau. 58. 29Bp : édition de logiciels outils de développement et de langages. 58. 29Cp : édition de logiciels applicatifs. 62. 01Zp : programmation informatique. 62. 02Ap : conseil en systèmes et logiciels informatiques. 62. 02B : tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques. 62. 09Zp : autres activités informatiques. 62. 03Z : gestion d'installations informatiques. 63. 11Zp : traitement de données, hébergement et activités connexes. 58. 12Zp : édition de répertoires et de fichiers d'adresses. 63. 12Z : portails internet.
Ingénierie	71. 12Bp : ingénierie, études techniques. 74. 90Bp : activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses. 71. 20B : analyses, essais et inspections techniques.
Etudes et conseil	73. 20Z : études de marché et sondages. 70. 21Z : conseil en relations publiques et communication. 70. 22Zp : conseil pour les affaires et autres conseils de gestion. 78. 10Zp : activités des agences de placement de main-d'œuvre. 78. 30Z : autre mise à disposition de ressources humaines.
Evénement	82. 30Z : organisation de foires, salons professionnels et congrès. 43. 32C : agencement de lieux de vente, montage de stands. 25. 11Z : fabrication de structures métalliques et éléments modulaires pour exposition. 90. 04Z : gestion de salles de spectacles. 68. 32A : administration d'immeubles et autres biens immobiliers. 68. 20B : location de terrains et autres biens immobiliers : halls d'exposition, salles de conférence, de réception, de réunion.



Ainsi, les légers écarts constatés dans la répartition des salarié.e.s entre les Femmes et les Hommes dans les deux documents s'expliquent par cette différence dans les sources

- On constate toutefois que, bien que les pourcentages soient différents, les équilibres entre les Femmes et les Hommes présentent globalement les mêmes caractéristiques :
 - une sous-représentation des Femmes dans la Branche, et plus particulièrement dans les secteurs de l'Ingénierie et du Numérique
 - une surreprésentation des Femmes dans les secteurs des Etudes et conseil et de l'Evènement.

Les autres sources de ce rapport

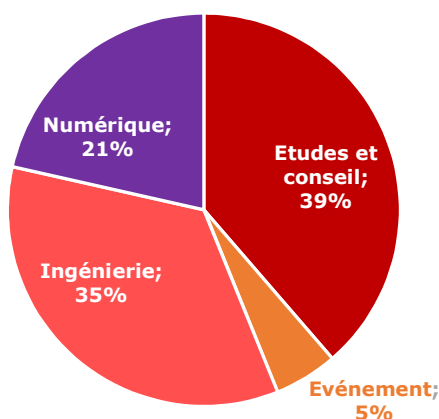
- Les DADS ont été exploitées au maximum compte-tenu de leur fiabilité et de leur continuité dans le temps. Toutefois, elles ne permettent pas d'obtenir l'ensemble des indicateurs souhaités par les partenaires sociaux pour cette étude.
- Ainsi les sources suivantes ont été utilisées :
 - des données des fichiers du FAFIEC sur les formations financées par l'OPCA en 2015 sur les dispositifs du plan de formation, du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, permettant une analyse du recours à la formation suivant les données disponibles. Les fichiers ont permis une analyse, pour chaque dispositif : par sexe, par catégorie socioprofessionnelle (CSP), par tranche d'effectifs des entreprises et par thématique de formation. Les durées ont été analysées sur le dispositif du plan de formation.
 - et une enquête adhoc a été réalisée en ligne pour les besoins de l'étude par le Cabinet Ambroise Bouteille & Associés. Adressée à l'ensemble des entreprises cotisantes au Fafiec.
- Cette enquête a eu comme **objectif** de recueillir :
 - * des **indicateurs** qui n'étaient pas disponibles par les sources publiques : par exemple l'ancienneté des salarié.e.s, leur niveau de qualification, certaines pratiques de formation, etc.
 - * des **informations sur l'état d'avancement** de la négociation des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, ainsi que sur les actions déjà mises en œuvre
 - * la **vision des entreprises** sur les **freins** auxquels elles peuvent se heurter dans leur action en faveur de l'égalité professionnelle, ainsi que leurs **besoins de soutien** dans ce domaine pour avoir une première approche des préoccupations des entreprises, qui seront ensuite creusées qualitativement lors de la phase suivante de l'étude.



Le champ de l'enquête

- L'enquête en ligne a eu lieu du 26 février au 05 avril 2016. Lancée auprès de 13 700 entreprises, avec un taux de réponse de 3%, elle a notamment permis de consolider un fichier de données sur 1475 salarié.e.s
- Répartition des entreprises ayant répondu à l'enquête par secteur

Répartition des entreprises répondantes par secteur

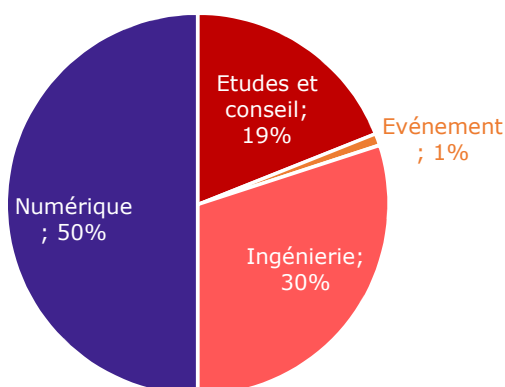


Aide à la lecture :

21 % des entreprises ayant répondu à l'enquête relèvent du secteur du Numérique....

- Ces entreprises ont chacune fourni des informations sur leurs salarié.e.s, ce qui a permis de constituer un fichier de 1475 salarié.e.s, réparti.e.s en fonction du secteur de l'employeur comme suit :

Fichier consolidé sur les salarié.e.s obtenu par l'enquête - 1475 salariés



... Les entreprises du Numérique ont fourni les informations sur 50% des salarié.e.s du fichier constitué (737 salarié.e.s sur les 1475 du fichier total)

- Des redressements ont été opérés sur les fichiers de l'enquête en fonction du secteur et de la taille des entreprises, en fonction de la part des Femmes dans la Branche



Lecture des graphiques

- Une aide à la lecture est ajoutée pour certains graphiques pour en faciliter la compréhension
- Les graphiques présentent quasi exclusivement des pourcentages, qui, par souci de lecture, sont arrondis pour éviter les chiffres après la virgule. Considérant la règle mathématique que « *la somme des arrondis n'est pas égale à l'arrondi de la somme* », le total de certains histogrammes peut être égal à 99 ou à 101% sans qu'il s'agisse d'une erreur.
- Pour les données issues de l'enquête, les échantillons indiqués en bas des graphiques ne sont pas toujours les mêmes car les réponses n'ont pas souvent été complètes sur l'ensemble des informations demandées.

Présentation du rapport

- Afin de faciliter la lecture, le corps du rapport présente les résultats globaux de la situation entre les Femmes et les Hommes dans la Branche.
L'analyse a toutefois été menée pour chacun des secteurs qui la composent. Les graphiques correspondants sont reportés en annexe (page 302).



1.1. La situation des salarié.e.s en matière d'égalité professionnelle dans les domaines de l'emploi et de la formation

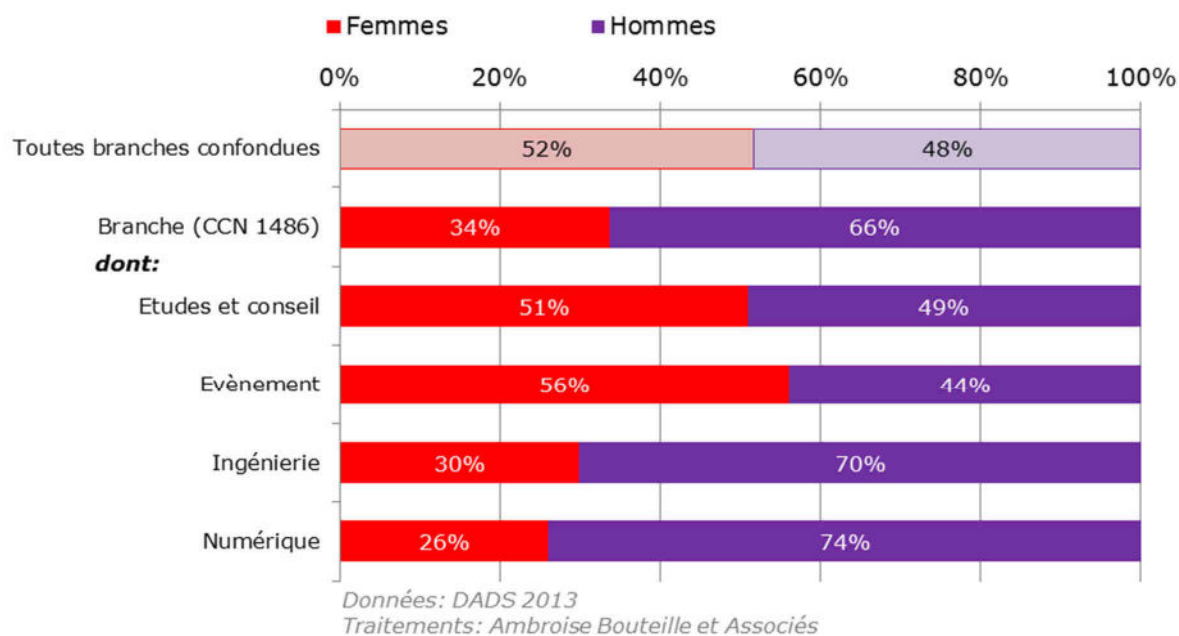


1.1.1 Les caractéristiques des effectifs Femmes - Hommes



Un manque de mixité dans la Branche : globalement, les deux tiers des salarié.e.s sont des Hommes, mais des situations très contrastées par secteur

Répartition Femmes -Hommes du nombre de salarié.e.s
Comparaison entre la moyenne nationale, la Branche
et les différents secteurs qui la composent

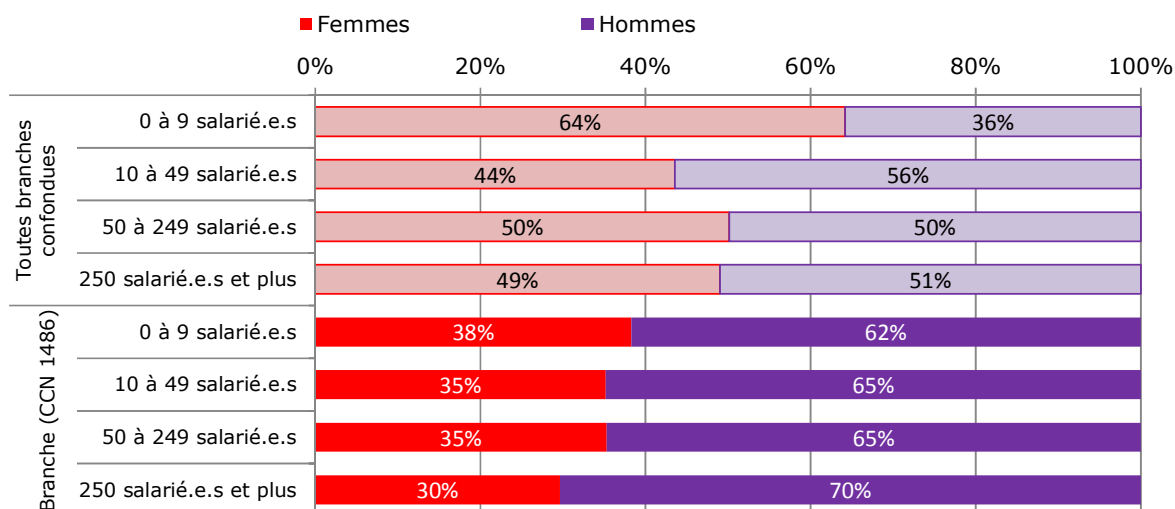


- Une quasi parité dans le secteur Etudes et conseil
- Une légère surreprésentation des Femmes dans le secteur de l'Évènement
- Une très forte représentation des hommes dans les secteurs Ingénierie et Numérique



La féminisation a paradoxalement tendance à légèrement décroître avec l'augmentation de la taille de l'entreprise

Répartition Femmes - Hommes du nombre de salarié.e.s par tranche d'effectif de l'entreprise Comparaison entre la moyenne nationale et la Branche



Données: DADS 2013

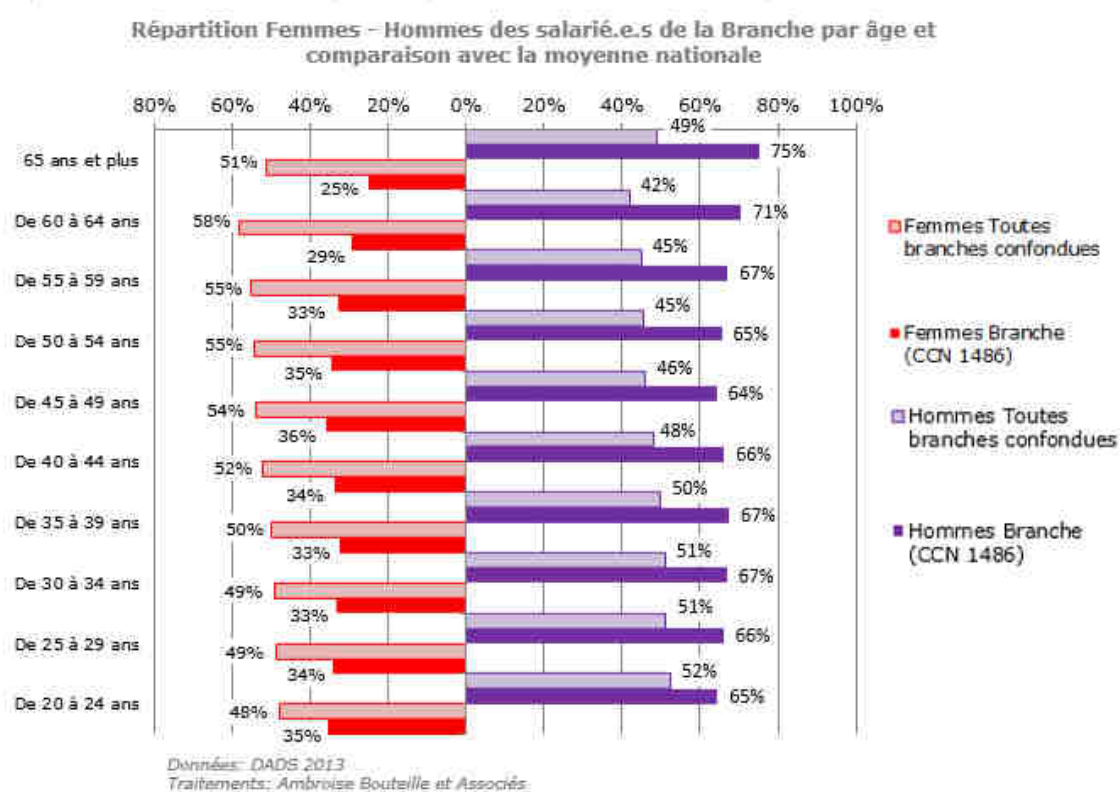
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Au sein de la Branche⁴, la **répartition Femmes – Hommes est relativement stable** pour chacune des tranches d'effectifs : la part de Femmes est comprise entre 30 et 38%.
- Conformément au niveau national, c'est bien dans les TPE de la Branche qu'il y a plus de Femmes.

⁴ Les données par secteur sont en annexe page 145



Au global dans la Branche, une forte présence masculine de façon quasi uniforme au sein de toutes les classes d'âge



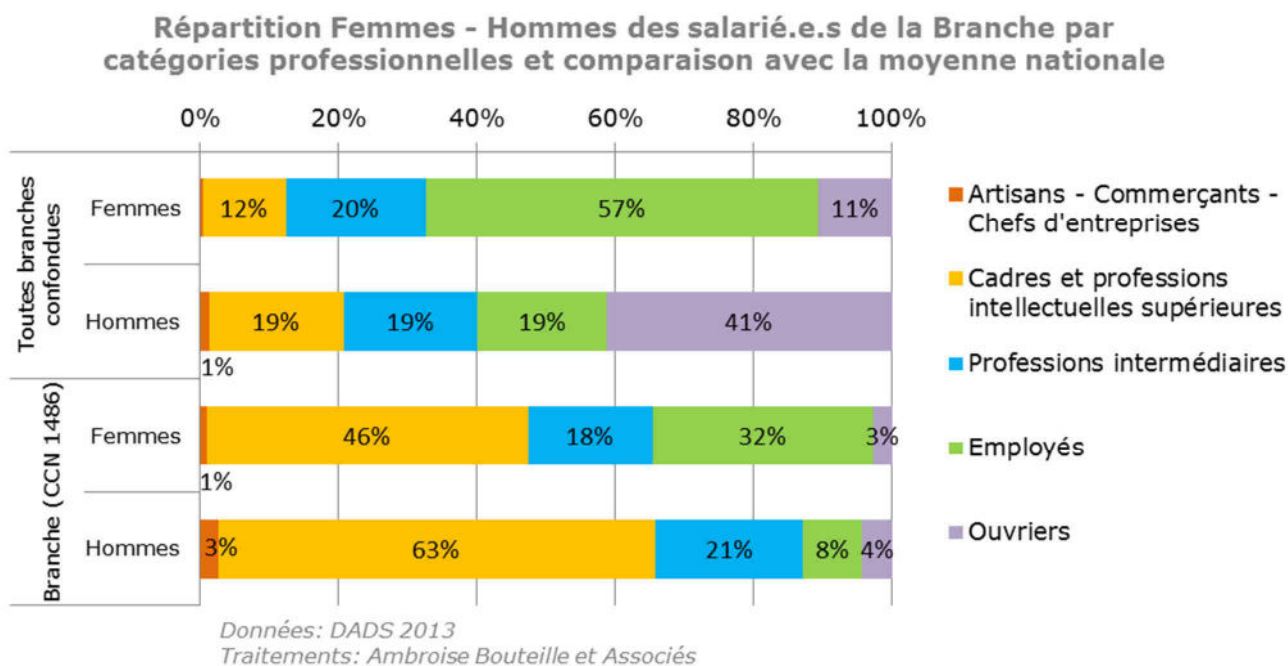
Aide à la lecture : Au sein de la Branche, parmi les salarié.e.s âgé.e.s de 35 à 39 ans, 33% sont des Femmes et 67% sont des Hommes.

- Au sein de la Branche⁵, la présence masculine est un peu plus prononcée au-delà de 60 ans, alors que pour les autres tranches d'âges, les proportions femmes-hommes sont très similaires.

⁵ Les données par secteur sont en annexe page 146



Au sein de la Branche, un déséquilibre demeure entre Femmes et Hommes dans la répartition par catégories socioprofessionnelles



Aide à la lecture :

Au sein de la Branche, 46% des Femmes appartiennent à la catégorie des « Cadres et professions intellectuelles supérieures » contre 63% des Hommes tandis que dans toutes les branches confondues seulement 12% des Femmes et 19% des Hommes sont inclus.e.s dans cette même catégorie professionnelle. Note de lecture : Les catégories professionnelles correspondant à la nomenclature utilisée par l'INSEE, leurs intitulés n'ont pas été féminisés

- La Branche⁶ est marquée par une très forte proportion de « Cadres et professions intellectuelles supérieures ».
- La mixité au sein des Cadres et professions intellectuelles supérieures est meilleure au sein de la Branche que toutes branches confondues. En effet, le rapport Hommes/Femmes est plus faible pour la Branche que pour toutes les branches confondues.

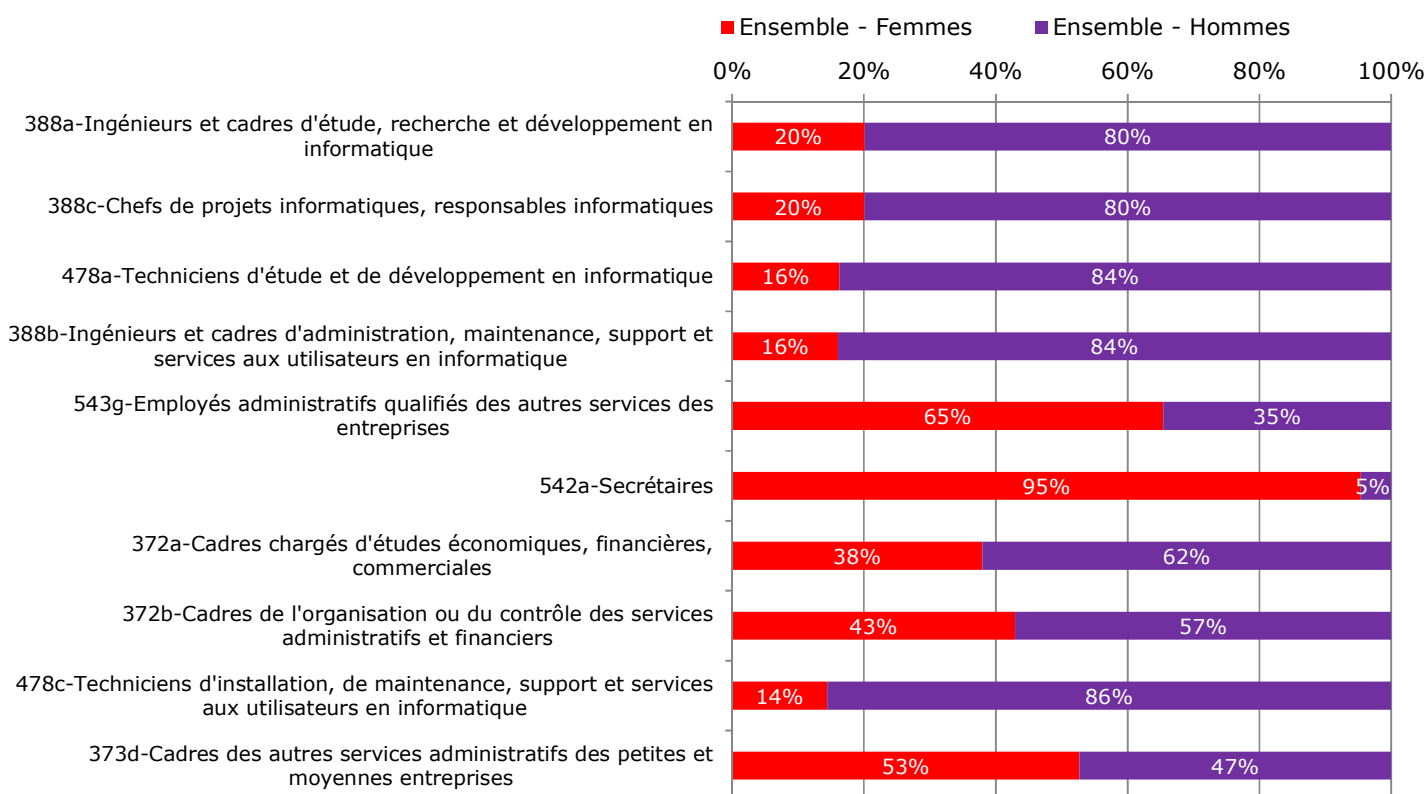
⁶ Les données par secteur sont en annexe page 148



Une faible mixité par métier

Le défaut de mixité de la Branche apparaît clairement dans l'analyse des 10 métiers les plus présents (en volume de salarié.e.s)⁷

**Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s
pour les 10 principaux métiers de la Branche**
(par poids décroissant du métier dans la Branche)



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- la répartition par sexe dans les dix métiers de la Branche qui comptent le plus grand nombre de salarié.e.s montre **une nette sous-représentation des Femmes dans les quatre premiers métiers de la Branche.**

⁷ L'analyse des données métiers obtenues par les statistiques publiques est réalisée en fonction d'une nomenclature nationale des Professions et Catégories Socioprofessionnelles des Emplois Salariés d'Entreprise (PCS-ESE) utilisée par l'ensemble des secteurs d'activités. C'est pourquoi les intitulés des métiers n'ont pas été féminisés. Les 10 premiers métiers sont ceux qui comptent le plus grand nombre de salarié.e.s.



- La proportion de **Femmes est majoritaire dans seulement 3 métiers** : les employé.e.s administratif.ives.s qualifié.e.s des autres services des entreprises, les secrétaires et les cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises.
- A l'inverse, les **métiers les moins féminisés correspondent aux métiers traditionnellement perçus par la société comme masculins** tels que technicien.ne.s, ingénieur.e.s ou les métiers de l'informatique (ici chef.fe de projet ou responsable informatique).
- Cette représentation très genrée et très stéréotypée des métiers est un **phénomène que l'on retrouve dans de nombreux secteurs**. Elle ne résulte que rarement d'une « inégalité », mais tout particulièrement dans cette Branche, **d'a-priori genrés** qui ont pour conséquence un défaut d'attractivité auprès des candidat.e.s du sexe minoritaire (*genre le moins représenté*), limitant ainsi la possibilité pour les entreprises de rééquilibrer leurs équipes lors des recrutements externes ou internes (quand un poste est ouvert et qu'il est possible de former des salarié.e.s vers ces métiers par exemple).

Cette division des métiers très sexuée se retrouve au sein de tous les secteurs de la Branche (les graphiques sont en annexe page 308)



L'analyse de la répartition des salarié.e.s par Familles métiers⁸ confirme cette vision très sexuée

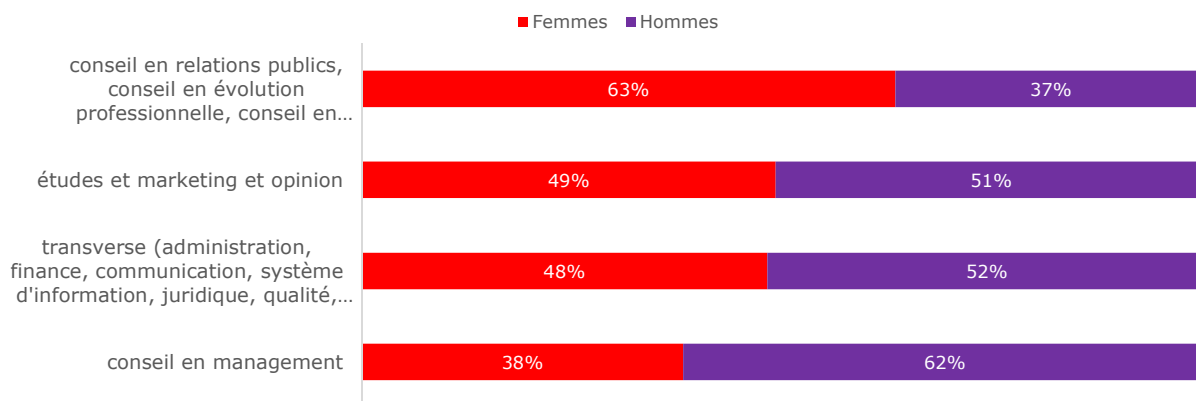
La nomenclature des Familles-métiers utilisée ici est celle des référentiels métiers de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du conseil et de l'Événement. Elle est présentée en annexe page 295.

Mise à part la Famille métiers « transverses », la nomenclature de l'Observatoire est différente pour chaque secteur. C'est pourquoi ici, les indicateurs ne sont pas donnés globalement pour la Branche, mais par secteur.

Des situations contrastées⁹ sur les métiers cœur d'activité

- Dans le secteur **Etudes et Conseil**¹⁰, comme constaté précédemment, les **écarts** sont relativement **faibles** entre la proportion de Femmes et d'Hommes par grande famille métiers comparativement aux autres secteurs. On constate une situation inversée entre les métiers du conseil en management : majoritairement masculins, et les autres métiers du conseil (conseil en évolution professionnelle, en recrutement...) majoritairement féminins.

Etudes et Conseil - Répartition des salarié.e.s par familles métiers



Données: Enquête 2016 - Echantillon 251 salarié.e.s dont 116 femmes et 135 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

⁸D'après les référentiels métiers de la Branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil et de l'événement. Voir annexe page 137. A noter l'orthographe « relations publics » telle qu'utilisée dans ce référentiel correspond à l'appellation retenue par le Syntec Relations Publics

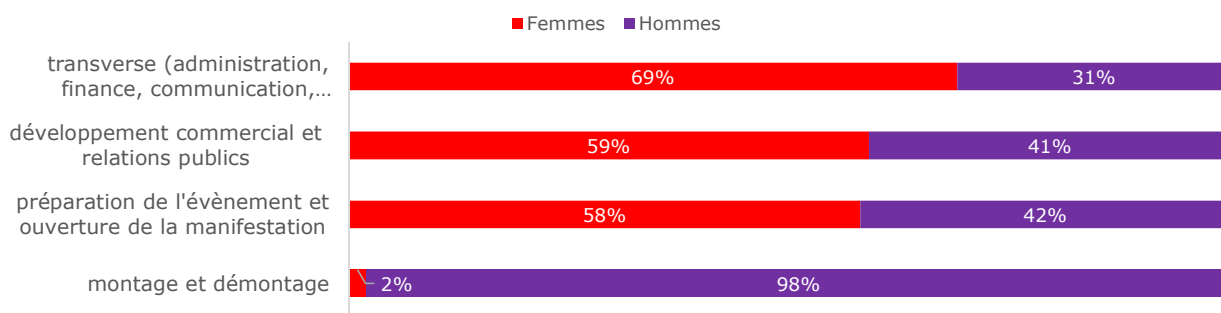
⁹ Les données sont présentées par ordre décroissant de la proportion de femmes : du plus féminisé ou moins féminisé

¹⁰ Des familles ont été regroupées pour conserver une représentativité des données lorsque le nombre de salarié.e.s de l'échantillon dans une famille métiers est inférieur à 10



- **Secteur de l'Événement**¹¹, seules les fonctions montage et démontage sont quasi exclusivement réservées aux hommes

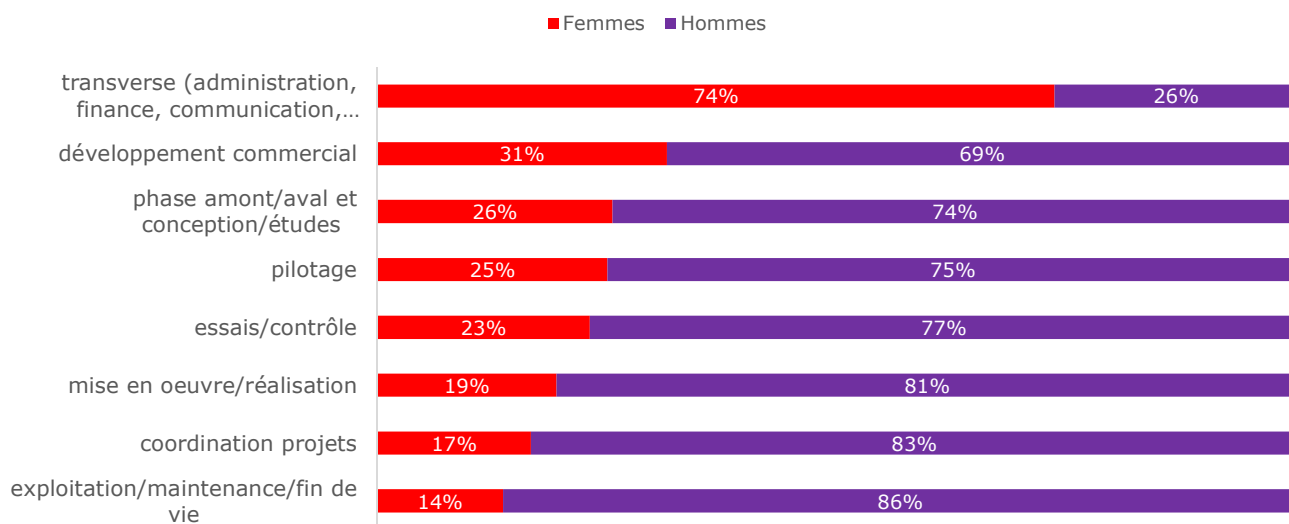
Événement - Répartition des salarié.e.s par familles métiers



Données: Enquête 2016 - Echantillon 80 salarié.e.s dont 47 femmes et 33 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- **Secteur de l'Ingénierie**⁶, les hommes sont partout en majorité dans les familles métiers non transverses

Ingénierie - Répartition des salarié.e.s par familles métiers



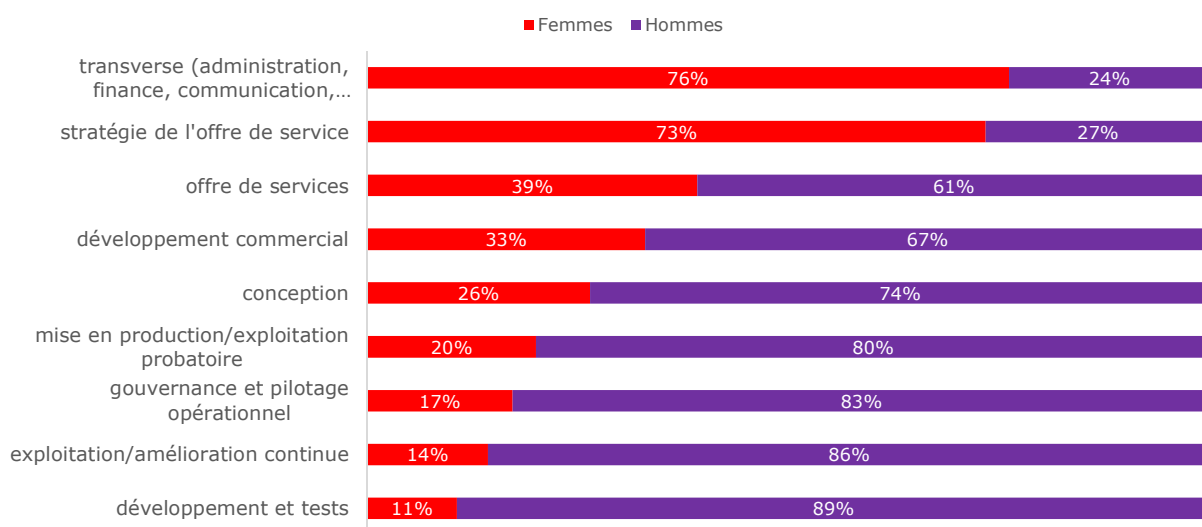
Données: Enquête 2016 - Echantillon 439 salarié.e.s dont 147 femmes et 292 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

¹¹ D'après les référentiels métiers de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du conseil et de l'Événement. Voir annexe p. 137



- Dans le **secteur Numérique**, à noter l'équilibre entre les Femmes et les Hommes pour les métiers des familles « Offre de service » et « Gouvernance et pilotage opérationnel ¹² »

Numérique - Répartition des salarié.e.s par familles métiers



Données: Enquête 2016 - Echantillon 705 salarié.e.s dont 208 femmes et 497 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Les métiers transversaux restent des métiers principalement occupés par des Femmes

- Dans **3 secteurs** de la Branche, la part des Femmes dans la famille métiers « Transverses », qui regroupe les métiers administratifs, de la finance, de la communication, des systèmes d'information du juridique et de la qualité, est très fortement supérieure à celle des Hommes.
- L'écart entre Femmes et Hommes sur ces fonctions est par contre très léger dans le secteur Etudes et Conseil, secteur de la Branche où la mixité semble la plus équilibrée (*cf. supra p.308: métiers nomenclature Insee*)

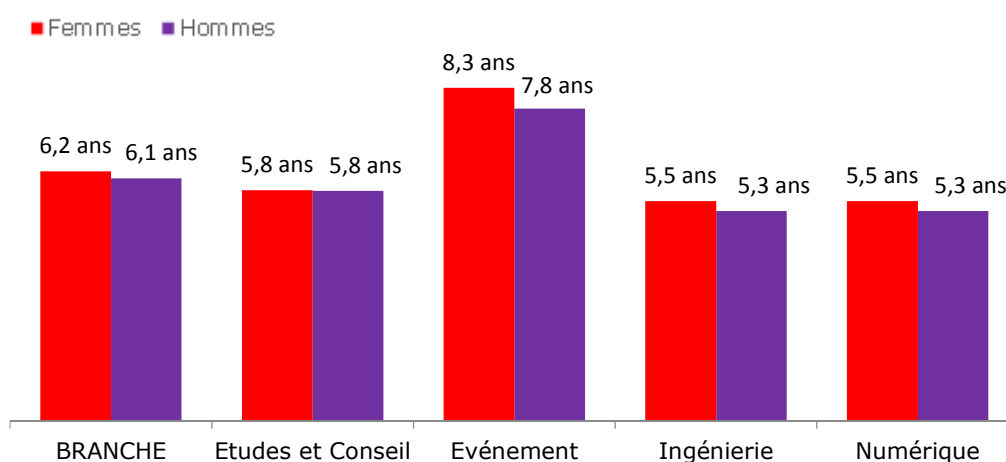
¹² Il ne s'agit pas de la gouvernance de l'entreprise. Voir en annexe page 137 les métiers regroupés dans cette famille.



Une ancienneté moyenne très proche entre Femmes et Hommes, même si celle des Femmes est légèrement plus élevée

L'écart d'ancienneté moyenne entre les Femmes et des Hommes varie légèrement en fonction des secteurs

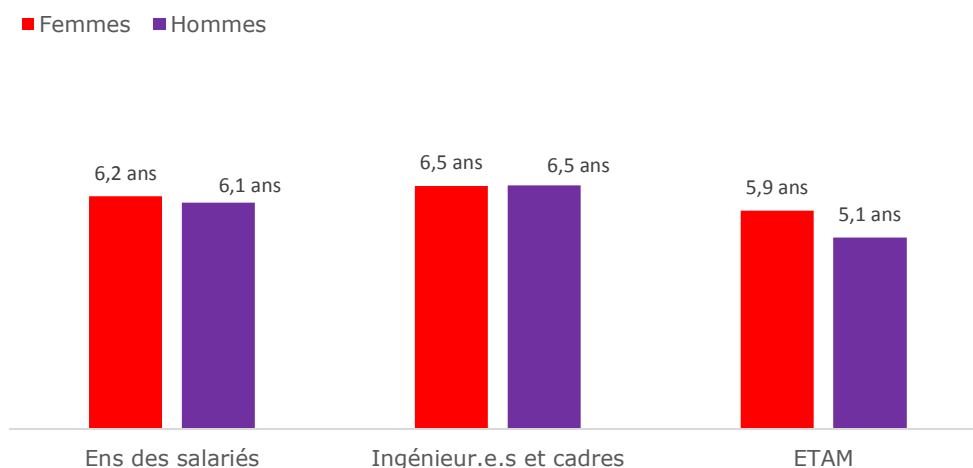
Ancienneté moyenne des salarié.e.s par secteur



Données: Enquête 2016 - Echantillon 1457 salarié.e.s dont 493 femmes et 964 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

...en fonction de la catégorie professionnelle¹³, avec un écart un peu plus important pour les ETAM (employé.e.s, technicien.ne.s, agent.e.s de maîtrise)

Ancienneté moyenne des salarié.e.s par catégorie professionnelle



Données: Enquête 2016 - Echantillon 1441 salarié.e.s dont 476 femmes et 965 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

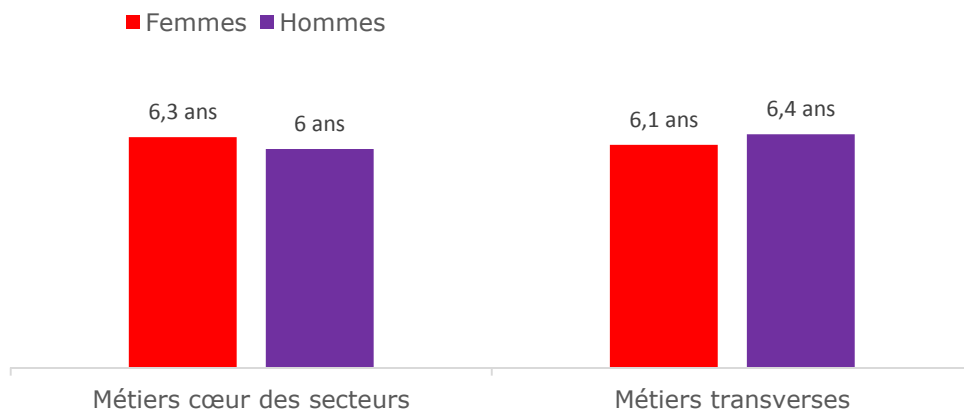
-- Le panel pour les chargé.e.s d'études est insuffisant pour un traitement statistique



Avec une légère différence en fonction du métier exercé

- Les Hommes ayant une ancienneté moyenne légèrement supérieure à celle des Femmes pour les métiers transverses

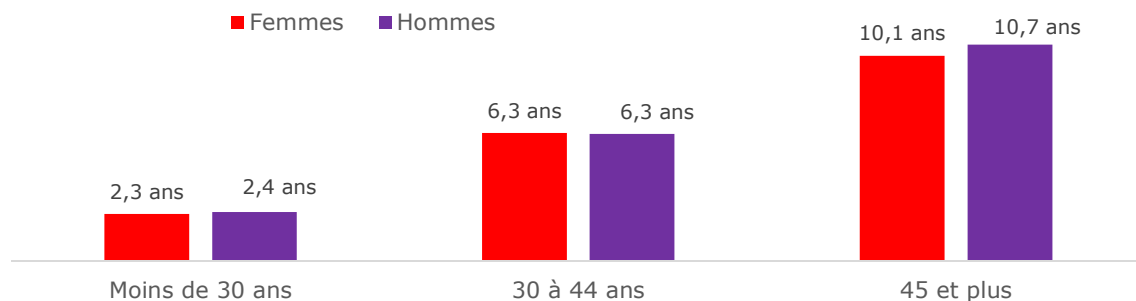
Ancienneté moyenne des salarié.e.s par type de métiers



Données: Enquête 2016 - Echantillon 1382 salarié.e.s dont 651 femmes et 731 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Et pour les séniors (45 ans et plus), l'écart d'ancienneté se creuse en faveur des hommes

Ancienneté moyenne des salarié.e.s par tranche d'âge



Données: Enquête 2016 - Echantillon 1440 salarié.e.s dont 676 femmes et 764 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



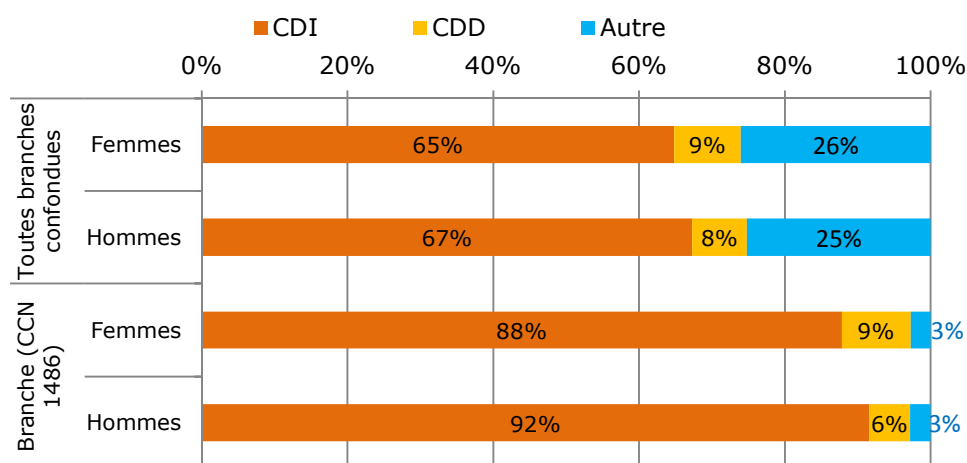
1.1.2. Les caractéristiques des emplois des Femmes et des Hommes



Un léger écart entre les salarié.e.s par type de contrat, qui n'est pas propre à la Branche

La proportion de Femmes en CDI est légèrement plus faible que celle des Hommes, à l'instar des branches en général

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s de la Branche par type de contrat de travail et comparaison avec la moyenne nationale



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Aide à la lecture :

Au sein de la Branche, 88% des Femmes et 92% des Hommes sont en CDI tandis que toutes branches confondues seulement 65% des Femmes et 67% des Hommes le sont.

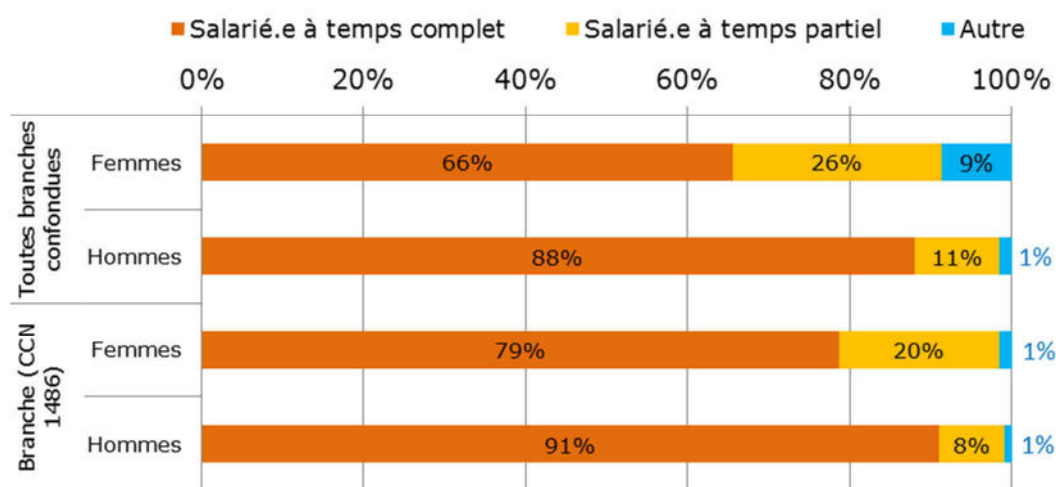
Autre type de contrat : Contrat de travail temporaire (mission), contrats aidés, travail occasionnel, etc.)

- **L'écart entre la proportion de Femmes et d'Hommes en CDI**, bien que **faible**, est toutefois très légèrement supérieur à celui de la moyenne nationale (un rapport de 1,04 au niveau de la Branche contre 1,03 toutes branches confondues)



Comme dans toutes les branches confondues, la proportion de Femmes à temps complet est moins élevée que celle des Hommes

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s de la Branche par condition d'emploi et comparaison avec la moyenne nationale



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Aide à la lecture :

Au sein de la Branche, 79% des Femmes sont à temps complet contre 91% des Hommes.

La catégorie « Autre » définie par l'INSEE comprend les Travailleurs à domicile, les Postes à condition d'emploi mixte, et le chômage indemnisé

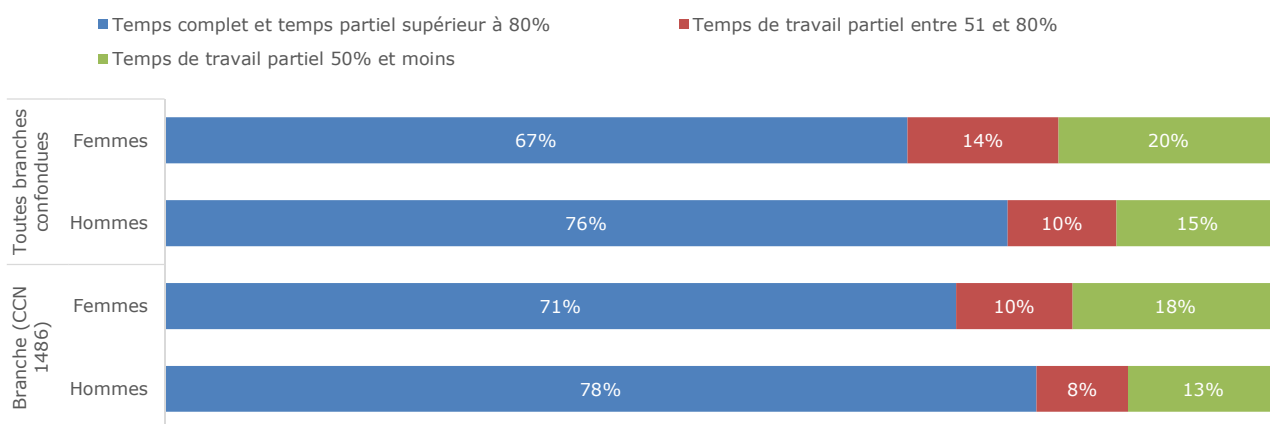
- Dans la Branche, la part de salarié.e.s (Femmes et Hommes) à temps complet est plus élevée que pour la moyenne nationale.
- **La différence entre les Femmes et les Hommes en matière de temps complet est moins forte dans la Branche que dans toutes les branches confondues.**
- Ces taux importants de temps complets sont à mettre en corrélation avec l'un des objectifs de **l'accord égalité professionnelle de la Branche** (art. n° 9.4) qui, dans le cadre de ses mesures en faveur d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle encourage les entreprises à **faciliter le recours, tant pour les Femmes que pour les Hommes au temps partiel choisi**. Cependant ces statistiques ne précisent naturellement pas si le temps partiel est « choisi » ou « subi ».



La répartition des salarié.e.s par tranche de « temps de travail » complète cette analyse

- Les « petits » temps partiels sont légèrement moins nombreux dans la Branche que pour la moyenne nationale, mais l'écart entre les Femmes et les Hommes est exactement le même.

Répartition Femmes Hommes des salarié.e.s par tranche de temps de travail



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



1.1.3. Les mouvements de personnel des Femmes et des Hommes

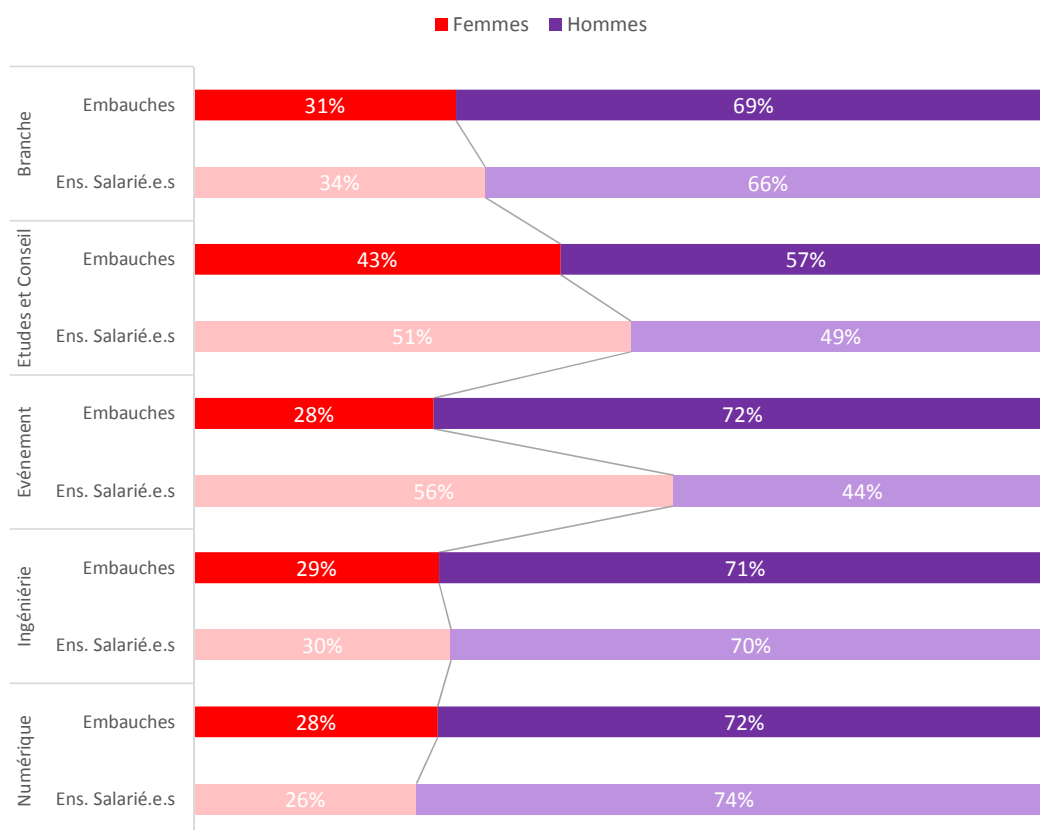


Des taux d'embauches très proches entre Femmes et Hommes

En 2015, les entreprises de la Branche ont embauché une majorité d'Hommes en volume...

La répartition par sexe de ces embauches montre pour la Branche une grande proximité avec la répartition actuelle des effectifs totaux entre les Femmes et les Hommes

Comparaison de la répartition des embauches 2015 et de la répartition des salarié.e.s de la Branche par sexe



Données: Enquête 2016 pour les embauches - DADS pour l'ensemble des salarié.e.s
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Aide à la lecture :

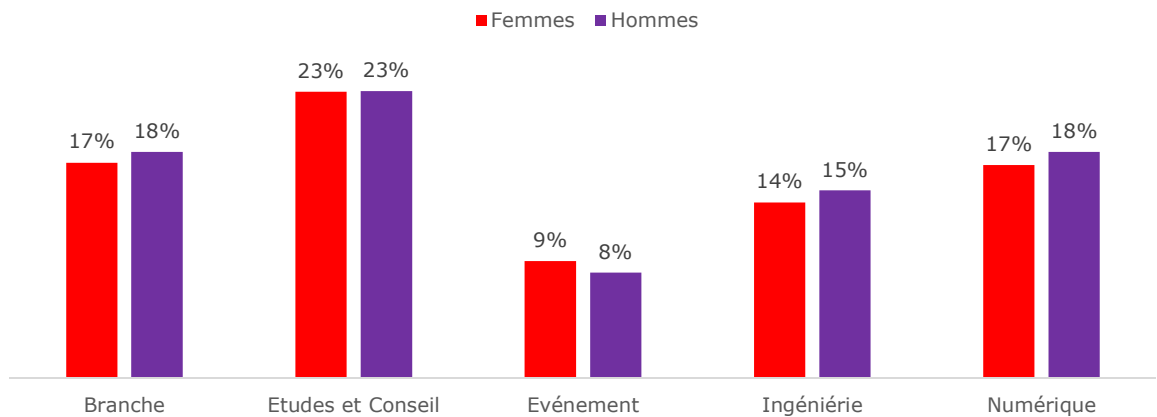
Parmi les personnes embauchées par les entreprises de la Branche en 2015, 31% étaient des Femmes et 69% des Hommes



...proximité qui est confirmée par le calcul de taux d'embauches¹⁴ très proches entre Femmes et Hommes qui indiquent que l'écart reste globalement toujours le même entre les effectifs

- Les embauches réalisées « **reproduisent** » ainsi la **répartition actuelle** des effectifs entre les Femmes et les Hommes : il n'y pas de dynamique de changement identifiée par les dernières données sur les embauches collectées par l'enquête

Taux d'embauches par sexe



Données: Enquête 2016 - Echantillon 1777 embauches dont 544 femmes et 1233 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

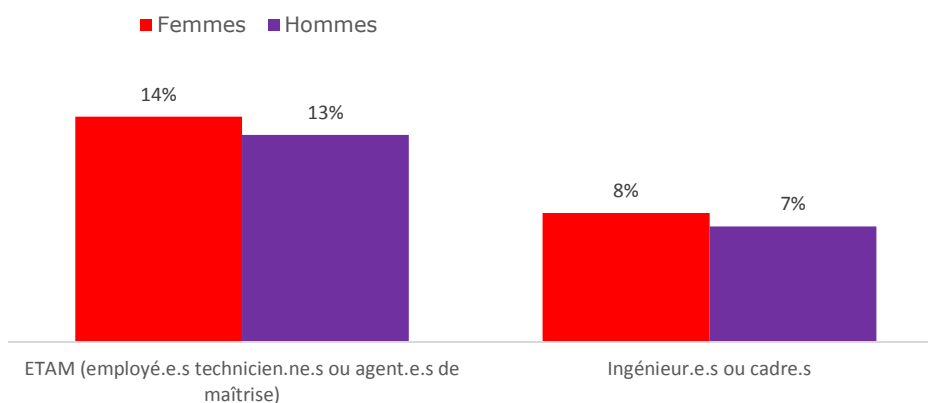
*Aide à la lecture : comparativement à leur poids dans les effectifs, la proportion de Femmes recrutées dans la Branche est quasi la même que celle des Hommes recrutés : respectivement 17 et 18%
Cela signifie qu'il n'y a pas de rééquilibrage des effectifs par l'embauche d'une part plus importante de Femmes*

¹⁴ Le taux d'embauche par sexe= nombre d'embauches de Femmes divisé par le nombre total de Femmes salarié.e.s



Toutefois, en ce qui concerne les catégories professionnelles, il semblerait que lors des recrutements récents¹⁵, les Femmes auraient été proportionnellement plus nombreuses, même parmi les ingénieur.e.s et cadres

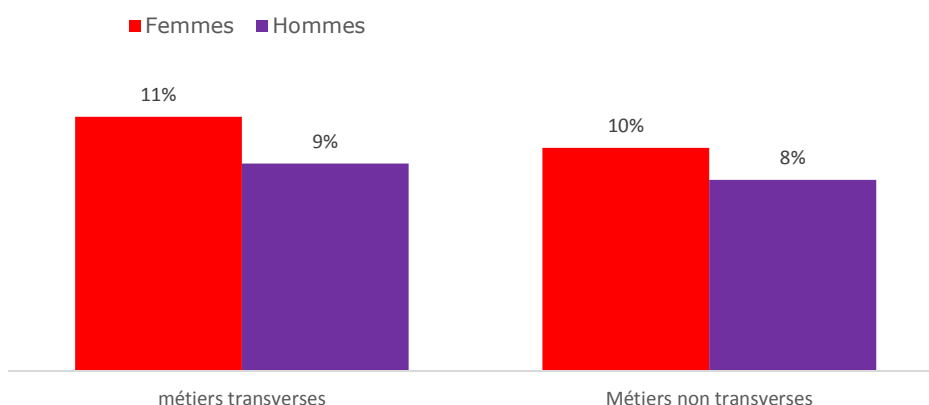
Part des salarié.e.s de moins d'1 an d'ancienneté par catégorie professionnelle et par sexe



Données: Enquête 2016 - Echantillon 1466 salarié.e.s dont 687 femmes et 779 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

... et même pour les métiers non transverses

Part des salarié.e.s de moins d'1 an d'ancienneté par familles métiers



Données: Enquête 2016 - Echantillon 1389 salarié.e.s dont 655 femmes et 734 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

¹⁵ Effectués entre 2014 et 2015 : ce graphique est basé sur l'analyse des caractéristiques des salarié.e.s ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise, et donc ayant été recruté.e.s récemment. N'étant pas calculés sur les mêmes bases, il est normal que les résultats soient un peu différents que ceux de la page 33 qui ne concerne que les embauches réalisées en 2015 par les entreprises.

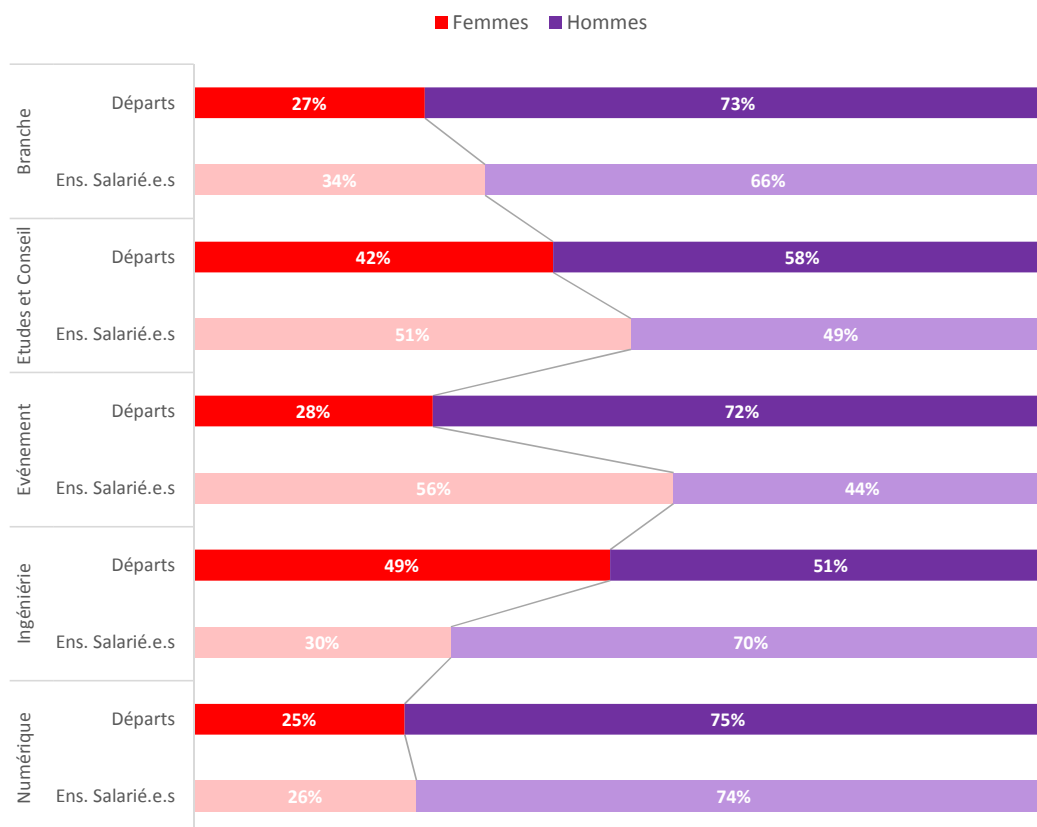


Mais des départs un peu plus importants chez les Hommes que chez les Femmes en 2015

En 2015, les départs ont été supérieurs chez les Hommes, tant au niveau de la Branche que dans chacun des secteurs qui la composent

- La proportion d'Hommes partis en 2015 est supérieure à leur proportion au sein de l'ensemble des effectifs, que cela soit au niveau de la Branche ou au niveau de chacun des secteurs qui la composent

Comparaison de la répartition des départs en 2015 et de la répartition des salarié.e.s de la Branche par sexe



Données: Enquête 2016 pour les embauches - DADS pour l'ensemble des salarié.e.s
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Aide à la lecture : parmi les salarié.e.s de la Branche ayant quitté leur entreprise en 2015, 27% étaient des femmes et 73% des hommes

- Ce constat confirme d'ailleurs la légèrement plus faible ancienneté des Hommes dans la Branche



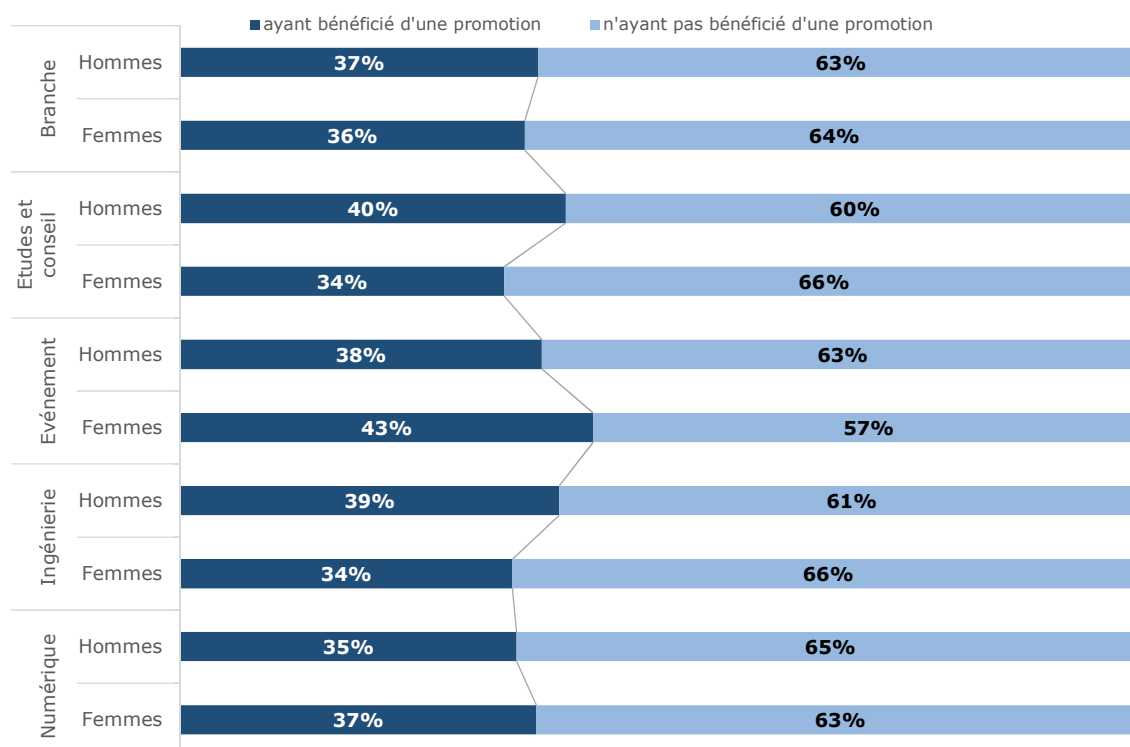
- Ces départs plus importants chez les Hommes pourraient également s'expliquer en partie par le fait qu'ils sont particulièrement nombreux dans les classes d'âges les plus âgées de la Branche, et donc plus nombreux que les Femmes à partir en retraite.



En termes d'évolutions de carrière, si Femmes comme Hommes bénéficient de promotions, des différences apparaissent en fonction des secteurs, des catégories professionnelles et surtout des métiers

Plus d'un tiers des salarié.e.s, Femmes comme Hommes, a bénéficié d'au moins une promotion depuis son entrée dans son entreprise actuelle

Répartition des salarié.e.s en fonction de l'obtention ou non d'une promotion depuis leur entrée dans leur entreprise



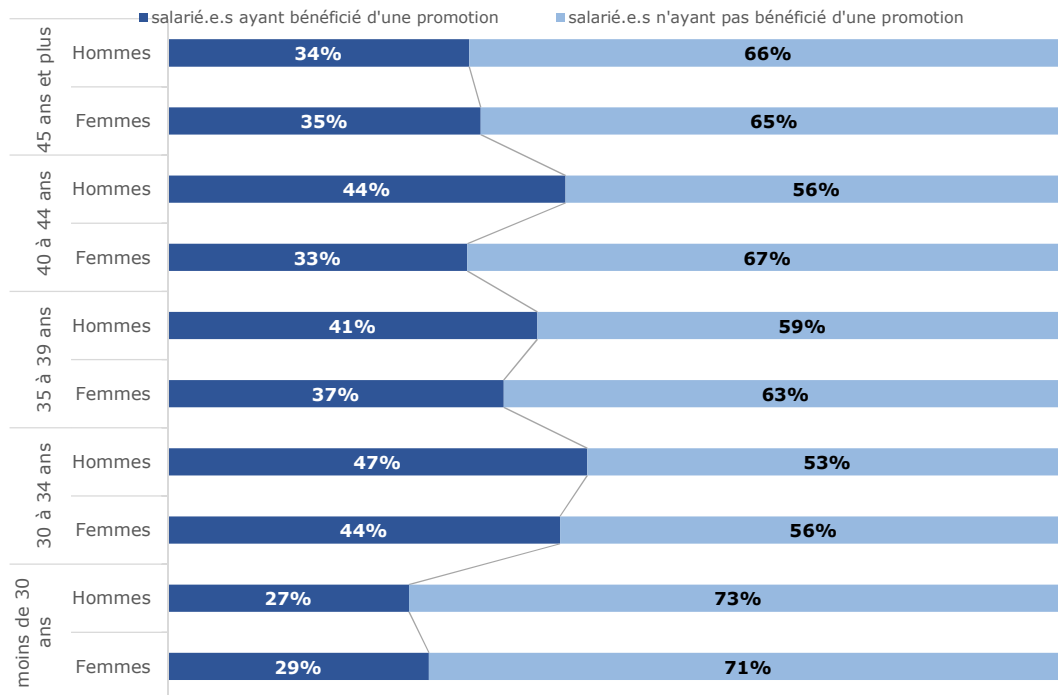
Données: Enquête 2016 - Echantillon 1474 salariés, dont 501 femmes et 973 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- à l'échelle de la Branche, Femmes et Hommes bénéficient des mêmes évolutions ; cependant ceci se contraste en fonction des 4 secteurs, avec un avantage aux Femmes dans l'Événement et le Numérique, mais aux Hommes dans les Etudes et conseil et l'Ingénierie.



Les Femmes obtiendraient des promotions dans les classes d'âges les plus jeunes (moins de 30 ans), ou au contraire les plus âgées (45 ans et plus)

Répartition des salarié.e.s en fonction de l'obtention ou non d'une promotion depuis leur entrée dans leur entreprise, par tranche d'âge



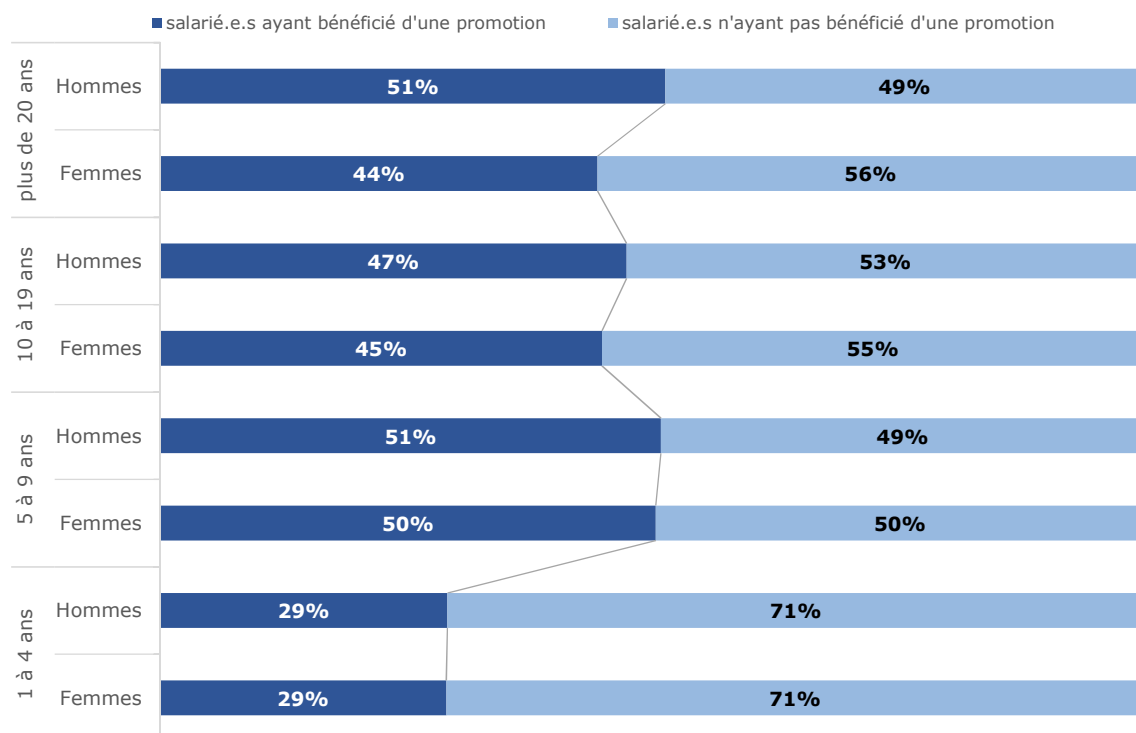
Données: Enquête 2016 - Echantillon 1444 salarié.e.s dont 492 femmes et 952 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Aide à la lecture : Parmi les salarié.e.s de 45 ans et plus, 35% des Femmes ont obtenu une promotion depuis leur entrée dans l'entreprise, contre 34% pour les Hommes



Les écarts entre le pourcentage de Femmes et d'Hommes ayant obtenu au moins une promotion sont très faibles quelle que soit l'ancienneté sauf pour les salarié.e.s les plus anciens dans l'entreprise

Répartition des salarié.e.s en fonction de l'obtention ou non d'une promotion depuis leur entrée dans leur entreprise, par tranche d'ancienneté



Données: Enquête 2016 - Echantillon 1457 salarié.e.s dont 493 femmes et 964 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

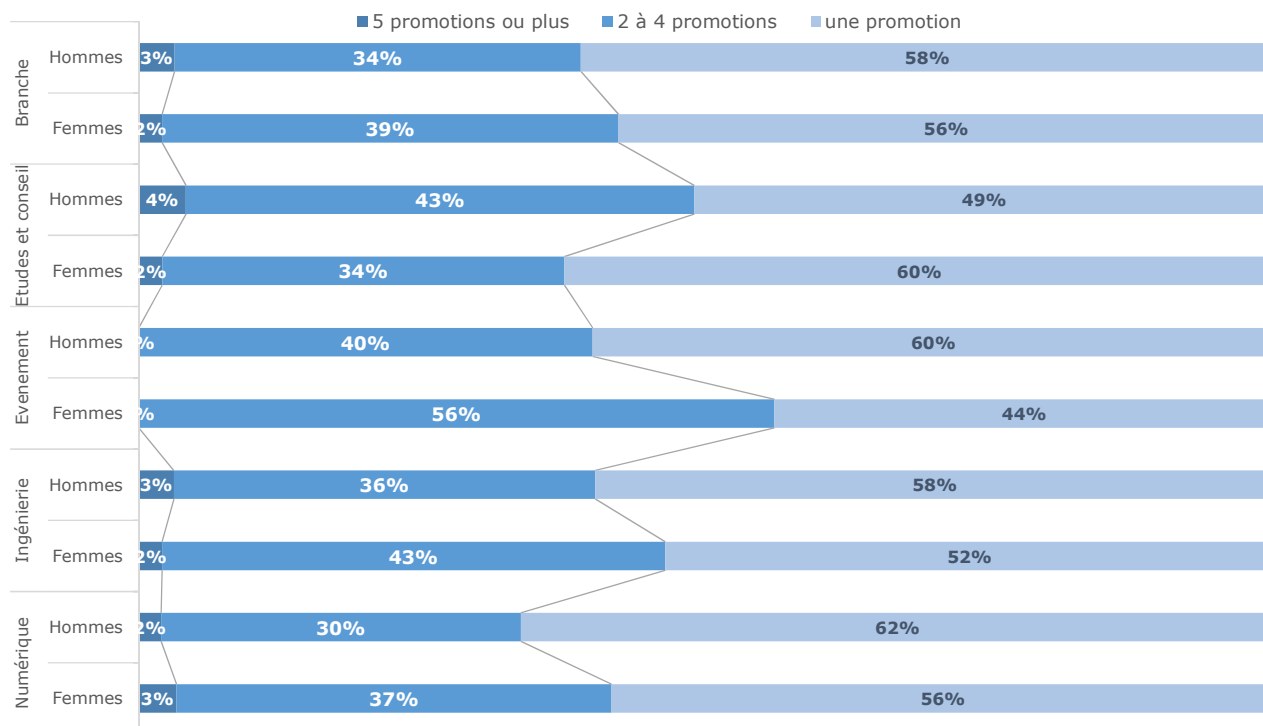
Aide à la lecture : Parmi les salarié.e.s ayant une ancienneté de plus de 20 ans dans leur entreprise, 51% des hommes ont obtenu au moins une promotion, contre 44% des femmes



Parmi les 37 % de salarié.e.s ayant eu une promotion, la majorité a bénéficié d'une seule promotion (principalement des Hommes), mais les Femmes seraient proportionnellement plus nombreuses à obtenir un nombre plus important de promotions

- Sur le panel de l'enquête¹⁶, la **proportion de salarié.e.s ayant bénéficié de 2 à 4 promotions** depuis leur entrée dans l'entreprise est **plus importante pour les Femmes** au niveau de la Branche et pour 3 des secteurs qui la composent
- C'est dans le seul secteur Etudes et Conseil que les Femmes auraient bénéficié d'un nombre moins important de promotions que leurs collègues masculins.

Parmi les salarié.e.s ayant bénéficié d'une promotion depuis leur entrée dans leur entreprise : répartition par nombre de promotion(s)



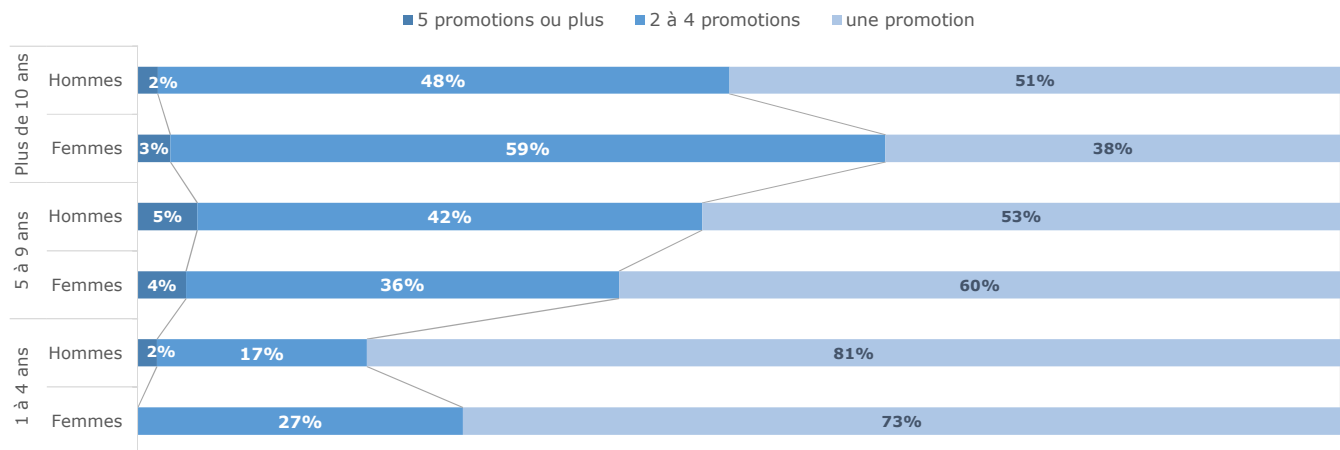
Données: Enquête 2016 - Echantillon 335 salarié.e.s dont 127 femmes et 208 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

¹⁶ Parmi les 540 salarié.e.s pour lesquelles au moins une promotion a été déclarée, le nombre de promotion n'a été précisé que pour 335 salarié.e.s. C'est pourquoi il n'est pas possible de croiser cette information avec les salarié.e.s n'ayant pas bénéficié d'une promotion car la base de l'échantillon n'est pas la même.



Logiquement, le nombre de promotions obtenues depuis l'entrée dans l'entreprise augmente en fonction de l'ancienneté des salarié.e.s

Parmi les salarié.e.s ayant bénéficié d'une promotion depuis leur entrée dans leur entreprise :
répartition par nombre de promotion(s) en fonction de leur ancienneté



Données: Enquête 2016 - Echantillon 329 salarié.e.s dont 124 femmes et 205 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

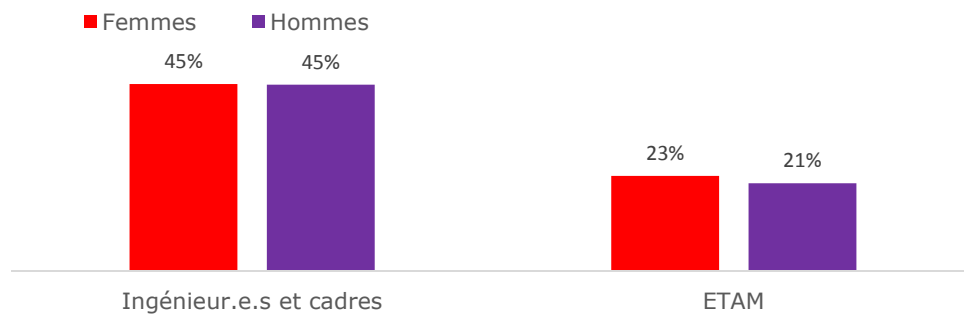
- Il semble que les Femmes obtiendraient une promotion un peu plus rapidement que les Hommes suite à leur entrée dans l'entreprise : en effet, parmi les salarié.e.s ayant de 1 à 4 ans d'ancienneté, elles sont proportionnellement légèrement plus nombreuses à avoir obtenu plus d'une promotion (27% pour elles, contre 19% pour leurs collègues masculins).
- Cela pourrait être le signe, **soit d'une avancée de carrière un peu plus rapide pour elles** au sein de leur entreprise, **ou une forme de « rattrapage »** : recrutées sur des postes pour lesquels elles seraient surdiplômées, elles obtiendraient ensuite plusieurs promotions.
- Pour les salarié.e.s ayant entre 5 et 9 d'ancienneté, les Hommes à l'inverse connaissent une évolution plus importante, puis, à partir de 10 ans d'ancienneté, la situation s'inverse à nouveau en faveur des Femmes.



Au sein de chaque catégorie professionnelle, les Femmes et les Hommes bénéficieraient d'un accès égal en termes de promotion

- Pour les Ingénieur.e.s et Cadres, comme pour les Employé.e.s, Technicien.ne.s et Agent.e.s de Maîtrise (ETAM), la proportion de salarié.e.s ayant bénéficié d'une promotion est identique ou très proche

Proportion de salarié.e.s ayant bénéficié d'au moins une promotion depuis leur entrée dans l'entreprise, par CSP

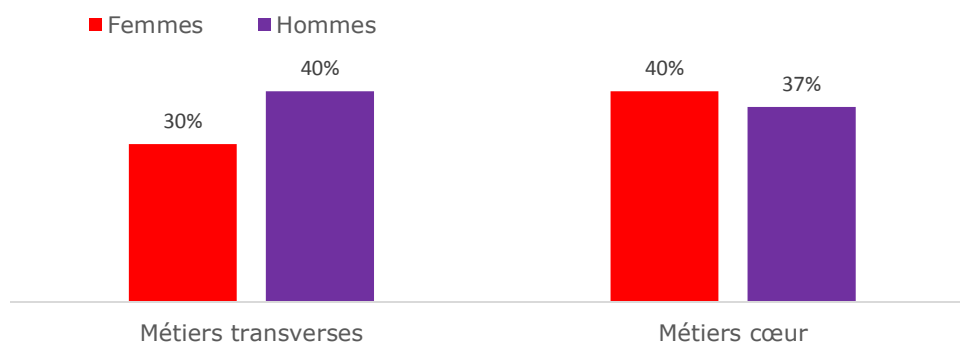


Données: Enquête 2016 - Echantillon 1462 salarié.e.s dont 497 femmes et 965 hommes
dont Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Le métier exercé semble par contre un critère différenciant sur la situation des Femmes et des Hommes en matière d'évolution

- Pour les métiers non transverses (cœur de métier), l'écart est faible et en faveur des Femmes alors qu'elles sont minoritaires dans ces métiers
- à l'inverse, pour les métiers transverses, cet écart entre la proportion de salarié.e.s ayant bénéficié d'au moins une promotion est important, et en défaveur des Femmes
- Les salarié.e.s du sexe minoritaire par famille métier seraient-ils plus nombreux à obtenir une promotion ?

Proportion de salarié.e.s ayant bénéficié d'au moins une promotion depuis leur entrée dans l'entreprise, par type de métier

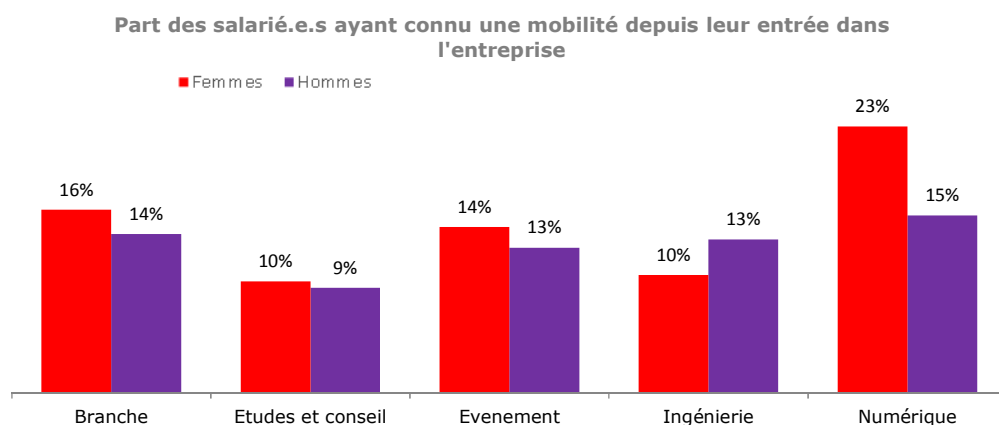


Données: Enquête 2016 - Echantillon 1389 salarié.e.s dont 655 femmes et 734 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



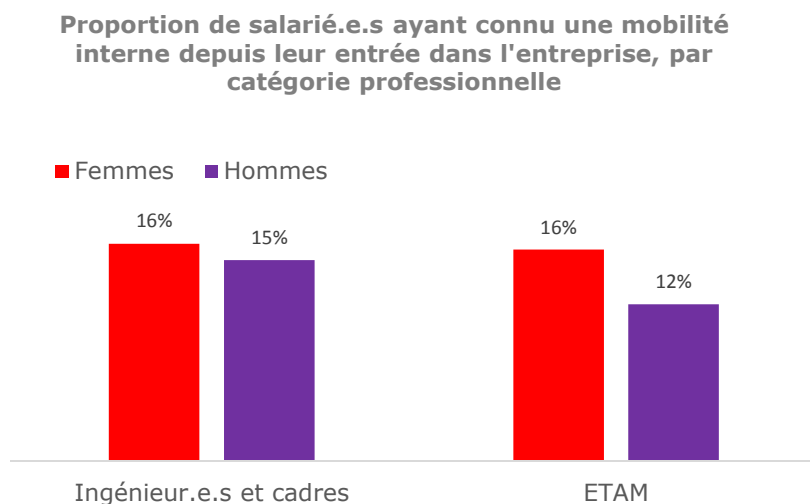
Les Femmes connaîtraient au global une mobilité un peu plus importante

Comme pour les promotions, les Femmes sont favorisées dans le Numérique et l'Événement



Données: Enquête 2016 - Echantillon - Echantillon 1474 salarié.e.s dont 501 femmes et 973 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Ce constat est le même par catégorie professionnelle



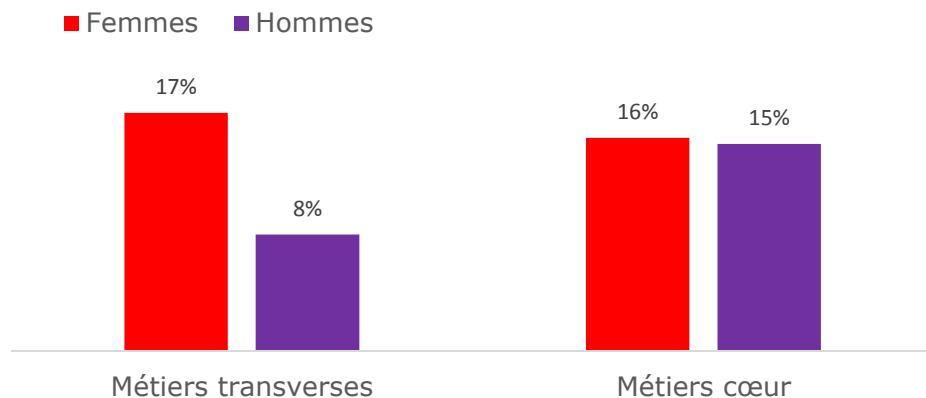
Données: Enquête 2016 - Echantillon 1462 salarié.e.s dont 497 femmes et 965 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



Un écart plus marqué entre Femmes et Hommes pour les salarié.e.s exerçant des métiers transverses

- Dans les métiers cœur, il y a égalité entre Hommes et Femmes en matière de mobilité
- Par contre, dans les métiers transverses, où les Femmes sont proportionnellement plus nombreuses, elles sont également plus nombreuses à avoir connu une mobilité depuis leur entrée dans leur entreprise.

Proportion de salarié.e.s ayant connu une mobilité interne depuis leur entrée dans l'entreprise, par type de métier



Données: Enquête 2016 - Echantillon 1429 salarié.e.s dont 489 femmes et 940 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



1.1.4. La qualification et la formation des Femmes et des Hommes

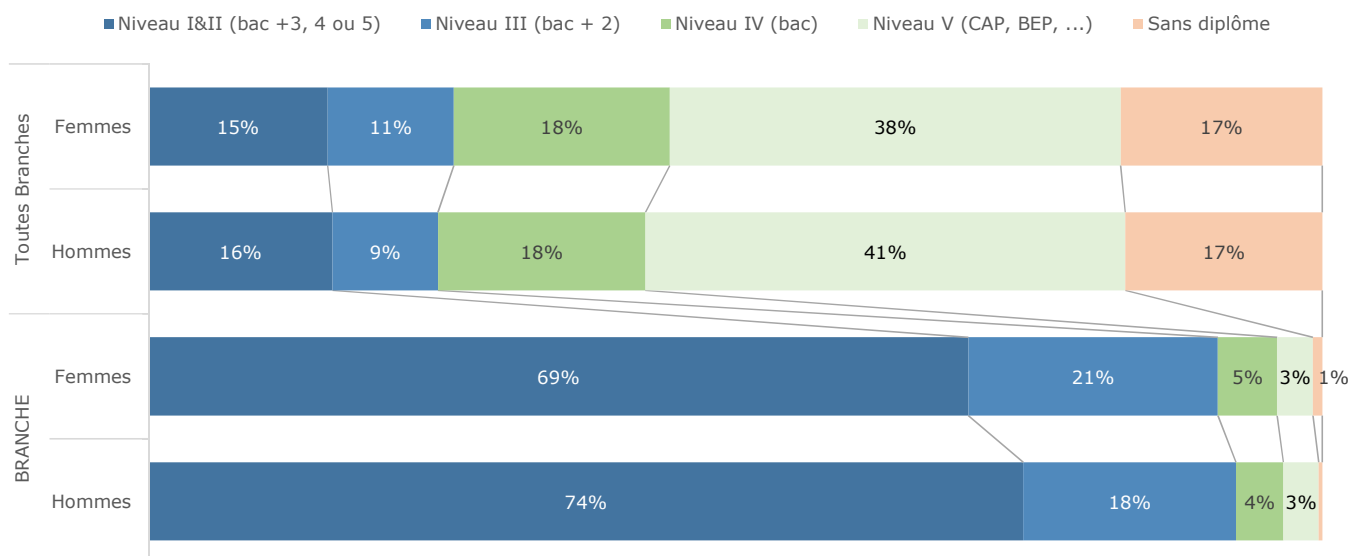


Un niveau de qualification des salarié.e.s particulièrement élevé pour les Femmes comme pour les Hommes

Comme pour la moyenne nationale, très peu de différence de niveau de qualification entre les Femmes et les Hommes dans la Branche

- La Branche se caractérise par un niveau de qualification très élevé de tous ses salarié.e.s
- Ce niveau élevé se retrouve **tant chez les Femmes que chez les Hommes** : 90% des Femmes et 92% des Hommes disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur et les écarts sont très faibles pour chaque niveau de qualification.

Répartition des salarié.e.s par niveau de formation



Données: Enquête 2016 - Enquête Emploi INSEE pour les données toutes branches confondues
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

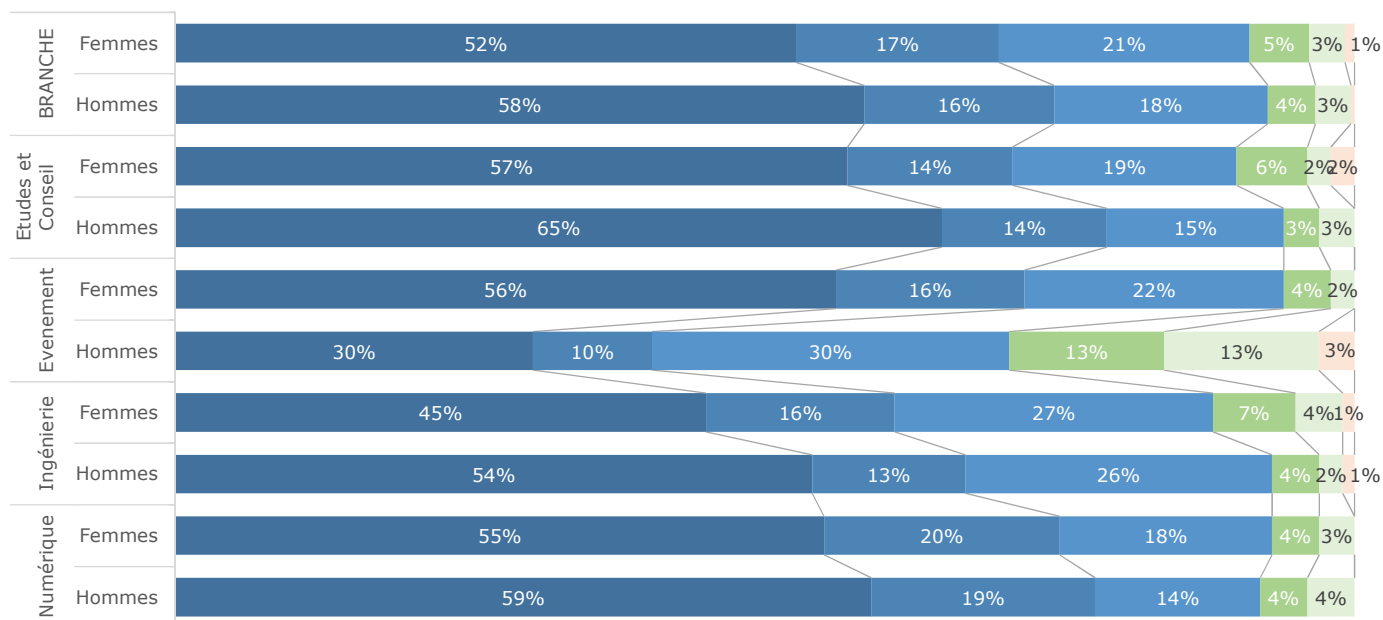
(pour ce graphique, les niveaux de qualifications I&II ont été regroupés pour permettre une comparaison avec toutes branches confondues pour lesquelles les données de l'INSEE ne permettent pas la distinction)



- Ce niveau élevé de qualification pour tous les salarié.e.s et ces faibles écarts entre Femmes et Hommes se retrouvent dans chacun des secteurs composant la Branche à l'exception du secteur de l'Évènement. Pour ce secteur de l'Évènement, l'écart très important dans la répartition par niveau de qualification entre les Femmes et les Hommes s'explique par le fait que les Hommes sont essentiellement présents dans la famille métiers Montage et démontage, métiers de faible niveau de formation.

Répartition des salarié.e.s par niveau de formation dans les 4 secteurs de la Branche

■ Niveau I (bac +4 ou 5) ■ Niveau II (bac +3) ■ Niveau III (bac + 2) ■ Niveau IV (bac) ■ Niveau V (CAP, BEP, ...) ■ Sans diplôme

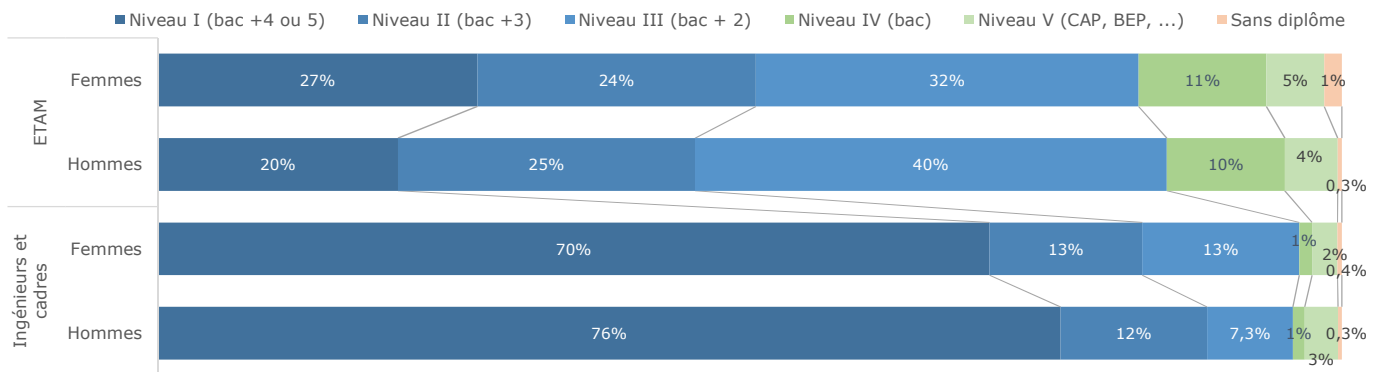


Données: Enquête 2016 - Echantillon 1393 salarié.e.s dont 488 femmes et 905 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



- Par catégorie professionnelle : Avec un niveau de qualification de niveau I, une proportion plus importante de Femmes que d'Hommes n'a pas le statut cadre

Niveau de formation actuel des salarié.e.s par catégorie professionnelle



Données: Enquête 2016 - Echantillon sur ce graphique 1257 salarié.e.s dont 483 femmes et 774 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

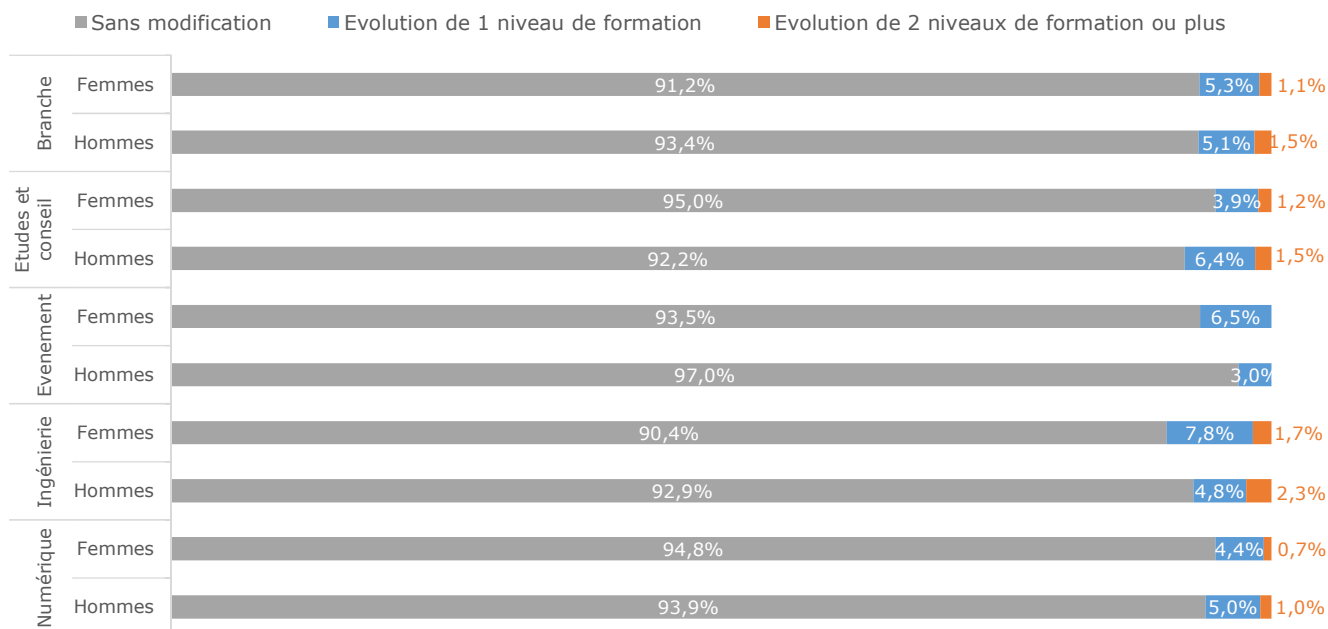
Au cours de leur parcours dans leur entreprise, Femmes comme Hommes peuvent avoir connu une évolution de leur niveau de formation

- L'enquête a permis de comparer le niveau de formation des salarié.e.s à leur entrée dans leur entreprise avec leur niveau de formation à la date de l'enquête.
- Le niveau de qualification des équipes étant particulièrement élevé dans la Branche qui recrute par exemple sur des niveaux de diplômes élevés, il est normal que pour la très grande majorité des salarié.e.s, ce niveau de formation n'ait pas changé au cours de leur expérience chez leur employeur actuel.
- Mais en moyenne, 6% des Femmes et 7% des Hommes ont vu leur niveau de formation évoluer depuis leur entrée dans leur entreprise :
 - Evolution de 1 niveau de formation (ex : niveau II à I, niveau V à IV, ...)
 - Evolution de plus de 1 niveau de formation (ex : de niveau V à l'entrée à niveau III de niveau actuel)



- Que ce soit au niveau de la Branche, ou au sein de chacun des secteurs, les évolutions sont très semblables entre Femmes et Hommes, signe a priori :
 - d'une égalité pour tou.te.s les salarié.e.s en termes d'opportunité de recours à la formation certifiante
 - et/ou d'un recours similaire quel que soit le sexe, au recrutement par le biais de dispositifs tels que les contrats en alternance.

Evolution du niveau de formation des salarié.e.s depuis leur entrée dans leur entreprise



Données: Enquête 2016 - Echantillon 1385 salarié.e.s dont 488 femmes et 897 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

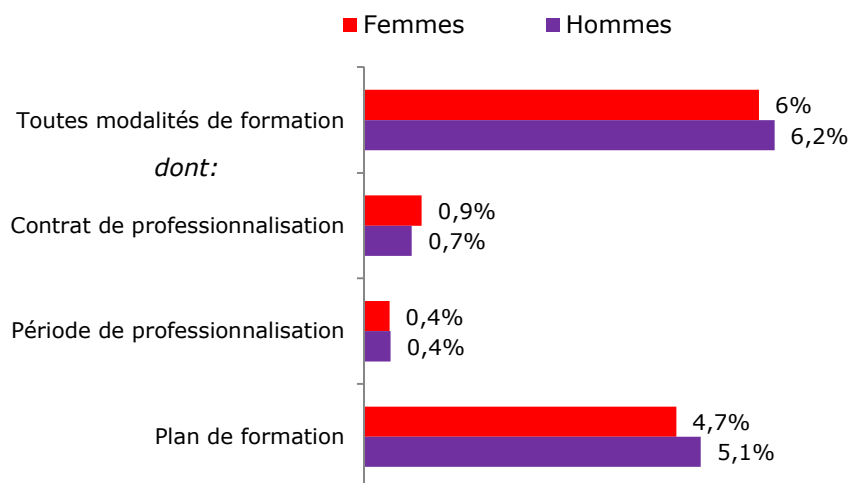


Au sein de la Branche, les Femmes ont un accès à la formation financée par l'OPCA légèrement inférieur à celui des Hommes

L'analyse qui suit est basée sur les fichiers des actions de formation financées par le FAFIEC.

A noter que ces données n'offrent qu'une vision partielle de la réalité des pratiques de formation des entreprises, car il est fréquent que les entreprises de la Branche mettent en œuvre des formations qui ne rentrent pas dans le cadre des dispositifs et des critères de prise en charge de leur OPCA.

Part des salarié.e.s de la Branche ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en 2015 par sexe



Données: FAFIEC 2015

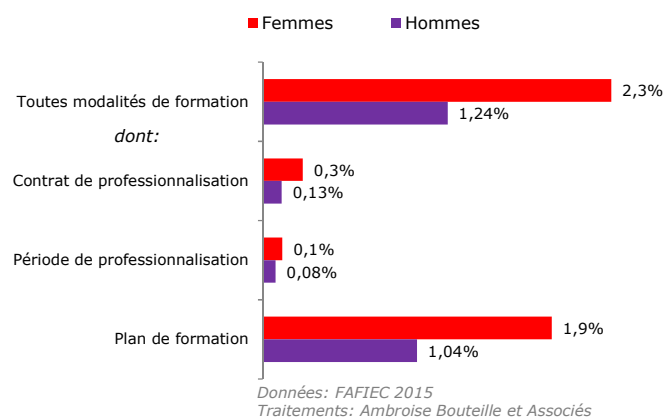
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Dans la Branche, les **Femmes** ont été proportionnellement plus nombreuses que les Hommes à bénéficier d'une formation via le **contrat de professionnalisation**. En revanche, elles le sont moins que les Hommes dans les formations ayant lieu par le biais du plan de formation.
- Seules les formations via une période de professionnalisation montrent une parfaite mixité

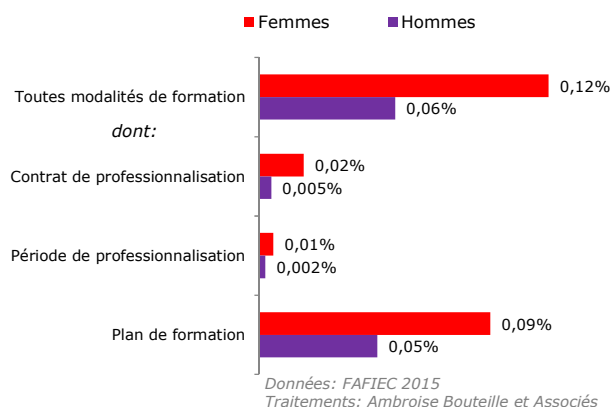


Des écarts d'accès à la formation beaucoup plus significatifs dans chacun des secteurs que pour la moyenne de la Branche

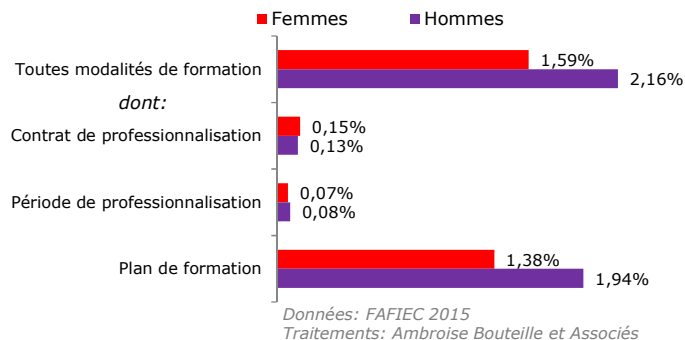
Part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en 2015 par sexe - secteur "Etudes et conseil"



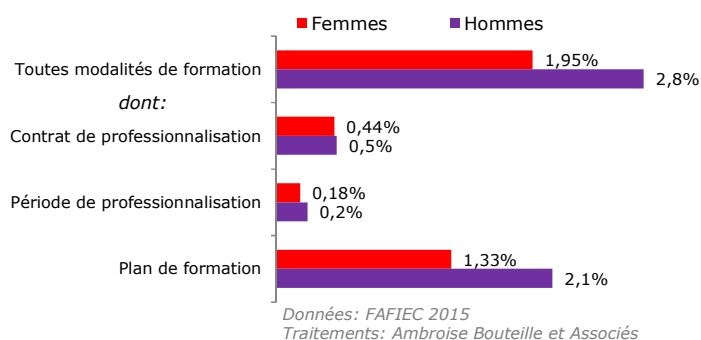
Part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en 2015 par sexe - secteur "Evènement"



Part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en 2015 par sexe - secteur "Ingénierie"



Part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en 2015 par sexe - secteur "Numérique"



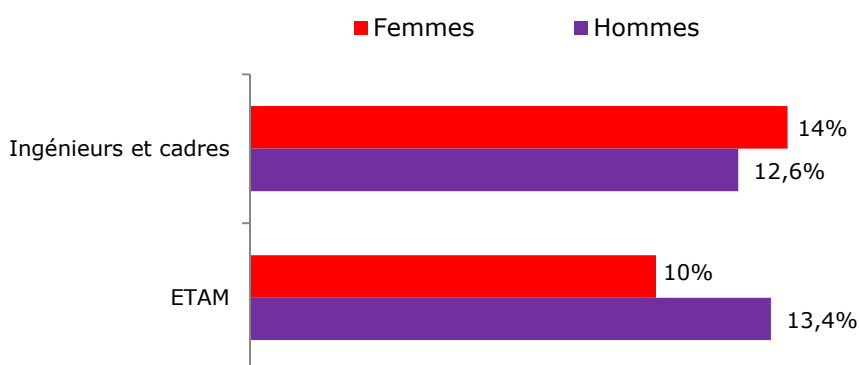
- Par secteur, deux grandes tendances inversées :
 - D'un côté les secteurs « **Etudes et Conseil** » et « **Evènement** » où la part des femmes ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC est 2 fois **supérieure à celle des Hommes**,
 - De l'autre les secteurs « **Ingénierie** » et « **Numérique** » où la part des femmes ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC est 1,5 fois **inférieure à celle des Hommes**.

Ainsi, même en tenant compte de leur poids dans les effectifs, quand les femmes sont majoritaires dans un secteur, comme c'est le cas pour les secteurs « **Etudes et Conseil** » et « **Evènement** », elles sont également plus nombreuses à bénéficier de formations financées par le Fafiec.



La part de salarié.e.s bénéficiant d'une formation financée par le FAFIEC semble plus élevée lorsqu'un genre est minoritaire au sein d'une catégorie professionnelle

Part des salarié.e.s de la Branche ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC, en fonction de leur catégorie professionnelle



Données: FAFIEC 2015

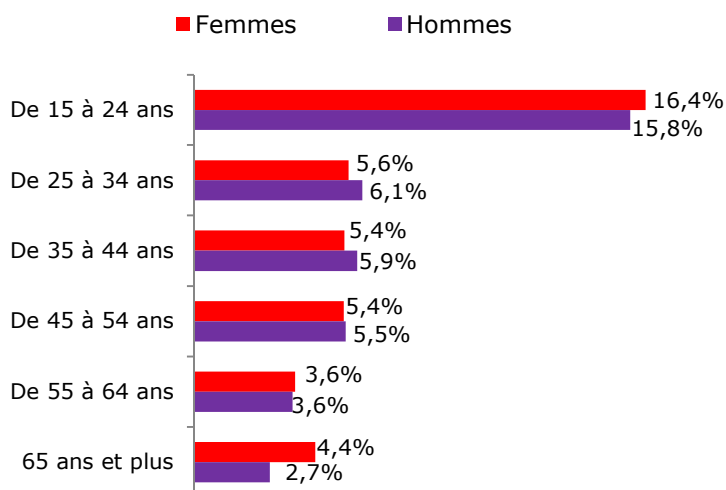
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Parmi tou.te.s les salarié.e.s de la Branche, les **cadres** sont proportionnellement plus nombreux.ses que les ETAM à bénéficier d'une formation (1,6 point d'écart).
- L'accès à la formation des Hommes au sein de cette catégorie professionnelle est très légèrement inférieur à celui des Femmes.
- A l'inverse chez les **ETAM**, où les Femmes sont majoritaires, la part de Femmes ayant bénéficié d'une formation est (un peu plus nettement) inférieure à celui des Hommes.



A l'échelle de la Branche, la part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC¹⁷ est plus importante chez les Femmes au sein des classes d'âge les plus âgées et les plus jeunes mais reste inférieure à celle des Hommes dans tous les autres cas

Part des salarié.e.s de la Branche ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en fonction de l'âge



Données: FAFIEC 2015
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Aide à la lecture : au sein de la Branche, 16,4% des Femmes de 15 à 24 ans ont bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en 2015.

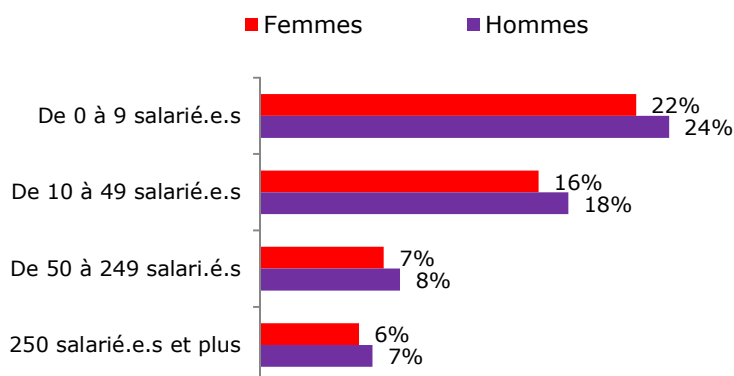
- Au sein de chaque classe d'âge, les écarts sont faibles entre les Femmes et les Hommes pour la proportion de salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation
 - parmi les plus jeunes (15-24 ans) comme parmi les plus âgés (65 ans et plus) cette part est plus élevée chez les Femmes
 - parmi les autres classes d'âge, la part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation est inférieure chez les Femmes

¹⁷ Point de vigilance : la donnée sur l'âge n'est pas un critère bloquant pour la validation d'un dossier par le FAFIEC. C'est pourquoi ces informations par âge peuvent ne pas être totalement exactes



A l'échelle de la Branche, l'effectif de l'entreprise influence faiblement l'égalité de l'accès à la formation professionnelle (pour les formations financées par le FAFIEC): il reste inférieur pour les Femmes

Part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en fonction de l'effectif de l'entreprise - Branche



Données: FAFIEC 2015

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- D'après les données sur les formations financées par le FAFIEC présentées dans le graphique ci-dessus, plus l'effectif de l'entreprise est élevé, moins les salarié.e.s ont bénéficié d'une formation financée par l'OPCA.
- Ceci s'explique très probablement par le fait que les données du FAFIEC n'offrent qu'une vision partielle de la réalité des pratiques de formation des entreprises, car il est fréquent que les entreprises de la Branche mettent en œuvre des formations qui ne rentrent pas dans le cadre des dispositifs et des critères de prise en charge de leur OPCA.

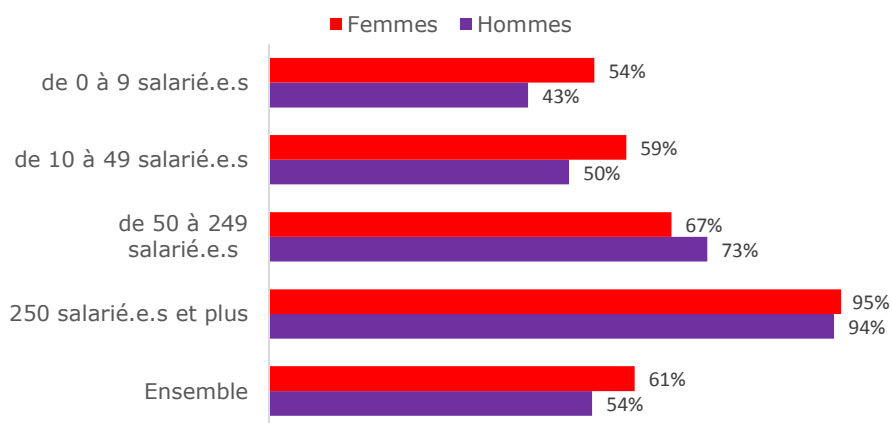
Toutefois, au cours des 3 dernières années, les Femmes ont été plus nombreuses que les Hommes à suivre une formation

- Les données de l'enquête, portant sur les formations suivies par les salarié.e.s au cours des 3 dernières années permettent d'avoir une vision différente : 54% des Hommes et 61% des Femmes ont suivi au moins une formation
- Dans les **grandes entreprises** (+ de 250 salarié.e.s), le taux d'accès à la formation au cours des 3 dernières années a été **égal** entre les Femmes et les Hommes
- Dans les entreprises de taille intermédiaire (ETI), la proportion d'Hommes ayant suivi au moins une formation est légèrement supérieure à celle des Femmes



- Dans les TPE/PME par contre, les Femmes ont été proportionnellement plus nombreuses à suivre des formations au cours des 3 dernières années

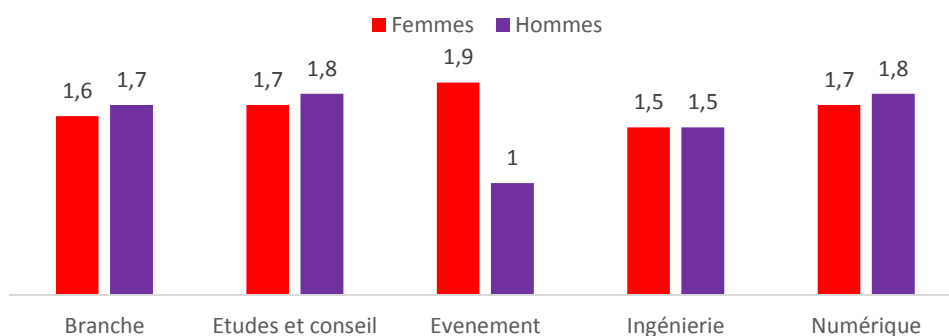
Part des salarié.e.s ayant suivi une formation au cours des 3 dernières années
(financée ou non par le Fafiec)



Données: Enquête 2016 - Echantillon 1240 salarié.e.s dont 434 femmes et 806 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Tous dispositifs de formation confondus (même internes), les Femmes et les Hommes ont suivi un nombre moyen de formations très proche
 - Un seul écart important est relevé pour le secteur de l'Evènement : une formation pour les Hommes, 2 pour les Femmes

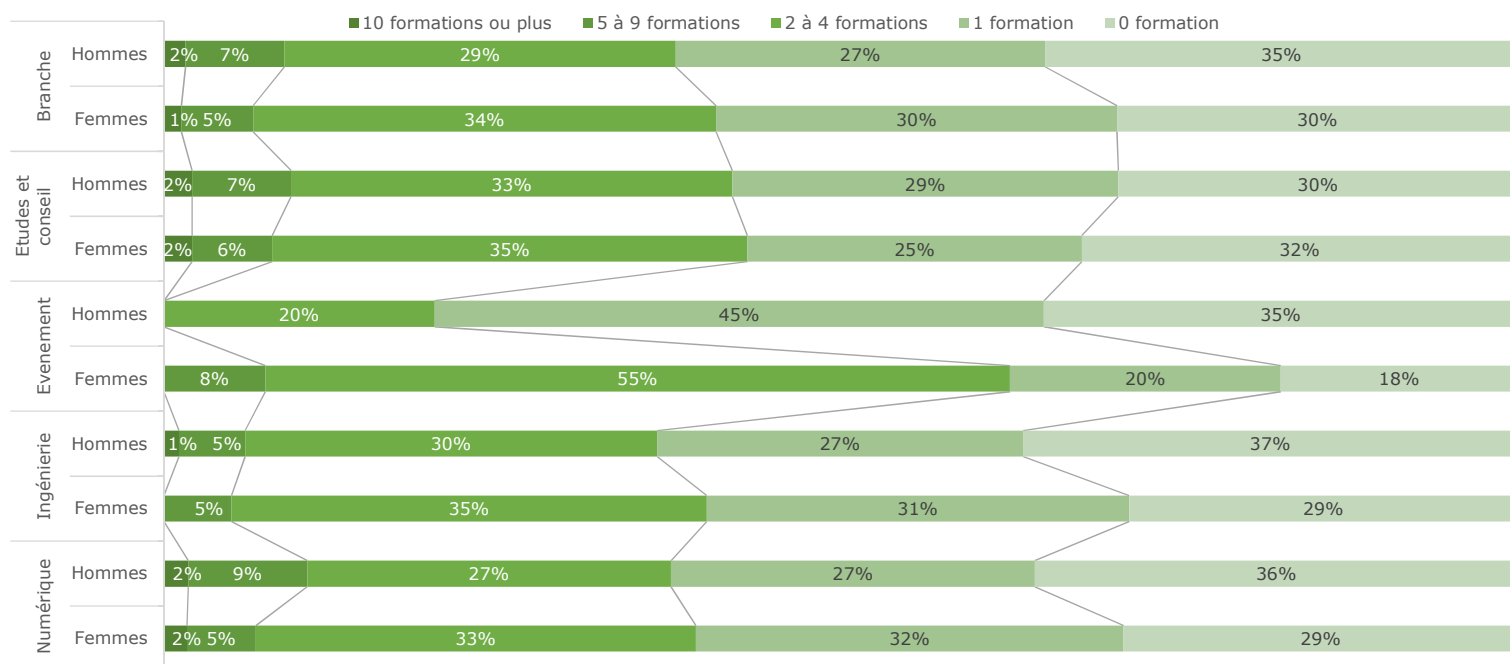
Nombre moyen de formations suivies par les salarié.e.s au cours des 3 dernières années (financées ou non par le Fafiec)



Données: Enquête 2016- Echantillon 1240 salarié.e.s dont 434 femmes et 806 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



Répartition des salarié.e.s par nombre de formations suivies au cours des 3 dernières années
(financées ou non par le FAFIEC)



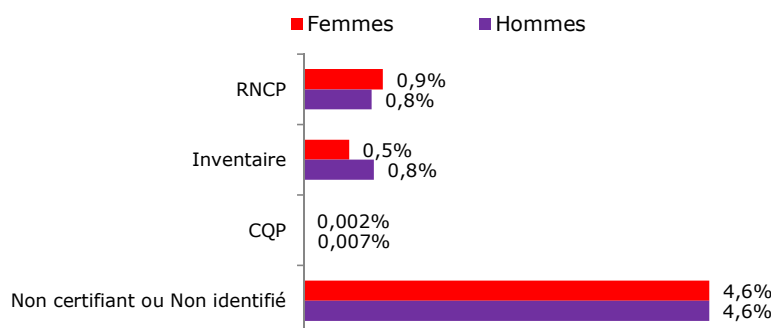
Données: Enquête 2016 - Echantillon 1240 salarié.e.s dont 434 femmes et 806 hommes
raitements: Ambroise Bouteille et Associés



Analyse des salarié.e.s de la Branche ayant bénéficié d'une formation en fonction des types de certification¹⁸ et du sexe

A l'échelle de la Branche, un accès égal entre Femmes et Hommes aux formations visant une certification¹⁹

Part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en fonction du type de certification et du sexe



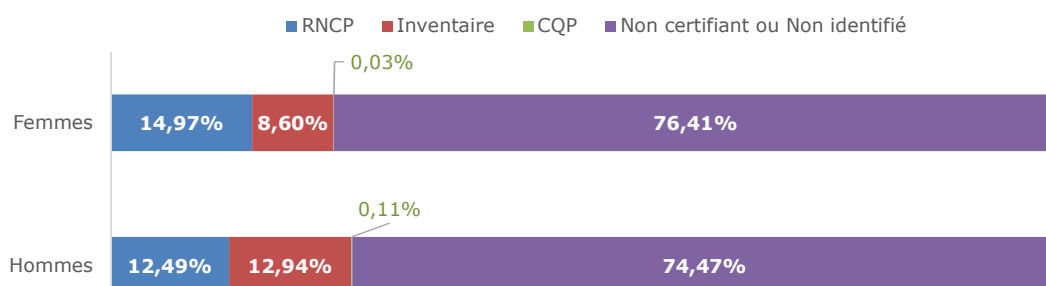
Données: FAFIEC 2015
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Aide à la lecture : Parmi les salarié.e.s de la Branche, 0,9% de Femmes auraient suivi à une formation permettant la délivrance d'une certification inscrite au RNCP.

A l'échelle de la Branche et quel que soit le type de certification, l'écart entre la part des Femmes ayant bénéficié d'une formation et la part des Hommes serait faiblement marqué

Les Femmes privilégieraient les formations délivrant une certification inscrite au RNCP, les Hommes une certification « Inventaire »

Répartition des formations suivies par les salarié.e.s et financées par le FAFIEC en fonction du type de certification



Données: FAFIEC 2015
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Aide à la lecture : Parmi les femmes ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC, 14,97% ont suivi une formation permettant la délivrance d'une certification inscrite au RNCP

- Cette part plus importante des certifications « Inventaire » pour les Hommes s'explique par le très grand nombre de certifications informatiques qui ont été les premières à être inscrites à l'Inventaire.

¹⁸ Voir la définition des certifications RNCP et certification Inventaire en annexe page 143

¹⁹ L'information concernant la certification n'étant pas précisée dans les fichiers du FAFIEC, une consolidation a été nécessaire (cf. annexe méthodologique page 143).



Les différences entre les thématiques de formation suivies par les Femmes et par les Hommes correspondent globalement aux spécificités de la répartition par métier des effectifs

Dans l'ensemble de la Branche, les domaines « techniques » de formation²⁰ sont principalement l'apanage des Hommes, alors que les domaines « non techniques » sont majoritairement suivis par les Femmes²¹

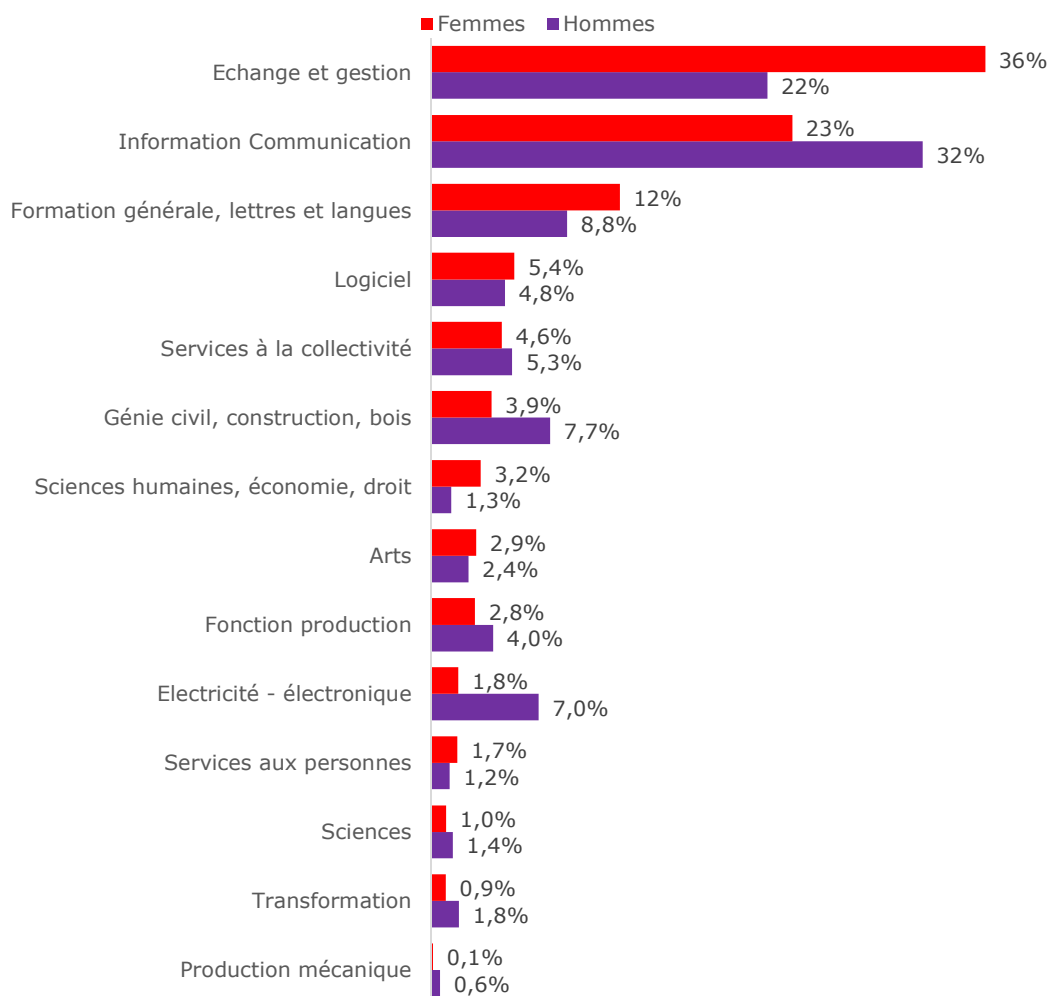
- A l'échelle de la Branche, il apparaît clairement que **la répartition par sexe des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation varie en fonction du domaine de la formation suivie**. Excepté le domaine de formation « Sciences humaines, économie, droit », la proportion d'Hommes est majoritaire dans tous les domaines de formation.
- **La part de Femmes est la plus importante dans les domaines de formations les moins techniques** (*arts, échange et gestion, formation générale, lettres et langues, services aux personnes*) et reste inférieure ou égale à un quart dans les formations en lien avec l'électricité et de l'électronique, les fonctions de production, le génie civil, la construction et le bois, la production mécanique, les sciences et les industries de transformation.
- Cette **répartition très sexuée** des formations renvoie directement à la **composition des effectifs** dans la Branche et dans ses différents secteurs d'activités (*forte majorité des Femmes sur les fonctions transverses correspondant aux domaines de formation où la proportion des Femmes est plus élevée que leur poids dans la Branche ; une majorité d'Hommes dans les familles métiers plus techniques*)

²⁰ Les domaines de formations présentés dans les graphiques qui suivent sont ceux de la nomenclature Formacode. Cf. annexe p. 142.

²¹ Dans les graphiques, les thématiques sont présentées par ordre décroissant de la part des femmes les ayant suivies



**Répartition des stagiaires ayant bénéficié d'une formation
financée par le FAFIEC, par sexe et par domaine de
formation - Branche**



Données: FAFIEC 2015

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Les données pour les secteurs composant la Branche sont présentées page 319

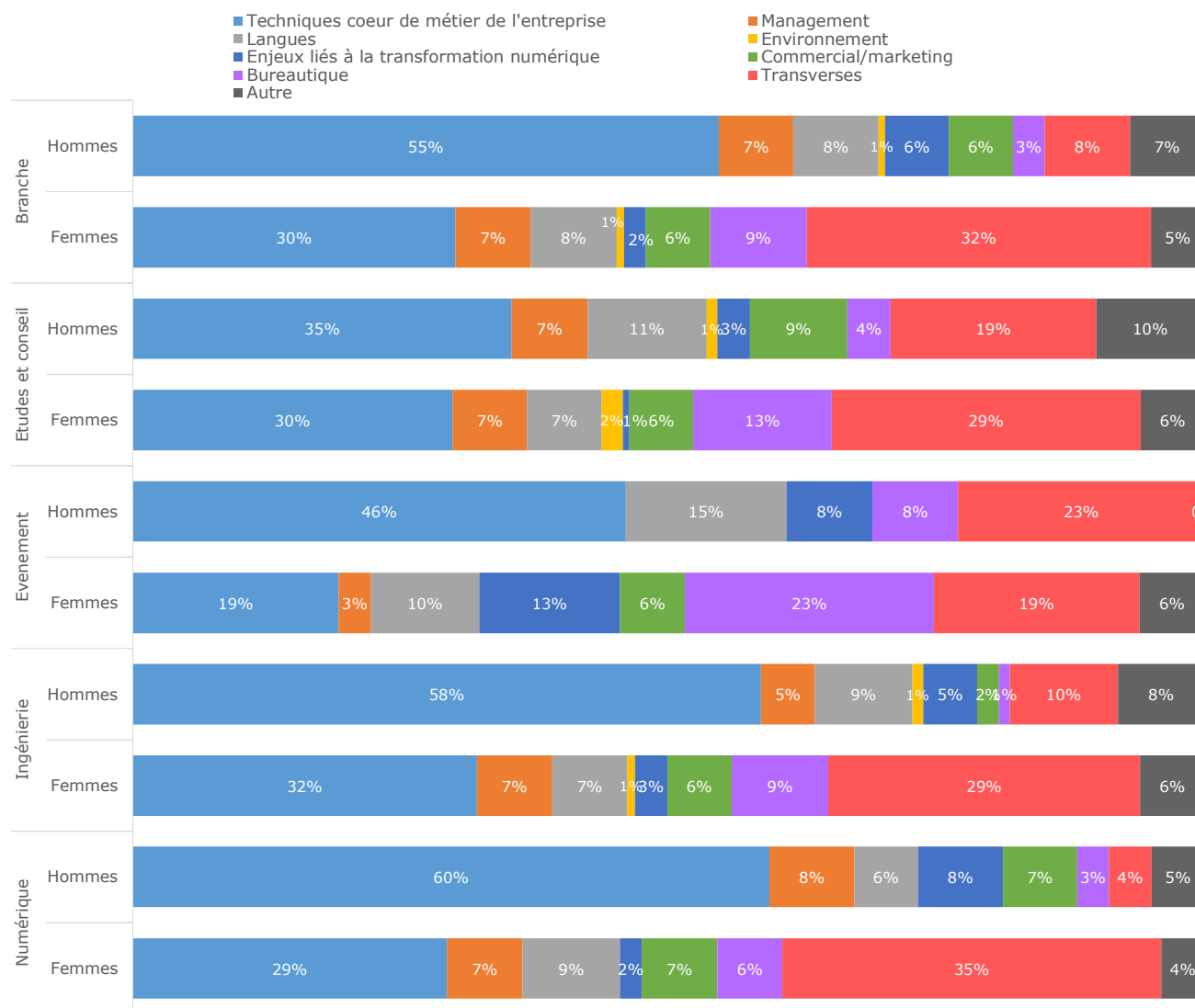


Les résultats de l'enquête, qui couvrent l'ensemble des dispositifs de formation, mettent également en évidence ce distinguo entre les thématiques de formation suivies par les Femmes et les Hommes

- Dans **tous les secteurs**, les **Hommes** sont en effet proportionnellement beaucoup **plus nombreux** à avoir suivi une **formation « Techniques cœur de métier »**
- Les formations **« Transverses »** (administration, finance, communication, juridique, qualité, etc.) sont par contre beaucoup plus suivies par les **Femmes**
- Par contre, il est à noter que les **formations en management sont suivies également** par les Femmes et les Hommes au niveau de la Branche, **alors qu'en moyenne**, il est courant que ces thématiques soient **beaucoup plus suivies par les Hommes** que par les Femmes dans les autres branches.
- Enfin les **Hommes sont légèrement plus nombreux** à avoir suivi des formations sur les thématiques liées à la **transformation du numérique** (Big Data, cloud, outil open source...) que la Branche a défini comme des thématiques prioritaires.



Thématique de la dernière formation suivie par les salarié.e.s (financée ou non par le FAFIEC)



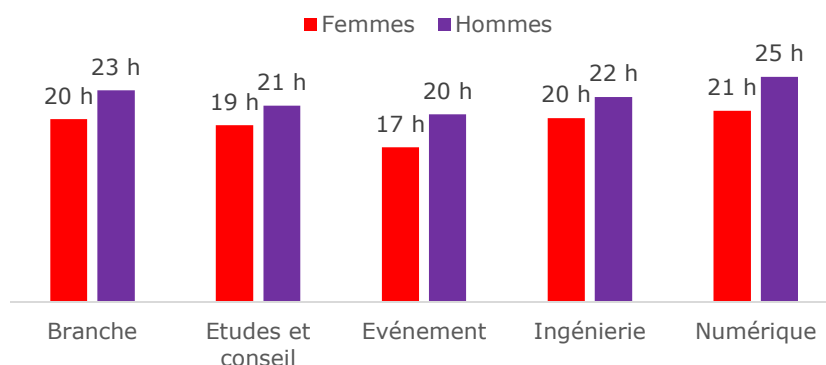
Données: Enquête 2016 - Echantillon 840 salarié.e.s dont 301 femmes et 539 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



Des formations plus courtes pour les Femmes que pour les Hommes

- L'analyse comparative des durées de formation entre les Femmes et les Hommes a été faite sur les formations ayant été financées par le FAFIEC au titre du Plan pour une meilleure comparaison.
- Il apparait clairement que, tant au niveau de la Branche qu'au niveau de chacun des secteurs qui la composent, les formations suivies par les Femmes sont en moyenne toujours plus courtes que celles des Hommes. Cela peut sans doute s'expliquer par les thématiques de formation suivies majoritairement par les femmes et par les hommes, les formations « Transverses », majoritairement suivies par les femmes pouvant être plus courtes que les formations « techniques-cœur de métier » majoritairement suivies par les hommes.

Durées moyennes des formations financées par le FAFIEC au titre du plan

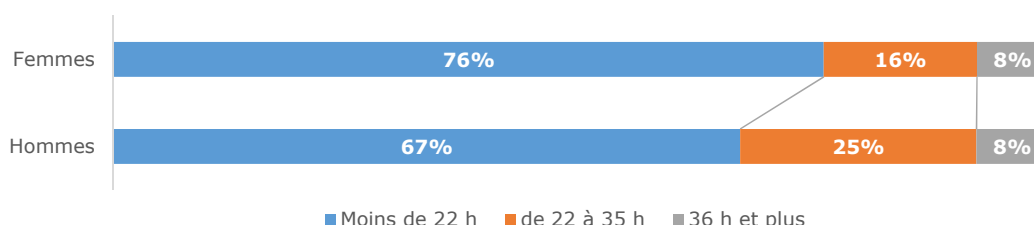


Données: FAFIEC 2015

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Proportionnellement, les Femmes sont en effet plus nombreuses pour les formations de moins d'une semaine

Répartition des stages financés par le Fafiec au titre du plan en fonction de leur durée et du sexe du bénéficiaire



Données: FAFIEC 2015

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



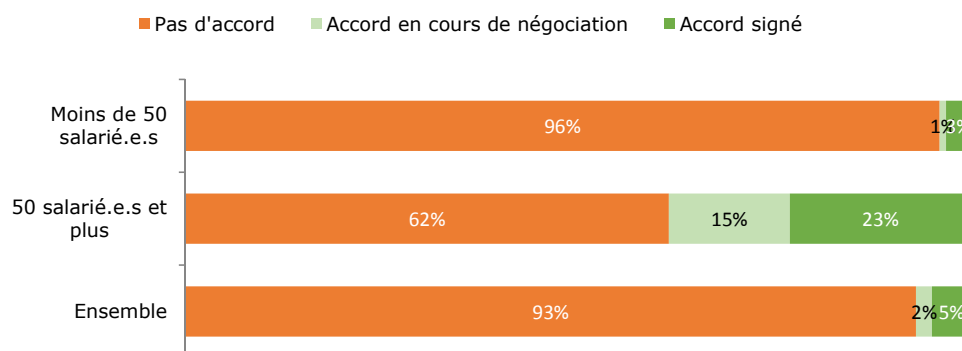
1.2. La problématique de l'égalité professionnelle dans les entreprises de la Branche



Le dialogue sur l'égalité professionnelle dans les entreprises

Plus d'un tiers des entreprises de 50 salarié.e.s²² et plus ont signé ou sont en train de négocier un accord sur l'égalité professionnelle...

Part des entreprises ayant signé un accord relatif à l'égalité professionnelle



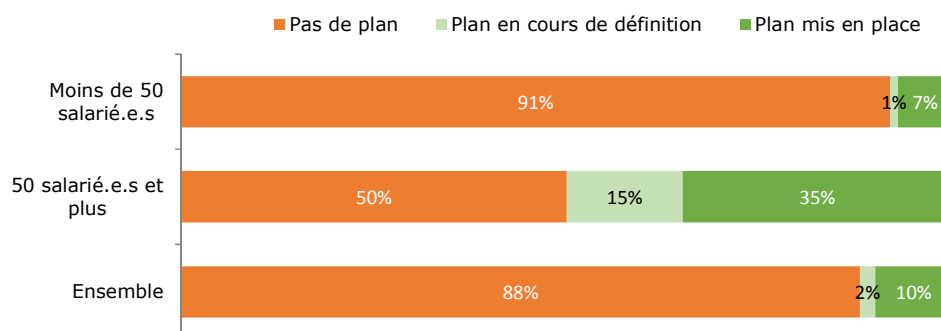
Données: Enquête 2016 - 326 entreprises répondantes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Aide à la lecture : Parmi les entreprises de moins de 50 salarié.e.s, 96% n'ont pas signé d'accord

Dans l'échantillon des entreprises ayant répondu à cette question lors de l'enquête (326), 16 ont signé un accord, 6 sont en train de le négocier.

...la moitié a mis en place (ou en cours) un plan d'action en matière d'égalité professionnelle (que ces entreprises aient signé un accord ou non)

Part des entreprises ayant mis en place un plan d'action en matière d'égalité professionnelle



Données: Enquête 2016 - 326 entreprises répondantes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Dans l'échantillon des entreprises ayant répondu à cette question lors de l'enquête (326), 32 ont mis en place un plan d'action, 8 sont en train de le définir

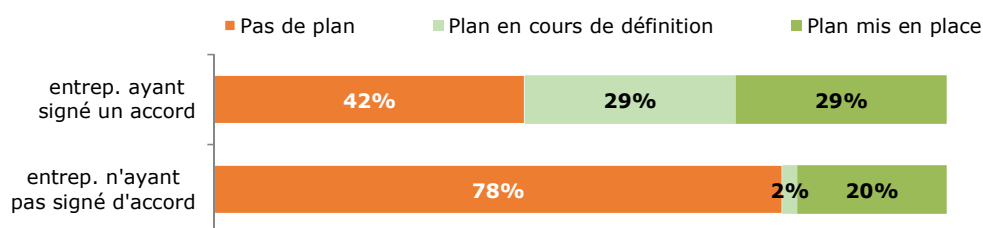
²² Les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salarié.e.s, ont l'obligation d'être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.



Parmi les entreprises de 50 salarié.e.s et plus, la signature d'un accord entraîne la mise en place d'un plan dans 58% des cas

- Mais 78% des entreprises interrogées de plus de 50 salarié.e.s n'ayant pas signé d'accord, n'ont pas mis en place non plus de plan d'action en matière d'égalité professionnelle

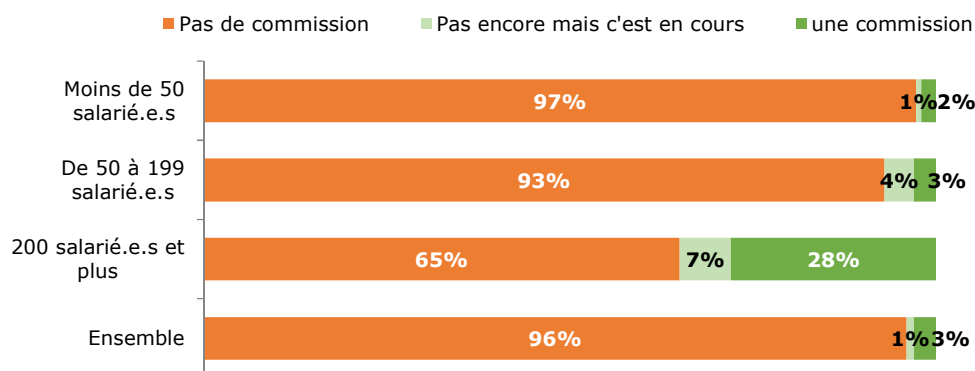
Parmi les entreprises de 50 salarié.e.s et plus, part des entreprises ayant mis en place ou étant en train de mettre en place un plan d'action en matière d'égalité professionnelle



Données: Enquête 2016 - 56 entreprises répondantes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Plus d'un quart des entreprises de plus de 200 salarié.e.s²³ ont mis en place une commission égalité

Part des entreprises ayant mis en place une commission égalité professionnelle



Données: Enquête 2016 - 326 entreprises répondantes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

²³ Le seuil de 200 salarié.e.s rend normalement obligatoire la mise en place d'une commission égalité professionnelle dans les entreprises



Les actions mises en place par les entreprises

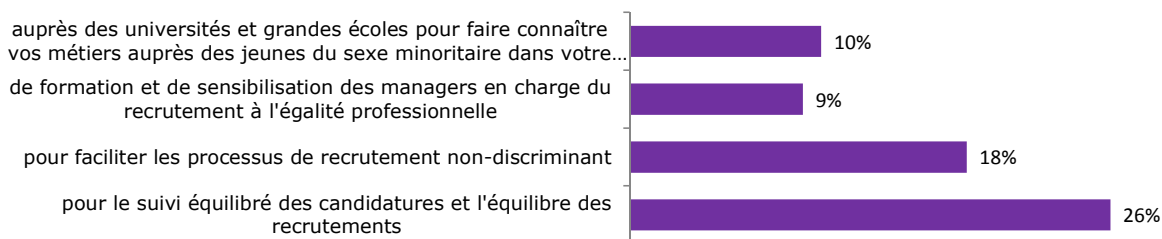
Une moyenne de 3 à 4 actions relevant des domaines de l'accord de Branche sont mises en place par les entreprises

- Les entreprises ont mis en moyenne en place au moins **une action pour 2 ou 3 domaines** (moyenne =2.5) correspondant aux articles consacrés à l'emploi et à la formation de l'accord de Branche sur l'égalité professionnelle
- Parmi les 23 types d'actions identifiées, chaque entreprise a mis en place en moyenne 3 ou 4 actions (moyenne=3.4)

Le suivi des candidatures pour permettre l'équilibre des recrutements entre Femmes et Hommes est assuré par plus d'un quart des entreprises

- Reflet des problématiques de mixité des effectifs au sein de la Branche, une part importante des entreprises ont mis en place des actions en matière de recrutement visant en premier lieu l'équilibre des recrutements entre Femmes et Hommes par le biais d'un suivi des candidatures, des recrutements, et par des processus de recrutement non-discriminants.
- Des actions auprès des établissements de formation pour toucher les jeunes du sexe minoritaire ont été mises en place par 10% des entreprises

**Branche -Dans le domaine du recrutement (art.3 de l'accord de Branche),
pourcentage d'entreprises ayant mis en place des actions ...**



Données: Enquête 2016 - 326 entreprises répondantes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

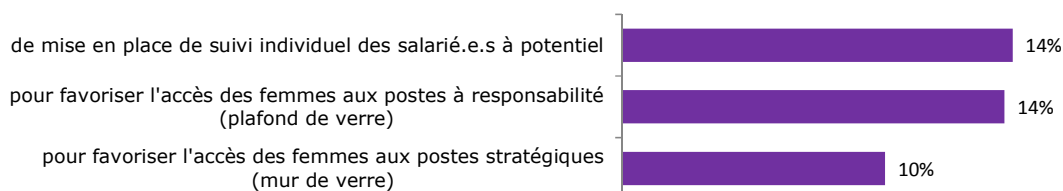
Aide à la lecture : 10% des entreprises interrogées déclarent avoir mis en place des actions auprès des universités et grandes écoles pour faire connaître leurs métiers auprès des jeunes du sexe minoritaire dans leur entreprise



En matière d'évolution professionnelle, les entreprises ayant mis en place des actions dans ce domaine visent en premier à faire évoluer le sexe minoritaire (et notamment les Femmes) vers les postes à responsabilité

- Les entreprises sont un peu moins nombreuses (10%) à avoir mis en place des actions visant à lutter contre le mur de verre, c'est-à-dire permettant de favoriser l'accès des Femmes à des postes stratégiques

Branche - Dans le domaine de l'évolution professionnelle (art.6 de l'accord de Branche), pourcentage d'entreprises ayant mis en place des actions ...

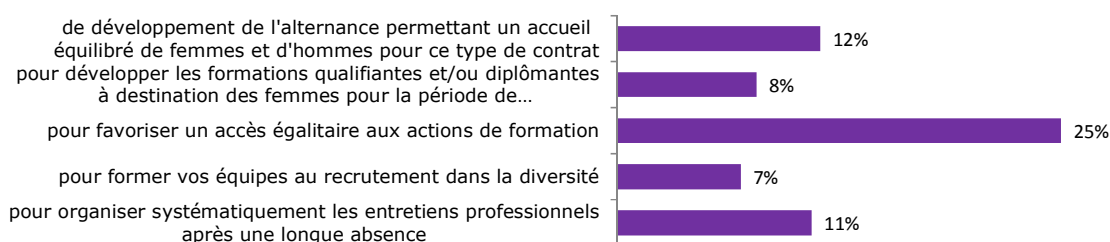


Données: Enquête 2016 - 326 entreprises répondantes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Assurer l'accès égalitaire à la formation, une action prioritaire pour un quart des entreprises

- A noter qu'une partie des entreprises (12%) a également mis en place des actions en faveur du développement de l'alternance pour un accueil équilibré de Femmes et d'Hommes sur ce type de contrat. Ces actions peuvent également être liées aux problématiques d'attractivité de candidatures mixtes quand l'alternance est un outil de recrutement pour les entreprises.

Branche - Dans le domaine de la formation professionnelle (art.7 de l'accord de Branche), pourcentage d'entreprises ayant mis en place des actions ...



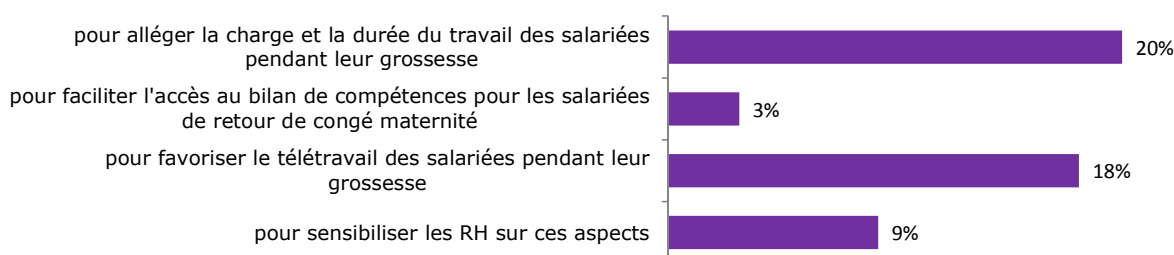
Données: Enquête 2016 - 326 entreprises répondantes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



Les entreprises ayant mis en place des actions en matière de parentalité visent d'abord l'amélioration des conditions de travail des Femmes enceintes

- Par l'allégement de la charge et de la durée du travail des salariées et le développement du télétravail pendant la grossesse

Branche - Dans le domaine des congés de maternité, d'adoption, de présence parentale et congés parental d'éducation (art.8 de l'accord de Branche), pourcentage d'entreprises ayant mis en place des actions ...

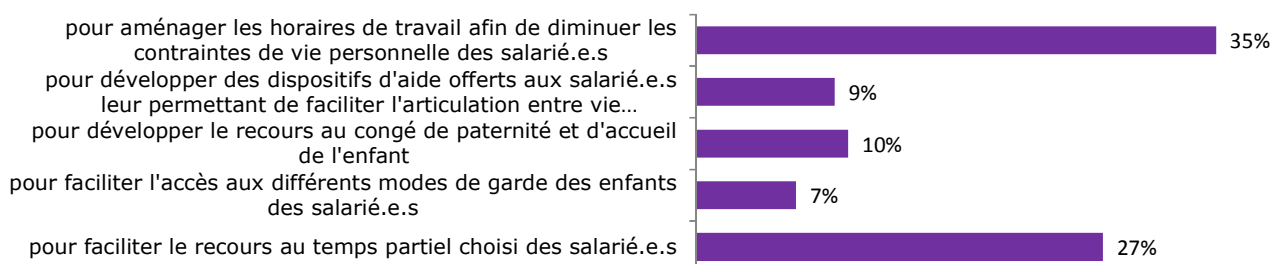


Données: Enquête 2016 - 326 entreprises répondantes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Les actions en faveur d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont celles qui sont mises en place par le nombre le plus important d'entreprises

- 35% des entreprises ont mis en place des mesures d'aménagement des horaires de travail
- Et 27% cherchent à faciliter le recours au temps partiel choisi

Branche - Dans le domaine de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle (art.9 de l'accord de Branche), pourcentage d'entreprises ayant mis en place des actions ...



Données: Enquête 2016 - 326 entreprises répondantes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



7% des entreprises agissent pour favoriser une représentativité équilibrée au sein des instances représentatives des salarié.e.s

**Branche - Dans le domaine des élections (art.10 de l'accord de Branche),
pourcentage d'entreprises ayant mis en place d'une action ...**

pour favoriser une représentativité équilibrée femmes-hommes
au sein des instances de représentation du personnel } 7%

*Données: Enquête 2016 - 326 entreprises répondantes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés*

Les entreprises semblent se contenter des indicateurs obligatoires pour leur analyse de la situation comparée des Femmes et des Hommes

- Elles ne sont en effet que 4% à avoir mis en place des indicateurs spécifiques

**Branche - Dans le domaine de l'analyse annuelle de la situation comparée des
femmes et des hommes (art.11 de l'accord de Branche), pourcentage
d'entreprises ayant ...**

mis en place d'indicateurs spécifiques (hors indicateurs
obligatoires) de la situation entre les femmes et les hommes } 4%

*Données: Enquête 2016
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés*



Pour les entreprises, les freins principaux à l'égalité professionnelle concernent en tout premier la difficulté d'améliorer la mixité

Les freins à l'égalité professionnelle pour les entreprises



Données: Enquête 2016 - 326 entreprises répondantes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- L'attractivité de la Branche auprès des publics minoritaires : le frein principal à l'égalité professionnelle

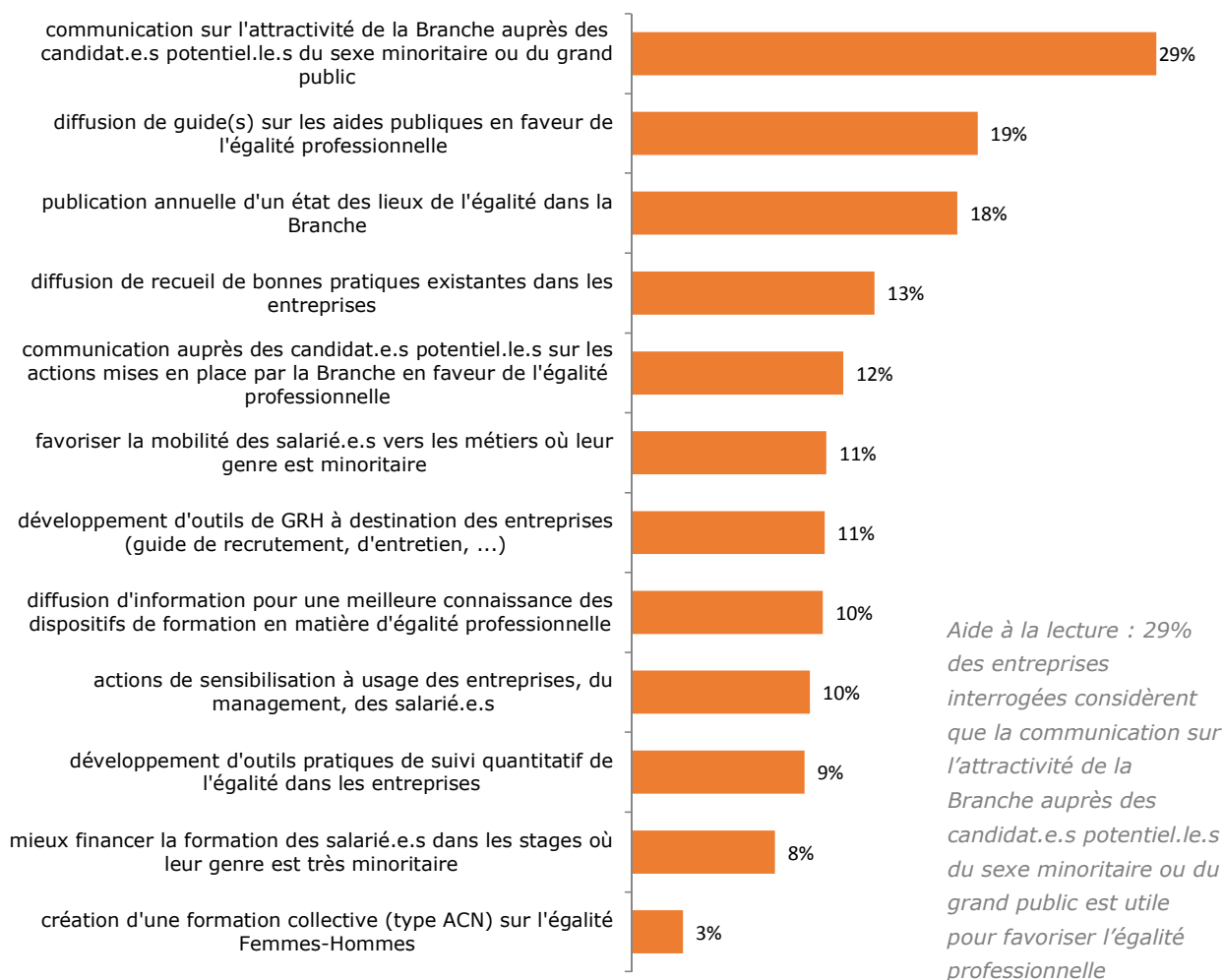
Le manque de candidatures du sexe minoritaire, notamment dû à une représentation trop sexuée des métiers sont cités en premier par les entreprises

- **Les difficultés d'organisation** (en cas d'absence, pour l'équilibre vie professionnelle/privée) sont considérées également comme un frein important
- Parmi les autres freins : **la taille de l'entreprise** est citée en premier : une petite entreprise aura d'autant plus de difficulté à équilibrer les équipes et aura des difficultés d'organisation plus importantes qu'une grande entreprise



Des besoins de soutiens diversifiés

Les soutiens dont les entreprises pourraient avoir besoin pour favoriser l'égalité professionnelle dans le domaine de l'emploi et de la formation



Données: Enquête 2016 - 326 entreprises répondantes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



Les actions prioritairement souhaitées par les entreprises

- **Les actions de communication** sont considérées comme le soutien principal que la Branche peut apporter à ses entreprises
 - communication sur l'attractivité auprès des publics minoritaires
 - mais également sur les actions mises en place par la Branche en matière d'égalité professionnelle pour développer encore cette attractivité
- **La diffusion de documents et d'outils** est également considérée comme un soutien possible important :
 - sur les aides publiques
 - mais également des états des lieux, des guides de bonnes pratiques, sur les dispositifs de formation, etc.



Partie II. Analyse qualitative des
problématiques et des
pratiques des entreprises de la
Branche du Numérique, de
l'Ingénierie, du Conseil, des
Études et des métiers de
l'Événement en matière
d'égalité professionnelle entre
les femmes et les hommes
dans les domaines emploi et
formation



2.0. Les objectifs de cette phase de l'étude et la méthodologie suivie



Cette deuxième partie de l'étude porte sur l'analyse qualitative des problématiques et des pratiques des entreprises de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil, des Études et des métiers de l'Événement

Cette partie du rapport présente les résultats des travaux de 2 étapes qualitatives de la mission

- L'étude anonymée des accords d'entreprise ayant été transmis par l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective (étape 1.3 de la mission).
- Les éléments de terrain recueillis directement auprès des entreprises lors d'entretiens qualitatifs qui ont pour objectif de présenter :
 - l'appréciation qualitative de la situation et des pratiques des entreprises en matière d'égalité,
 - les freins rencontrés,
 - les éventuelles actions et solutions mises en œuvre par les entreprises,
 - les éventuels besoins et souhaits des entreprises en matière de soutien au développement de l'égalité professionnelle.

Le rapport est organisé par grande thématique et inclut à la fois l'analyse des entretiens et celle des accords d'entreprise

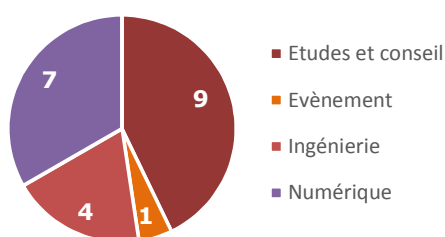
- Afin de faciliter la lecture et d'apporter une vision la plus riche possible sur chacun des sujets, le présent rapport consolide, par thématique, à la fois la synthèse des entretiens menés et l'analyse des accords sur les thématiques correspondantes.
- Ceci permet en effet de faire le lien entre ce qui est observé à la lecture des accords avec les remontées du terrain qui apporte un éclairage important sur les choix qui ont pu être faits dans ces accords.
- Cela permet également de présenter les bonnes pratiques, qu'elles aient été identifiées dans les accords ou directement décrites par les interlocuteurs interrogés dans les entreprises.



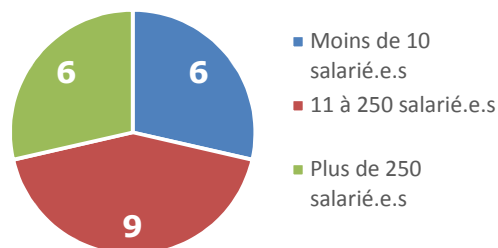
21 entretiens ont été menés auprès de représentants d'entreprises des 4 grands secteurs composant la Branche

- Pour ces entretiens, il a été cherché, autant que faire ce peut, d'obtenir la vision la plus représentative possible de la Branche. Le panel a donc permis d'avoir le retour d'expérience d'entreprises :
 - des 4 grands secteurs composant la Branche,
 - de taille différente.

Panel des entreprises interrogées, par secteur



Panel des entreprises interrogées, par taille



Entreprise	Personne interrogée	Fonction
ARES & CO	Annie RICHE	Chief Financial Officer
ARISMORE	Caroline BOUCHERY	RRH
CAPGEMINI FRANCE	Morgan AUDOUIN	Responsable Innovation Sociale et Mixité
CARRIERE ET INSERTION	Laure LACAZETTE	Directrice
CPISoftware	Guillaume GENESLAY	Gérant
CYLAD	Caroline CHAZAL	HR coordinator
ERAS	Henry CELETTE	DRH
EXECUTIVE RELOCATION	Elise SAILLET	Responsable RH
GENIE DES LIEUX	Gérard PINOT	Directeur Général
CSD-FACES	Magali COTTAVE	Directrice Générale
ITINERE CONSEIL	François LECOUTURIER	Gérant
KATALYSE	Vincent BONCOURT	DRH
CGI	Gwennaëlle COSTA-LE-VAILLANT	Directrice RSE
MODIS	Christine BARSİ	Responsable Développement et Projet RH
OHYESGROUP	Loïc BERTIN	Gérant
PRAIRIAL	Jenny AUGIAS	Directrice
PROJETLYS	Séverine BREBION	Directrice Ressources Humaines
TASTE RH	Sébastien BOMPARD	Associé
TGSO	Michel TENDRON	Gérant
UCASE CONSULTING	Ghani LAASRI	Directeur associé
WAWESTONE	Séverine HASSLER	Référente RH



- Les entretiens ont été menés soit en face à face, soit par téléphone, après prise de rendez-vous avec chacun.e des interlocuteur.rices, sur la base du guide d'entretien validé par le Comité de pilotage.

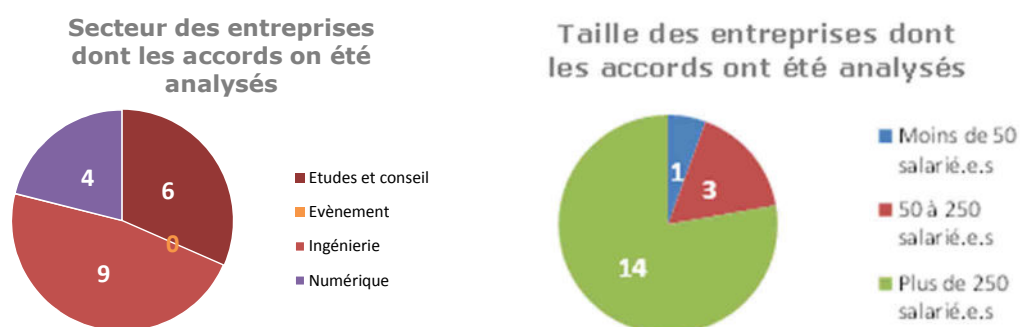
Note concernant les interlocuteurs et les propos recueillis faisant l'objet de ce rapport

- Force est de reconnaître que la très grande majorité des personnes interrogées sont plutôt parmi celles les plus sensibilisées aux questions de l'égalité femmes-hommes. Ce sont, semble-t-il, ces professionnel.le.s qui, en priorité ont accepté ces entretiens.
- Par ailleurs, l'analyse conduite repose sur du déclaratif, mais un tel constat, cependant, ne remet en cause ni la probité des personnes interrogées, ni la qualité des informations recueillies.
- Ce rapport s'est attaché à garder la plus grande neutralité possible dans la description de la situation de l'égalité professionnelle dans les entreprises ainsi que dans l'analyse des facteurs explicatifs cités par les différent.e.s interlocuteur.rice.s.
- Il est à noter qu'un certain nombre de ces facteurs résultent d'une vision assez clivée des comportements qui seraient spécifiquement attribués aux femmes et aux hommes par la société. Ils sont rapportés ici tels qu'ils ont été exprimés et ne reflètent en aucune façon une prise de position sur ces sujets.
- Enfin, les entreprises interrogées appartiennent à des secteurs d'activité différents, qui présentent parfois, comme cela a été constaté lors de la réalisation de l'état des lieux quantitatif, des situations différentes en matière de mixité de leurs effectifs.
- Par ailleurs, la taille des entreprises est un facteur important dans la mise en place d'une politique structurée en matière d'égalité femmes-hommes.
- Ainsi, la structuration du rapport d'analyse qualitative rend compte de cette diversité. Lorsque des **précisions** s'avèrent nécessaires, en fonction de **cas spécifiques** (petites structures, entreprises de tel ou tel secteur, actions propres à de grands groupes par exemple), elles le sont directement au sein du paragraphe alloué à la thématique, en précisant le type de structure concerné.



18 accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont pu être analysés

- 16 documents avaient été transmis par l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective (OPNC). Parmi ces documents se trouvaient un procès-verbal de désaccord, 4 avenants à des accords antérieurs déjà communiqués et 2 accords de prorogation qui n'ont pas fait l'objet de l'analyse détaillée, car l'accord original n'avait pas été transmis. Aucun plan d'actions n'a été transmis. Afin d'élargir cet échantillon, le Cabinet a lui-même obtenu 3 accords supplémentaires directement auprès d'entreprises ayant accepté de les communiquer. Les membres du Comité de pilotage ont transmis 10 accords, mais dont 4 avaient déjà été reçus.
- Au total, c'est donc un échantillon de 18 accords qui a été analysé. À noter que bien qu'il s'agisse d'un petit échantillon, ces accords ont quand même permis de dégager des tendances qui complètent l'analyse menée lors des entretiens sur les pratiques en matière d'égalité professionnelle.



L'analyse a été réalisée sur les **6 principales thématiques Emploi Formation** correspondants aux différents articles de l'accord égalité 2014 de la Branche portant sur l'emploi et la formation :

- Le recrutement (article 3 de l'accord),
- l'évolution professionnelle (article 6 de l'accord),
- la formation professionnelle (article 7 de l'accord),
- l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (article 9 de l'accord),
- Les congés de parentalité (article 8 de l'accord) (notamment lié aux questions de formation et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée),
- La représentativité équilibrée au sein des IRP (article 10 de l'accord de Branche).



À partir de ces éléments, les accords d'entreprise reçus ont été analysés sur la base d'une grille de lecture visant, pour chaque thématique de l'accord de Branche les éléments suivants :

- Vérifier que les sujets étaient mentionnés spécifiquement dans l'accord ou non,
- Identifier des sujets complémentaires par rapport à l'accord de Branche,
- Repérer des actions précises prévues pour les différents sujets,
- Repérer si des indicateurs étaient définis.

La lecture des accords a également permis de sortir, dans certains cas, des bonnes pratiques qui sont présentées ci-après, de manière anonyme.

Lors de l'analyse, les accords ont été **séparés en trois catégories** définies afin de dégager, si elles existent, les différences qui pourraient provenir d'un contexte législatif et conventionnel spécifique :

- les accords passés entre la loi du 4 août 2013 et l'accord de Branche du 27 octobre 2014 (et qui suivent donc l'accord de Branche de 2008),
- les accords passés entre l'accord de Branche du 27 octobre 2014 et l'extension du 13 octobre 2015,
- les accords passés après l'extension de l'accord.
- Les résultats sont présentés de façon globale, par thématique.



2.1. La mixité des emplois dans les entreprises



L'appréciation qualitative globale de la mixité dans les entreprises confirme l'analyse statistique

Au global, l'autodiagnostic réalisé par les entreprises interrogées confirme les équilibres ou déséquilibres constatés statistiquement dans les différents secteurs d'activité

- Les entreprises des secteurs du **Numérique et de l'Ingénierie** déplorent un **fort déséquilibre** dans leurs effectifs, les **hommes** étant très fortement **majoritaires**.
- Dans le secteur **des Études et conseil**, la situation dépend des secteurs d'intervention ; aux 2 extrêmes :
 - les entreprises travaillant dans les **domaines très spécialisés** de la **finance**, du conseil **technologique**, comptent une majorité d'hommes,
 - celles travaillant dans les domaines liés aux **ressources humaines** (recrutement, conseil en évolution...), une majorité de femmes.

Plus particulièrement dans les plus petites entreprises du secteur des Études et conseil, l'équilibre de mixité peut varier dans le temps

- Si globalement, dans le **Numérique et l'Ingénierie**, quelle que soit la taille de l'entreprise, le **déséquilibre demeure** (voire s'accroît),
- certaines **petites entreprises des Études et conseil** positionnées sur des sujets non technologiques ou financiers soulèvent que l'équilibre femmes-hommes dans les effectifs peut varier au gré des recrutements et des départs et ne seraient parfois **que temporaires**.

Les entreprises interrogées constatent, comme identifié dans le bilan quantitatif, et ce quel que soit le secteur d'activité, une même **sexuation²⁴ des métiers** (« mur de verre¹ ») :

- Les métiers techniques, scientifiques, technologiques sont très majoritairement occupés par des hommes,
- alors que les autres métiers (supports ou pouvant être cœur de métier dans certains secteurs comme les cabinets de recrutement par exemple) sont principalement occupés par des femmes.

Nous avons constaté un refus assez catégorique de considérer que ces déséquilibres par métier seraient dus à des comportements non égaux dans les entreprises

- En effet, la quasi-totalité des entreprises interrogées considère que cet état des choses s'explique par la **composition du vivier des candidats** répondants aux offres d'emploi, elle-même la

²⁴ Cf. glossaire p. 374



conséquence directe du déséquilibre existant dans les filières de formation conduisant à leurs métiers.

- Seul un responsable d'une petite entreprise (non technologique) a évoqué son choix assumé de privilégier des recrutements d'hommes, choix résultant d'une analyse personnelle, qu'au sein d'une petite équipe, les relations de travail étaient ainsi facilitées, les hommes ayant, de son point de vue, une aptitude à des « *échanges plus directs que les femmes* ».

La grande majorité des entreprises interrogées, même parmi les plus petites, affirme même une volonté de rééquilibrage femmes-hommes de leurs équipes

- Elles avancent pour cela un certain nombre de raisons, qui sont listées ici sans priorisation :
 - Un souci d'être en règle vis-à-vis des **obligations** légales ou des objectifs de la Branche,
 - Une recherche de mixité considérée comme facteur de **performance** et d'innovation : la mixité femmes-hommes semble souvent considérée comme permettant l'apport de points de vue différents, une richesse favorable au développement de l'entreprise,
 - Un souhait d'amélioration du « **climat social** », une bonne mixité des équipes étant considérée comme facteur de bonne entente dans les équipes,
 - Un objectif **commercial** et marketing, au sens où une entreprise uniquement féminine ou masculine serait parfois jugée négativement par les clients.
- Ces objectifs sont fréquemment exprimés dans les accords d'entreprise.
- Ce souhait de rééquilibrage mène certaines entreprises à interroger leurs pratiques en matière de recrutement (cf. le chapitre consacré à ce sujet).

Une part des entreprises interrogées, essentiellement des TPE, ne considère toutefois pas cette question comme un enjeu important

- Considérant que :
 - les éventuels déséquilibres ne résultent pas de leur fait, mais de **facteurs externes** (notamment la répartition des effectifs dans les filières de formation initiale),
 - le plus important pour elles est de disposer de « **compétences** » correspondant à leurs besoins, quel que soit le sexe des candidat.e.s ou des salarié.e.s,
 - qu'il existe de réelles **tensions sur le marché du travail**, et que le principal problème est de pourvoir des postes, quel que soit le sexe des candidat.e.s,
- elles n'envisagent donc pas de mesures d'ajustements spécifiques.



Par contre, un constat commun de persistance du plafond de verre

- Même dans les secteurs où elles sont plus nombreuses, voire majoritaires, les postes de dirigeants ou de **management de haut niveau restent très souvent occupés par des hommes.**
- Sur ce phénomène, **le diagnostic apporté par les entreprises peut varier**, une majorité affirmant que leurs pratiques en matière de recrutement, d'évolution professionnelle ou d'équilibre vie personnelle et vie professionnelle ne sont pas en cause, certaines ont pu soulever des freins, qui sont détaillés dans les chapitres consacrés à ces deux sujets.



Les sujets traités dans les accords d'entreprise analysés mettent en avant un certain nombre de sujets prioritaires correspondant au diagnostic général réalisé lors des entretiens

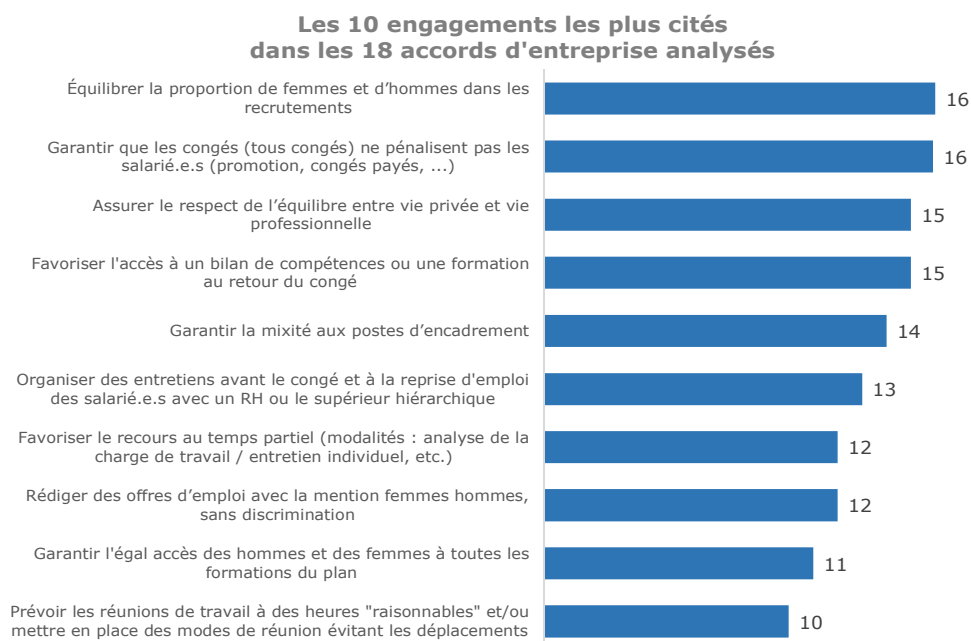
D'une manière générale, les thématiques développées dans les accords analysés sont similaires à celles de l'accord de Branche correspondant (2008 pour la première période, 2014 pour les deux autres).

Ils suivent à peu près les mêmes thèmes (recrutement, évolution professionnelle, formation professionnelle, congés familiaux et équilibre entre vie privée et vie professionnelle), suivant le modèle tracé par l'accord de Branche de 2008 puis celui de 2014 et reprenant également des éléments tirés du cadre légal.

Les préambules rappellent rapidement le contexte propre à l'entreprise

- Et plus particulièrement le cadre juridique dans lequel s'inscrivent ces accords (loi, accord de Branche, anciens accords d'entreprise ou plan d'action, etc.).
- Les préambules, lorsqu'ils existent, servent surtout à présenter les thématiques qui sont abordées par l'accord et qui ont été choisies, après concertation entre les partenaires sociaux et la direction de l'entreprise (ou du groupe). **Très peu d'éléments sur la situation de l'entreprise et les constats qui ont conduit à ces choix sont donnés par les préambules, outre un attachement au principe de non-discrimination (inscrit dans le Code du travail) ou la continuité des efforts de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.**

Les engagements prioritaires visés par les entreprises dans les accords analysés



Etiquette : nombre d'accords citant l'engagement

A noter : cette étude portant sur les seules thématiques Emploi et Formation, les autres sujets de l'égalité professionnelle, et notamment la rémunération, n'ont pas été analysés bien qu'ils puissent être traités dans les accords



- « Équilibrer la proportion de femmes et d'hommes dans les recrutements » arrive en tête de thématiques citées dans les accords.
 - cet enjeu est à corrélérer directement au diagnostic général de la situation en matière de mixité de la Branche,
 - et est lié à un autre engagement prioritaire cité par les accords analysés « rédiger des offres d'emploi avec la mention femmes-hommes, sans discrimination ».
- Dans ces 10 sujets prioritaires se retrouve également « *Garantir la mixité aux postes d'encadrement* » : réponse à un autre constat fait par les entreprises, la faible part des femmes dans les postes à responsabilité.
- Mais les accords sont nombreux à mettre l'accent sur deux autres thématiques fortes de l'égalité professionnelle :
 - l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, avec plusieurs actions aidant à atteindre cet objectif (organisation des réunions, favoriser le recours au temps partiel),
 - l'importance de la bonne gestion des départs et retours de congés pour qu'ils ne nuisent pas à l'évolution des salarié.e.s.



2.2. Zoom sur le recrutement



Le recrutement : un levier considéré comme important pour le rééquilibrage des effectifs entre les femmes et les hommes

La majorité des entreprises considèrent en effet que le recrutement est le principal facteur de rééquilibrage de la mixité

- Ceci est affirmé dans les accords d'entreprise analysés (*cf. infra*),
- Et est présenté par les entreprises comme le principal levier permettant d'influer de façon significative sur la proportion femmes-hommes dans les équipes.

Toutes les entreprises ne suivent pas de façon formalisée la répartition femmes-hommes des candidatures ou des embauches, mais semblent en avoir une bonne appréciation qualitative

- Certaines entreprises soulignent le rôle révélateur que pourraient pourtant avoir ces données.
En effet, le fait de quantifier ces écarts peut permettre de prendre compte de l'enjeu et constitue un bon outil de sensibilisation de la direction, du management et de l'ensemble des collaborateurs.
- À noter que les entreprises souffrant d'un déséquilibre dans leurs effectifs sont souvent conscientes que ces déséquilibres sont partagés par beaucoup d'entreprises de leurs secteurs, elles **seraient intéressées à disposer de chiffres leur permettant de se comparer**.

La définition d'objectifs en matière d'augmentation des effectifs des salarié.e.s du sexe minoritaire n'est formalisée que dans les plus grandes entreprises

- Dans la majorité des entreprises, cette augmentation est jugée souhaitable, et pourra entraîner une vigilance particulière lors des recrutements. Pourtant elle ne se traduit pas en objectif.
- Pour certaines, le fait de fixer un objectif pourrait d'ailleurs conduire à une forme de discrimination positive, et donc est à éviter puisque contraire au droit²⁵.

²⁵ Pour rappel, la discrimination positive est considérée par le droit français comme une politique discriminatoire. L'atteinte de l'égalité en portant atteinte à l'égalité est une contradiction que ni le droit ni la jurisprudence n'accepte.

Il faut ainsi considérer comme « discriminatoire » toute action qui entraînerait un traitement différent des femmes ou des hommes se concluant par exemple par l'embauche ou la promotion d'une personne plutôt qu'une autre sur le critère de son appartenance à un sexe plutôt qu'un autre. Par contre, les actions visant à inciter un public à « tenter sa chance » en vue de réduire les inégalités (par exemple : communiquer auprès des femmes, ou inciter les femmes à candidater à une promotion) ne sont pas considérées comme discriminantes vis-à-vis des hommes.

Ce point essentiel sera à prendre en compte dans l'élaboration des recommandations.



- Mais dans quelques entreprises (dans la quasi-totalité des grandes entreprises entendues) l'enjeu est affiché, voire quantifié, par exemple :
 - augmenter de quelques pourcents la part des embauches de salarié.e.s du sexe minoritaire,
 - se rapprocher du pourcentage annuel de diplômé.e.s du sexe minoritaire dans les filières conduisant aux métiers sur lesquels il y a des déséquilibres.



Développer le nombre de candidatures par la promotion auprès des jeunes des métiers et des entreprises semble primordial pour la quasi-totalité des entreprises

Toutes les entreprises attribuent en premier lieu les éventuels défauts de mixité au faible nombre de candidatures du sexe minoritaire

Elles indiquent en effet que les candidatures reçues présentent très souvent un déséquilibre :

- une majorité d'hommes pour les emplois où ils sont déjà majoritaires, et notamment pour tous les postes d'ingénieurs, de techniciens, d'informaticiens (quel que soit le domaine de compétences : développement, architecture...), de manutention (dans le secteur de l'Évènement notamment) ;
- une majorité de femmes pour les emplois transverses (ressources humaines, gestion administrative et logistique...), des emplois de relation client (fonctions commerciales, services clients ...) ou encore des emplois de conseil dans des domaines non technologiques ou financiers.

Ces déséquilibres sont expliqués dans la quasi-totalité des cas comme le résultat de la sexuation des filières de formation...

- Une grande partie des entreprises interrogées recrute principalement **de jeunes diplômé.e.s**, et considère la formation initiale comme l'un des premiers critères de sélection des candidatures. Or, en fonction de ces souhaits en matière de formation initiale, elles se heurtent à la proportion déséquilibrée existante dans ces écoles ou filières.
- Le diagnostic posé dans l'étude menée par l'OPIIEC sur l'attractivité des métiers Numérique et de l'Ingénierie pour les publics féminins a en effet mis en lumière la faible part des femmes diplômées chaque année au sein des filières supérieures scientifiques et techniques, ainsi malheureusement que la stabilité de cette part dans le temps.
- Et pour les autres secteurs de la Branche, notamment les Études et conseil, et les métiers de l'Évènement, des déséquilibres sont également constatés qualitativement par les entreprises avec notamment une prépondérance des femmes dans les domaines de formation des sciences humaines, du droit, de la communication : viviers de recrutement pour de nombreuses entreprises de ces secteurs (conseil en recrutement, en relations publiques, en évolution professionnelle...).

...mais également par les choix de début de carrière des jeunes diplômé.e.s

- En effet, même parmi les jeunes diplômé.e.s des filières de formation visées par les recruteurs de la Branche, beaucoup d'entreprises constatent une **méconnaissance de leurs métiers**...
- Ce point avait été relevé dans l'étude sur l'attractivité des métiers du Numérique et de l'Ingénierie pour les publics féminins, mais le secteur des Études et conseil soulève ce même problème, amplifié par le très vaste spectre de leurs domaines d'intervention,



« Les métiers du conseil sont très peu connus. Les jeunes ne savent pas ce que concrètement cela veut dire et ignorent toutes les possibilités qui existent. Elle.il.s préfèrent aller vers des secteurs qu'elle.il.s connaissent bien, dans lesquels elle.il.s peuvent se projeter »

« Il n'existe pas vraiment d'outils permettant de présenter nos métiers : nous pouvons travailler sur des domaines d'intervention très variés et nos missions peuvent l'être aussi : comment les expliquer facilement et concrètement ? »

- Les métiers de l'Évènement souffriraient moins de cette difficulté, leurs métiers semblant plus faciles à expliquer, et donc permettrait une projection plus facile pour des jeunes en début de carrière,
- **...voire une image négative**, notamment en termes de conditions de travail et d'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Cet argument est souvent cité pour l'ensemble des métiers de la prestation de services, quel que soit le secteur d'activité au sein de la Branche.

Bien que s'appliquant autant aux femmes qu'aux hommes, il serait, d'après nos interlocuteur.ice.s, davantage un frein pour les femmes, notamment celles souhaitant avoir une famille, du fait d'un différentiel d'implication du père et de la mère dans l'éducation des enfants, encore très prégnant dans notre société.

La communication auprès des jeunes et des établissements d'enseignement semble une pratique assez répandue dans les grandes entreprises, mais pas forcément pour la seule recherche d'une meilleure mixité

- En effet, ces actions ne répondent pas majoritairement à une volonté de rééquilibrer la mixité : grandes comme petites entreprises cherchent **en premier lieu à attirer les meilleurs candidats parmi les jeunes sortant des formations ciblées** (selon les entreprises : jeunes diplômé.e.s des grandes écoles d'ingénieur.e.s, de commerce, ou de management, ayant éventuellement réalisé un stage dans une entreprise proche en termes d'activité, ...).
- Les actions visant spécifiquement l'attraction de profils de sexe minoritaire semblent portées essentiellement par des grandes entreprises, et (en tous cas parmi les entreprises interrogées pour cette étude) orientées vers l'attraction des femmes.
- Il semble en effet que **le déséquilibre soit ressenti plus fortement lorsqu'il est en défaveur des femmes**. Les entreprises constatant une majorité de femmes dans les effectifs n'ont pas cité ce type de démarche pour attirer spécifiquement plus d'hommes.



Plusieurs actions sont mises en place par ces entreprises auprès des établissements ou les jeunes en vue de développer leur attractivité vis-à-vis des publics féminins

- Accueil d'élèves, de stagiaires, d'étudiantes lors de journées portes ouvertes,
- Participation à des classes d'entreprises,
- Marrainage de lycéennes ou d'étudiantes,
- Participations à des salons (sur lesquels les entreprises veillent à associer une équipe mixte : femme et homme), et notamment de ceux consacrés à l'alternance, car ce dispositif constitue un pré-recrutement pour l'entreprise (même si, à priori il y a un faible recours à ce mode de recrutement),
- Adhésion et participation à des programmes développés par des réseaux existants (par exemple Route des Femmes du Numérique, action de partenariat SYNTEC – CINOV).

Plusieurs entreprises s'associent à des réseaux existants pour bénéficier de leur expérience, amplifier l'impact de leurs propres actions, et s'investir au-delà du seul bénéfice pour leur propre entreprise

- Les réseaux cités au cours des entretiens :
 - « **Femmes du Numérique** » : Commission de Syntec Numérique pour l'attractivité des métiers du Numérique auprès des femmes et la promotion de l'égalité entre femmes et hommes ;
 - « **Elles bougent** » : association regroupant des établissements d'enseignement supérieur, des organismes, des fédérations, des entreprises partenaires appartenant à des secteurs d'activité différents, mais en manque de talents féminins scientifiques et techniques, et des marraines, principalement salarié.e.s de ces entreprises ;
 - « **Social Builder** » : « start-up sociale » portant le programme #JFNum dédié à la féminisation de l'économie numérique et proposant également son réseau d'une quinzaine d'expert.e.s pour un accompagnement des entreprises souhaitant renforcer la mixité femmes-hommes et développer le leadership de leurs équipes ;
 - « **IMS-Entreprendre pour la Cité** » : association créée en 1986 par des dirigeants d'entreprises, IMS-Entreprendre pour la Cité regroupe 250 entreprises engagées dans des démarches de responsabilité sociétale qui par exemple recueille des bonnes pratiques dans le domaine et propose un certain nombre d'outils pratiques à destination des entreprises (par exemple : Kit méthodologique pour optimiser l'accueil en stages d'élèves de 3^{ème}).



Bonne pratique repérée : Mobiliser les collaborateur.rices pour participer aux actions de promotion de l'égalité professionnelle

- Une grande entreprise du Numérique déployant plusieurs programmes dans le cadre de sa politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE) a créé sur son Intranet une plateforme permettant aux collaborateur.rices qui le souhaitent de se porter volontaires pour des actions proposées en faveur de l'environnement, de la diversité et de l'égalité professionnelle.
- Ces actions peuvent être ponctuelles (par exemple : participer à une réunion de présentation des métiers) ou demander un engagement de plus long terme (marrainage ou parrainage de jeunes par exemple).
- Ce grand groupe composé de plusieurs milliers de collaborateur.rice.s aurait chaque

Cependant un bilan modeste et mitigé à court terme pour ces actions...

- Ces actions qui peuvent demander un investissement important (en temps, en personnel, en argent) semblent apporter des résultats relativement limités.
- Les entreprises engagées depuis de nombreuses années dans ce type de démarche n'en voient les effets qu'à la marge à ce jour.
« Il y a de belles histoires... mais cela n'a pas influé sur la courbe des recrutements...mais à terme, nous espérons contribuer à la création d'un vivier dont tout le secteur pourrait bénéficier ».

...qui sont souvent jugées très lourdes à mener par les plus petites entreprises

- Compte tenu du temps à y accorder et de l'organisation nécessaire peu d'entreprises de petite taille mènent de réelles actions de ce type
« Nous avons organisé un accueil de classe pour un lycée. C'était intéressant et sympathique, mais cela nous a demandé énormément de travail. Je ne pense pas que nous le referons »
« Nous avons fait quelques salons, mais nous n'avons pas les moyens d'avoir notre propre stand, donc nous étions sur un stand commun avec des concurrents... du coup, cela n'a que peu d'intérêt »
« Le principe est intéressant, mais il y a bien d'autres priorités ».



- De plus, comme pour beaucoup de plus grandes entreprises, il s'agit pour elles :
 - principalement de faire connaître leur métier et d'attirer des jeunes,
 - parfois un engagement social pour le développement de la diversité,
 - mais très rarement un sujet lié à la mixité femmes-hommes.

« J'ai parrainé une classe de BTS pour faire connaître notre métier et pouvoir recruter plus facilement des jeunes de la région. Les deuxièmes années étaient intéressées, mais malheureusement, je n'ai pas pu recruter au bon moment ».



Les processus de recrutement des entreprises semblent transparents sur le plan de l'égalité professionnelle

- Qu'ils soient très formalisés comme dans les grandes entreprises ou moins dans les plus petites structures, les processus de recrutement ont en commun la même volonté de neutralité sur le sexe et de concentration sur la compétence et l'expérience.
- Toutefois, face à certains déséquilibres constatés, petites ou grandes entreprises peuvent avoir été amenées à interroger leurs pratiques en matière de recrutement.

La totalité des entreprises interrogées aurait une formulation de leur offre d'emploi non genrée

- Les annonces des entreprises sont systématiquement rédigées pour être en adéquation avec la législation en matière d'égalité professionnelle et avec l'accord de Branche en précisant toujours que les postes sont ouverts aussi bien à des femmes qu'à des hommes.
- Dans une recherche d'amélioration de la mixité, la majorité des entreprises considère que la rédaction d'une annonce n'est pas en jeu tant qu'elle respecte cette neutralité ;
- Pourtant, au-delà du respect de la non-discrimination, **certaines formulations** pourraient au contraire constituer un **frein en conduisant certain.e.s candidat.e.s à ne pas répondre** (cf. bonne pratique suivante):

Exemple de bonne pratique repérée : l'audit des offres d'emplois

- L'une des entreprises interrogées a en effet indiqué avoir fait appel à un cabinet de conseil spécialisé dans le domaine de l'égalité professionnelle pour auditer son processus de recrutement
- Cet audit a permis à l'entreprise de se rendre compte que, bien que ne faisant aucunement référence au genre, certaines formulations présentes dans les annonces pouvaient amener les femmes à s'auto exclure.

« Nous mettions par exemple une liste de compétences souhaitées, pensant que les candidat.e.s en possédant une ou deux étaient pertinent.e.s. Or le consultant nous a expliqué que les femmes considéreraient devoir posséder l'ensemble des compétences listées pour pouvoir postuler. Cet audit nous a amenés à revoir considérablement le contenu de nos annonces ».



Les pratiques de diffusion des annonces et la recherche de candidats restent classiques

- L'ensemble des **offres d'emploi** est diffusé sur les différents médias numériques (site internet de l'entreprise, portails d'offres d'emplois, réseaux sociaux professionnels) ou auprès des agences d'emplois et d'intérim.
- Les entreprises sont nombreuses à encourager leurs collaborateur.rice.s à la **cooptation**. Les salarié.e.s ainsi sont parfois sensibilisé.e.s par l'encadrement au fait que l'entreprise souhaite rééquilibrer la proportion de femmes et d'hommes.
- Par exemple, dans les entreprises où les femmes sont moins présentes (majorité des entreprises interrogées) les collaboratrices sont particulièrement sollicitées afin qu'elles fassent intervenir leurs **réseaux** personnels. Ceux-ci seraient en effet susceptibles de comprendre une part plus importante de femmes que ceux de leurs collègues masculins.
- Le recours à des cabinets de recrutement semble assez fréquent même par des petites entreprises

Les tensions pouvant être très fortes sur certains métiers, il semble que le recours au cabinet de recrutement serait de plus en plus utilisé

Il est à noter que la plupart des entreprises ne donnent pas d'instructions ou de consignes particulières vis-à-vis de leur souhait éventuel de développer la mixité aux cabinets qu'elles mobilisent :

- car elles considèrent qu'il n'est pas nécessaire de préciser qu'elles sont ouvertes à des candidatures des deux sexes et s'attendent d'ailleurs à ce que le cabinet leur en propose,
- car elles ne souhaitent pas que cela soit perçu comme de la discrimination positive (illégale).

À noter : les cabinets de recrutement rencontreraient encore parfois certains stéréotypes lors de leurs échanges avec des clients

- Interrogé dans le cadre de cette étude sur la situation de l'égalité professionnelle dans leur propre entreprise, un cabinet²⁶ a également apporté sa vision de prestataire du recrutement.
- S'il souligne que pour la quasi-totalité des cas ses clients respectent scrupuleusement les règles de l'égalité professionnelle, certains peuvent parfois, de façon consciente ou inconsciente, orienter la recherche. Dans le cas des cabinets de recrutement, cette situation se présenterait surtout dans la recherche de cadres dirigeant.e.s. Certains clients associeraient davantage les candidats hommes aux qualités requises de leadership et la proposition d'une candidature féminine nécessiterait parfois une argumentation plus poussée de la part des cabinets de recrutement.

→ Ainsi, il n'est pas exclu qu'au sein même des entreprises, ce type de comportement subsiste, même de façon inconsciente de la part des recruteur.se.s.

²⁶ Le contenu des échanges avec les entreprises interrogées lors de cette étude est retransmis de manière anonyme.



Le recours à l'alternance comme moyen de recrutement semble limité et n'apparaît pas comme un levier d'amélioration de la mixité

- Le recours à l'alternance est peu cité comme un moyen de recrutement et il se heurterait au même problème que les autres modes de recrutement : un déficit de candidat.e.s du sexe minoritaire du fait des déséquilibres dans les filières de formation initiale.

Face aux tensions sur le marché du travail, une recherche d'élargissement des viviers de candidat.e.s

- Si certaines entreprises de la Branche (et notamment dans les activités de conseil) disent recruter essentiellement « sur diplôme » pour les postes cœur de métier, d'autres n'hésitent pas à élargir les viviers possibles de recrutement, pour répondre sur les profils en tension, ce qui peut également leur permettre d'améliorer la mixité de leurs embauches :

Exemples de bonnes pratiques repérées

- Méthode de recrutement par simulation
 - une entreprise a fait appel à Pôle emploi pour pourvoir des postes de dessinateurs industriels, métier souvent occupé par des hommes.
 - la méthode de recrutement par simulation (MRS) a été mobilisée dans le cadre d'une POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) ce qui a permis de recruter et de former une femme
- « **POEC Numérique** » dans le cadre du partenariat du FAFIEC Ile de France et de Global Knowledge permettant à des entreprises d'embaucher des salarié.e.s formé.e.s à leurs besoins sur des métiers pour lesquelles elles rencontraient des difficultés de recrutement

L'examen des candidatures serait uniquement basé sur l'analyse des compétences et de l'expérience des candidat.e.s, ...

- Un net refus de toute forme de discrimination positive (illégale) de la part des entreprises qui auraient pour objectif d'améliorer la mixité des emplois.
- L'examen et la sélection des candidatures se font uniquement sur :
 - le diplôme,
 - l'expérience professionnelle,
 - la motivation,
 - et donc plus globalement sur les compétences et les aptitudes des candidat.e.s.



- Quelques entreprises indiquent avoir parfois cherché à « repêcher » certaines candidatures du sexe minoritaire.

Certaines candidates par exemple dans une entreprise majoritairement masculine ont pu être invitées à un entretien alors qu'un homme avec le même CV n'aurait pas été retenu. Toutefois, les responsables du recrutement ayant évoqué ces expériences indiquent n'avoir finalement pas retenu les candidates en question.

- À noter qu'aucun.e interlocuteur.rice ne semble jamais avoir été confronté.e à des cas de discrimination, tout au moins consciente, lors de la première sélection des candidatures en vue des entretiens.
- À noter : ce satisfecit quant à la neutralité de l'examen des candidatures reste certes un autodiagnostic de la part des personnes interrogées, même si les faits objectifs (accords, actions menées, arguments avancés) vont largement dans leur sens. En particulier, il apparaît qu'être sincèrement neutre dans telle ou telle action (recrutement par exemple) ne permet pas toujours d'éviter la présence inconsciente d'éléments qui défavorisent certain.e.s candidate.s, et notamment les femmes, du fait de projections culturelles et sociologiques profondément ancrées dans l'esprit de l'ensemble des acteurs concernés (employeur.se.s, salarié.e.s, candidat.e.s, etc.).

L'organisation des entretiens semble formalisée et organisée de façon neutre, quelle que soit la taille de l'entreprise

- Petites et grandes entreprises ont affirmé avoir une organisation identique pour la tenue des entretiens. Les seules variantes possibles sont uniquement liées aux postes visés, qui peuvent nécessiter un nombre plus ou moins important de rendez-vous, la rencontre de différents types de managers, etc.
- Par contre, en vue d'augmenter la part d'embauches de femmes ou d'hommes, une majorité d'entreprises prévoit que la.le candidat.e **rencontre systématiquement un.e collaborateur.rice et/ou un.e. manager du même sexe.**

« Nous avons peu de candidatures féminines, et même retenues, ce sont régulièrement elles qui ne souhaitent pas donner suite. Le fait que nous soyons vus comme une entreprise d'hommes doit faire peur... Nous prévoyons systématiquement un déjeuner avec une collaboratrice marraine de l'entreprise dès que nous avons une candidate femme. Nous voulons vraiment qu'elle puisse se rendre compte que nous traitons tout le monde avec égalité, qu'il y a des perspectives d'évolutions ... Nous sommes obligés de nous vendre davantage aux femmes ! »



La formation et la sensibilisation des salarié.e.s participants au processus du recrutement

Une pratique qui semble généralisée dans les grandes entreprises

- L'ensemble des grandes entreprises interrogées forment l'ensemble des personnes associées au recrutement, et notamment à l'égalité professionnelle lors de cette étape.
- Ces formations sont souvent réalisées en interne, soit au sein du Pôle formation de l'entreprise, soit par le biais de modules d'e-learning.
- Par ailleurs, tous les outils et supports du recrutement sont définis souvent dans une trame dont le contenu et les critères doivent respecter scrupuleusement la neutralité du processus.

Dans les plus petites entreprises, peu de responsables ont été formé.e.s et en ressentent le besoin

- Il s'agit rarement d'un rejet de la thématique, mais :
 - d'une absence de besoin, car le déséquilibre éventuel des effectifs n'est pas ressenti comme un problème, ou encore comme un fait sur lequel elle.il.s n'ont pas prise,
 - ou d'un sujet non prioritaire par rapport à d'autres sujets de formation.
- Certains responsables de petites entreprises valorisent les effets de ces formations, mais davantage sur le sujet plus large du recrutement, et non seulement sur celui de l'égalité professionnelle. Ces formations peuvent leur avoir fait prendre conscience d'un certain manque de professionnalisation dans la conduite des entretiens d'embauche.
- Mais d'autres en louent l'utilité. Elles leur auraient en effet permis d'identifier certaines pratiques qui pourraient :
 - inconsciemment conduire à des inégalités,
 - ou faciliter l'attractivité des candidat.e.s du sexe minoritaire : par exemple en mettant en valeur tel ou tel point de l'organisation du travail par exemple qui pourrait dans certains cas « rassurer » ces candidat.e.s sur leur bonne intégration dans l'entreprise.



Des effets avérés pourtant, notamment pour lever certains stéréotypes, ou aider à mieux juger les candidat.e.s

Exemple de bonne pratique : la formation au recrutement des managers opérationnel.le.s

- Une entreprise a mis en place un programme de formation pour les managers participants aux entretiens de recrutement pour les aider à lever certains stéréotypes qui pouvaient influencer leur jugement lors des entretiens.

« Nous avons constaté que certains managers hommes avaient tendance à rejeter des candidatures féminines après l'entretien. Ils indiquaient qu'elles leur semblaient moins sûres d'elles que les candidats hommes, qu'elles n'avaient pas présenté de réalisation marquante ...Ils interprétaient certains comportements qui sont spécifiquement féminins (moins d'assertivité, davantage d'écoute ...) comme un manque d'expérience ou de motivation. La formation les a aidé à revoir leur façon de poser des questions en fonction des candidat.e.s qu'ils interviewaient ».



Un recrutement permettant le rééquilibrage des effectifs entre les femmes et les hommes est un objectif prioritaire pour la majorité des accords analysés

Recrutement – sujets abordés dans l'accord de la Branche	Objectif prioritaire retenu par la majorité des accords d'entreprise	Mentionné par X accords	Nombre d'accords prévoyant des Indicateurs	Nombre d'accords prévoyant des actions précises
Équilibrer la proportion de femmes et d'hommes dans les recrutements	★	16	3	
Présenter annuellement aux IRP des statistiques en matière de recrutement		5		1
Sensibiliser les recruteurs à la diversité via le plan de formation		10	2	3
Assurer l'égal accès des hommes et des femmes au recrutement		9	2	
Rédiger des offres d'emploi avec la mention femmes-hommes, sans discrimination		12		1
Favoriser un processus de recrutement non discriminant (même déroulé ; proscription des questions discriminantes, etc.)		9	1	1
Respecter la proportion femmes-hommes si possible dans les candidatures retenues		8	6	
Développer des actions d'information des jeunes auprès des universités notamment.		9	1	4
Promouvoir la présence de collaboratrice lors de ces présentations ou des relations-écoles ou pour donner des cours à l'université		7	1	4
Intégrer au rapport de situation comparée les modalités de sélection des candidats et de recrutement ; préciser les raisons pour lesquelles l'objectif de mixité n'a pas pu être atteint.		0		

Le recrutement est un **sujet prioritaire** pour les accords d'entreprise. 16 des 18 accords analysés mentionnent ainsi l'objectif d'assurer l'égalité femmes-hommes dans les effectifs.

Et afin d'atteindre cet objectif, **la moitié des accords reprennent la plupart des mesures prévues par les accords de 2008 et 2014** et notamment celles portant sur :

- **La rédaction des offres d'emploi** de manière non discriminante, avec une mention femmes-hommes,
- La **sensibilisation des recruteur.euse.s** (et des managers) à la diversité et à l'égalité femmes-hommes,
- Le **développement d'action d'information** auprès des universités ou des salons, en vue d'attirer un public féminin sur les métiers dont les effectifs sont surtout masculins et vice versa,
- La **promotion de la présence d'une collaboratrice** lors de présentations en salon, dans les relations avec les écoles ou même pour donner des cours à l'université,



- **l'égal accès des hommes et des femmes au recrutement** (ex : même proportion de candidat.e.s de deux sexes reçu.e.s, dans la mesure du possible et à compétences égales).

Sur ces mesures, **une partie des accords vont plus loin que la simple reprise des mesures mentionnées dans l'accord de Branche et prévoient des indicateurs ou des actions précises sur certaines thématiques**, dont notamment, les actions de sensibilisation ou de promotion externe pour lesquelles des entreprises ont créé des groupes ou des programmes de networking, mis en place des partenariats, etc. (cf. les bonnes pratiques ci-après) :



Exemples de bonnes pratiques repérées dans ces accords

- En matière de sensibilisation et formation des managers et recruteurs
- Modules de formation en présentiel ou d'e-learning à destination des managers ;
- Rubrique intranet sur l'égalité professionnelle (étendue à tous les salariés de l'entreprise et non pas uniquement aux managers ou recruteurs et qui comprend selon les entreprises des éléments sur la politique de l'entreprise, les engagements de la Branche et des outils de communication en vue de sensibiliser les salariés à ces problématiques) ;
- Guides de recrutement (pour rédiger des annonces non discriminantes ou pour recruter dans la diversité).
- Des initiatives sont mises en place afin de rendre l'entreprise plus attractive auprès des étudiantes
- Guides à l'intention des étudiantes ; programmes de marrainage ; bourses pour jeunes filles suivant des formations en filière numérique ;
- Conduite d'actions auprès des universités : ces actions peuvent prendre différentes formes comme la collaboration avec des associations et filières d'enseignement technique et scientifique, la diffusion d'outils de communication à destination des publics féminins, la participation à des séminaires ou conférences universitaires ;
- Initiatives de Networking dans certains cas (constitution de programme ou partenariats avec les universités en vue de favoriser la féminisation des postes) ;
- Une entreprise a également mis en place un parcours découverte des métiers, qui lui permet d'accueillir des étudiant.e.s.
- **Des outils de communication** respectant la parité afin de lutter contre les stéréotypes sont également développés dans certaines entreprises (ex. témoignage sur des parcours de femmes (parfois sur l'intranet), visuels respectant la parité).

Ce dernier point intervient en lien avec ce qui peut être fait en matière de sensibilisation des managers et recruteurs ou des initiatives « attractivité ».



2.3. L'évolution et la mobilité professionnelle



Parfois des différences au détriment des femmes dans la mobilité, en tout cas avérées pour l'accès aux postes à responsabilité

Un constat quantitatif de déséquilibre

- L'état des lieux statistique de la Branche a montré un déséquilibre dans la proportion de femmes et d'hommes dans les catégories socioprofessionnelles supérieures : 46% des femmes appartiennent à la catégorie « cadres et les professions intellectuelles supérieures », contre 63% pour les hommes²⁷.
- **Même dans les secteurs où les femmes sont majoritaires** (Études et conseil, métiers de l'Évènement), elles demeurent moins représentées dans ces mêmes catégories.

Les entreprises interrogées confirment ces écarts, qui s'accroissent en montant dans les pyramides hiérarchiques

- La répartition femmes-hommes par catégorie dans les effectifs, qui semble bien suivie dans les entreprises, montrerait que ce déséquilibre est généralisé, même dans les entreprises où les femmes sont pourtant majoritaires.
- Plus précisément, les entreprises constatent en général :
 - une répartition assez conforme proportionnellement à la part des salarié.e.s de chaque sexe dans les postes d'encadrement intermédiaires,
 - mais des déséquilibres plus importants dans les niveaux plus élevés de la hiérarchie : une part faible de femmes aux postes de direction, voire très faible au plus haut niveau décisionnel (phénomène du plafond de verre).
- Par ailleurs, comme cela est constaté dans d'autres branches, lorsque les femmes sont à des postes à responsabilité importante, elles le sont plus fréquemment que les hommes dans des domaines transversaux et rarement cœur de métier : gestion administrative de l'entreprise, ressources humaines, communication, etc. (phénomène du mur de verre).

Ces déséquilibres sont-ils le résultat d'une inégalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les entreprises ?

- La faible proportion de femmes dans les entreprises n'explique en effet qu'en partie leur faible nombre parmi l'encadrement.
- Interrogé.e.s sur leurs raisons de ces écarts significatifs, les représentant.e.s des entreprises avancent différents facteurs concourant à ces résultats : des facteurs « objectifs » et d'autres qui relèvent davantage de comportements psychosociologiques (souvent proches des stéréotypes), autant de la part des femmes que des hommes.

²⁷ Source : INSEE-DADS 2013



Un déficit de candidatures féminines (externes ou internes) pour les postes à responsabilité

- L'observation de la répartition femmes-hommes des **candidatures** pour ce type de poste présenterait très souvent un déséquilibre encore plus important que pour des postes de moindre niveau de responsabilité.
- Les raisons invoquées sur ce déficit :
 - ces postes nécessitent une grande disponibilité, qui rendrait plus complexe la conciliation entre **vie professionnelle et vie personnelle** notamment pour les salarié.e.s ayant des responsabilités familiales, responsabilités qui restent majoritairement exercées par les femmes

« Nous constatons vraiment une rupture dès que les femmes ont des enfants. Il est fréquent qu'elles ne souhaitent plus prendre davantage de responsabilités une fois qu'elles ont eu des enfants. On le constate parfois chez les hommes, mais c'est beaucoup plus rare, et c'est souvent seulement temporaire ».

« Dès qu'elles ont des enfants, les femmes quittent le conseil et cherchent un emploi pour lequel elles considèrent pouvoir mieux articuler leur vie professionnelle et personnelle »
 - une certaine forme « **d'autocensure** » est fréquemment évoquée qui serait basée sur des facteurs psychosociologiques :
 - * les femmes seraient « moins sûres de leurs compétences que les hommes », à diplômes équivalents, ce qui les empêcherait de postuler sur des postes très qualifiés,
 - * en recrutement interne, les femmes attendraient d'être sollicitées en reconnaissance de leurs compétences et du travail accompli et auraient donc moins tendance à postuler que les hommes,
 - * les femmes auraient intériorisé le fait que ce type de poste est « réservé aux hommes », et que toute candidature est inutile...

Le temps partiel, majoritairement féminin, reste un frein à l'évolution professionnelle pour l'accès aux postes à responsabilité

- Un certain nombre de managers sont à temps partiel (en général à 80% ou plus), mais il semblerait que dans les entreprises interrogées ces temps partiels aient été le plus souvent négociés après l'accès à ce poste.
- L'accès à un emploi comportant davantage de responsabilités serait plus difficile ensuite. Le fait d'être à temps partiel (que l'on soit femme ou homme) est donc considéré comme un frein à l'accès à certains postes qui nécessiteraient d'être présent.e à 100% du temps.
- La majorité des temps partiels dans les entreprises de la Branche serait choisie²⁸ par les salarié.e.s pour un meilleur équilibre vie professionnelle-vie personnelle, lui-même considéré comme un obstacle à la prise de responsabilité.

²⁸ A l'égard de l'employeur



- Le fait que les femmes soient plus nombreuses à temps partiel est donc l'un des facteurs explicatifs de l'écart de progression femmes-hommes.

Une sélection inégalitaire des candidat.e.s sur la base de stéréotypes sexistes ou issue d'une reproduction inconsciente du modèle existant ?

- Même si l'ensemble des personnes interrogées ont mis en avant leur attachement et celui de leur entreprise à l'égalité professionnelle et à un traitement identique des femmes et des hommes, **elles n'excluent pas que des comportements inégalitaires puissent, à la marge, parfois intervenir.**

« Vous savez, l'évaluation des salarié.e.s et surtout le recrutement, qu'il soit interne ou externe, au final c'est surtout de l'humain. Malgré toutes les procédures que l'on pourra mettre en place, il restera toujours une part de subjectivité. C'est vrai qu'il est possible que certains choix ne soient pas exclusivement basés sur des critères objectifs : cela peut jouer sur un feeling entre deux personnes, et cela peut reposer aussi sur des subjectivités liées au genre... »

Le fait que les postes de direction soient majoritairement occupés par des hommes pourrait conduire dans certains cas à une forme de **reproduction sociale** au sein des entreprises. *« On aura tendance à choisir quelqu'un qui nous ressemble, que l'on comprend... quand on est un homme (et ils sont plus nombreux parmi les décideurs), il est possible qu'on choisisse plus facilement un autre homme, mais cela pourrait être vrai aussi inversement pour les femmes »*

Ce qui expliquerait par ailleurs que les progressions de femmes se fassent plus facilement dans les métiers où elles sont déjà très présentes, et notamment les fonctions ou services considérés comme non stratégiques²⁹, reproduisant ainsi le phénomène de mur de verre.

- Et les femmes pourraient être dans certains cas **discriminées** :
 - par crainte qu'elles ne puissent pas assumer pleinement leurs responsabilités, notamment si elles sont mères (ou en âge de le devenir)
 - en raison de stéréotypes persistants sur leurs supposées personnalités ou comportements : *« manque de leadership, sensibilité non compatible avec certaines prises de décisions »*, etc.

²⁹ Cf. glossaire p. 369



Un certain nombre d'actions sont mises en place par les entreprises pour favoriser une évolution et une mobilité égalitaire entre les salarié.e.s

Sur ce point encore, un refus des entreprises de la discrimination positive

- L'objectif est de s'assurer que les mêmes évolutions seraient possibles pour les femmes comme pour les hommes,
- mais une attention particulière peut toutefois être portée aux femmes si un déséquilibre est constaté.

Des actions de sensibilisation par le biais de la communication interne

- Ces actions sont à relier avec celles déjà mentionnées dans le domaine du recrutement : les messages à faire passer sont effectivement communs et visent principalement à :
 - faire valoir l'engagement de la direction de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes,
 - rappeler à l'ensemble des collaborateur.rice.s les possibilités d'évolutions et de mobilité et les critères objectifs qui sont pris en compte,
 - lever des stéréotypes de genre pouvant être néfastes à cette égalité,
 - etc.
- Auquel s'ajoute plus spécifiquement l'encouragement des femmes à la prise de responsabilité qui vise à mettre en valeur les salarié.e.s venant d'être promu.e.s, et notamment les femmes apportant ainsi la preuve par l'exemple que ces évolutions sont possibles.

Des actions de formations à destination des managers

- Il s'agit d'une part de les former à l'égalité professionnelle de manière générale,
- et d'autre part, sur le sujet de l'évolution, de les encourager à poser les bonnes questions lors de leurs entretiens (d'évaluation professionnelle ...) avec leurs collaborateur.rices ;
- Et éventuellement également de les former à la communication femmes-hommes.

Repenser les différents entretiens professionnels au sein de l'entreprise pour s'assurer qu'ils permettent de traiter au mieux la question d'évolution et de la mobilité professionnelle

- Dans les grandes entreprises, ces process sont en général très formalisés, alors que dans les plus petites entreprises, ces entretiens gardent souvent un caractère plus informel : les grilles d'entretiens ne sont pas forcément formalisées, peu de comptes-rendus...
- Certaines entreprises, parfois accompagnées par des cabinets extérieurs, ont pu revoir leur organisation pour ces entretiens (articulation entre les entretiens d'évaluation et les entretiens professionnels par exemple), mais également revoir leurs grilles pour ces entretiens, créer des



guides à leur utilisation à destination des managers et des salarié.e.s. en intégrant un volet égalité.

Bonne pratique repérée : S'assurer que l'entretien professionnel permet une remontée égale des possibilités et des souhaits d'évolution ou de mobilité pour tou.te.s les salarié.e.s

- La grille de l'entretien professionnel a été revue pour que le sujet de l'évolution soit davantage traité et creusé avec chaque salarié.e.
- Un ensemble de points a été détaillé et chacun doit être systématiquement abordé et faire l'objet du compte-rendu. Cela « force » l'échange sur le sujet, et permet de s'assurer que chaque collaborateur.rice a pu s'exprimer sur le sujet, qu'elle ou il l'ait fait spontanément ou non.

Le suivi individuel des salarié.e.s pour que chaque salarié.e à potentiel puisse être identifié quel que soit son sexe, mais une priorisation aux femmes dans certaines entreprises

- Le suivi individuel des « salarié.e.s à potentiel » semble fréquent dans les grandes entreprises. Il s'adresse en général tant aux femmes qu'aux hommes.
- Toutefois, dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle et en vue du rééquilibrage de la part des femmes dans le haut encadrement, plusieurs entreprises peuvent de manière informelle ou formelle apporter un **soutien particulier à la détection des potentiels féminins** et à la progression de ces salariées :
 - de manière informelle : dans ce cas, le programme reste le même pour l'ensemble des équipes (femmes comme hommes), mais il est demandé aux accompagnateur.rices d'être **particulièrement vigilants aux parcours des femmes**. Certain.e.s peuvent être spécifiquement formé.e.s aux spécificités qui seraient propres aux femmes : lever leur éventuelle autocensure, aborder les éventuelles contraintes personnelles et familiales...
 - de manière formelle : certaines entreprises ont créé des **programmes spécifiquement destinés aux femmes** avec par exemple le Mentoring de femmes par des représentant.e.s des instances dirigeantes de l'entreprise (dont une grande, voire très grande majorité d'hommes : vice-présidents, directeurs généraux).

Des programmes de formation dédiés aux femmes

- Leur objectif est de former les femmes pour qu'elles prennent conscience de leur éventuelle autocensure pouvant freiner leur évolution, et de les « armer » pour faciliter ensuite leur progression.



Bonne pratique repérée : Former les femmes pour favoriser leur progression

Une grande entreprise a ainsi mis en place un programme de formation dédié aux femmes en 3 étapes

- « Le Déclic » : prendre conscience du phénomène de l'autocensure,
- Travail sur la communication : par exemple : être assertive sans copier son mode de comportement ou de langage sur celui (supposé) des hommes,
- Développement du leadership : développement du réseau, techniques de management...

La mobilité horizontale : un moyen d'améliorer la mixité dans les métiers

- Quelques entreprises proposeraient à certain.e.s salarié.e.s du sexe minoritaire une possibilité de mobilité vers des métiers en tension et dont la mixité serait faible.
- Toutefois, les expériences seraient faibles quantitativement du fait, semblerait-il :
 - de la difficulté d'identifier de réelles passerelles pour certains métiers très techniques et demandant parfois des niveaux élevés de qualifications,
 - et d'un faible nombre de candidat.e.s souhaitant ce genre d'évolution.

Enfin, en vue de lever les éventuels freins liés à la parentalité dans les possibilités d'évolutions,

- des actions en faveur d'une meilleure conciliation de la parentalité avec la vie professionnelle (cf. chapitre parentalité).



En termes d'évolution professionnelle, les accords d'entreprise analysés ont comme objectif le rééquilibrage des femmes et des hommes aux postes d'encadrement ou « stratégique »

Évolution professionnelle – sujets abordés dans l'accord de la Branche	Objectif prioritaire retenu par la majorité des accords d'entreprise	Mentionné par X accords	Indicateurs prévus	Actions précises
Garantir la mixité aux postes d'encadrement, - faire progresser le nombre de femmes aux postes d'encadrement - faire progresser le nombre de femmes dans les activités stratégiques.	★	14	9	1
Mettre en place d'un suivi individualisé / plan de développement personnel		7	3	

L'objectif prioritaire de « garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux postes d'encadrement ou dans les activités dites stratégiques » est repris ici par 14 des 18 accords. Le plafond de verre est là encore le sujet clé, c'est-à-dire le plus problématique, de la mobilité.

9 accords **vont plus loin que cet objectif**, déjà prévu dans l'accord de 2008, en l'étendant à tous les postes de l'entreprise. Ils veulent ainsi **féminiser les postes « techniques » en majorité masculin et vice versa**. Ainsi ces accords traitent aussi de la mobilité entre les métiers (le mur de verre), dont la mobilité horizontale.

Par ailleurs, en matière de **suivi individualisé**, si les accords de Branche prévoient tous les deux des indicateurs de suivi des promotions, **certaines accords d'entreprise sont allés plus loin en prévoyant des mesures de suivi des promotions** par les services des ressources humaines qui n'étaient pas prévus par la Branche :

- Analyse des présences trop longues au même coefficient de classification,
- Mise en place d'un comité de carrière, visant à assurer l'égalité d'accès aux promotions (en particulier pour les postes de management) et, le cas échéant, à prévoir des actions en vue de réaliser cet objectif,
- Mise en place d'un suivi RH dédié (ex : accompagnement des salarié.e.s nouvellement promu via un entretien ; définition d'un plan d'accompagnement personnalisé...).



Exemples de bonnes pratiques repérées dans ces accords

- Création de réseaux "féminins" au sein de l'entreprise (avec des employées en poste ou d'anciennes employées), en vue d'accompagnement des femmes dans leurs carrières et de favoriser le dépassement du plafond de verre ;
- Système de marrainage pour les nouvelles promues, afin de les aider dans leur prise de poste, en particulier dans les cas de prise de poste dans un secteur majoritairement masculin ;
- Modalités de suivi des promotions (voir ci-avant).



2.4. La formation professionnelle



Les entreprises ne constatent pas d'inégalité de traitement dans les demandes ou dans l'acceptation des formations

L'analyse statistique de l'égalité en matière d'accès à la formation (uniquement pour celles financées par le FAFIEC) **n'a montré que peu d'écarts entre les femmes et les hommes pour l'ensemble de la Branche**

- Pour rappel, elle a montré :
 - Une parfaite parité pour les périodes de professionnalisation,
 - Un léger avantage des femmes pour le Plan de formation.
- Par contre, certains écarts ont été constatés dans les différents secteurs composant la Branche
 - dans les secteurs où les femmes étaient majoritaires (Études et conseil et Événement), elles sont, même proportionnellement à leur poids dans les effectifs, plus nombreuses à bénéficier de ces formations au titre du Plan,
 - et inversement, les hommes plus nombreux dans les secteurs où ils sont majoritaires (Ingénierie et Numérique).
- Et par ailleurs, une sexuation constatée des thématiques de formation suivies.
- Pour rappel également, les données de l'état des lieux statistique ne sont basées que sur les formations prises en charge par le FAFIEC alors qu'il est fréquent que l'investissement des entreprises dépasse les prises en charge de leur OPCA.

Les entreprises disent ne pas constater d'écarts significatifs

- Le suivi de la répartition femmes-hommes des formations serait systématiquement suivi dans les grandes entreprises, sans que des écarts particuliers soient constatés par nos interlocuteurs au regard de la composition de leurs effectifs.
- Dans les plus petites entreprises, le suivi n'est pas toujours réalisé pour vérifier spécifiquement l'accès femmes-hommes, mais davantage pour s'assurer plus globalement d'une équité entre tou.te.s les salarié.e.s. De plus, la nécessité de devoir souvent arbitrer en fonction des budgets disponibles concourrait indirectement à ce suivi.
- En fonction de leurs métiers, les entreprises interrogées sur le sujet confirment effectivement une forme de sexuation des thématiques suivies par les salarié.e.s, mais reflète également de la composition des effectifs :
 - davantage de formations techniques – cœur de métiers pour les hommes,
 - davantage de formations commerciales, en langues étrangères pour les femmes.

Elles considèrent accorder un traitement identique des demandes ou des besoins des salarié.e.s quel que soit leur sexe

- La question des besoins de formation serait évoquée avec les salarié.e.s sans distinction de leur sexe,



- Et les demandes examinées, et éventuellement arbitrées sur des critères objectifs : besoins d'évolutions, thématiques prioritaires, fréquence des formations accordées...

Les entreprises constatent toutefois des différences de comportements des femmes et des hommes dans les demandes ou l'acceptation des formations proposées

Les constats énoncés peuvent paraître contradictoires, mais ces mêmes contradictions se retrouveraient dans des entreprises de secteur ou de taille différente :

- Une appétence **plus forte des femmes pour la formation** : elles en demanderaient davantage que les hommes,
- Mais elles seraient également plus nombreuses à en refuser lorsque cela leur est proposé, et ce, d'après les personnes interrogées, essentiellement pour des raisons de contraintes personnelles (déplacement, gardes d'enfants...).

Certaines entreprises prendraient donc de plus en plus de mesure pour faciliter l'organisation de ces formations

- Développement de la formation en **e-learning** et de la formation **interne**.
- Choix des organismes et des **dates** de formation pour limiter les contraintes.
- Voire prise en charge de **frais supplémentaires liés à la garde des enfants** pendant le temps de formation.

Et pour rappel :

- Ce point de l'accès à la formation serait évoqué lors des entretiens professionnels en lien avec la question de l'évolution des salarié.e.s (*supra. Chapitre Évolution et mobilité professionnelle*).
- Pratique de formation des recruteurs (*supra Chapitre sur le recrutement*).



Dans les accords d'entreprise, la préoccupation principale est de garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la formation

Formation professionnelle – sujets abordés dans l'accord de la Branche	Objectif prioritaire retenu par la majorité des accords d'entreprise	Mentionné par X accords	Indicateurs prévus	Actions précises
Garantir l'égal accès des hommes et des femmes à toutes les formations du plan	★	11	6	1
Développer des formations qualifiantes à destination des femmes (postes moins qualifiés et moins bien rémunérés en grande proportion)		3	2	
Respecter la part homme / femme lors des recrutements en alternance		5	2	

D'une manière générale, il est seulement mentionné dans les accords d'entreprise qu'ils doivent **favoriser l'accès à la formation professionnelle** pour tous les salariés.

En revanche, **aucune action prévue par l'accord de Branche n'est reprise** dans les accords étudiés (développer des formations qualifiantes à destination des femmes sur les postes moins qualifiés dans le cadre des périodes de professionnalisation ou de respecter la part femmes-hommes lors des recrutements en alternance).

4 accords prévoient en revanche de **prendre en compte les contraintes personnelles et géographiques**, en lien avec la problématique de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, en choisissant des **lieux de formation proches du lieu de travail** ou en ayant recours à l'**e-learning**. Ils vont donc ici au-delà de l'accord de Branche.



2.5. Les congés de parentalité



Les congés liés à la parentalité

Le suivi des collaboratrices avant et après la maternité est décrit comme entraînant une implication de plus en plus importante des entreprises

- Les entreprises mettent en place des **démarches de suivi** professionnel avant et **après la maternité**.
- Les interlocuteurs qui ont mis en application ces démarches considèrent qu'elles permettent effectivement de **faciliter la réintégration des salariées** concernées dans leur poste.
- Les **procédures d'entretiens de départ** entre le manager, la collaboratrice et les Ressources humaines (quand elles existent) sont décrites comme étant de **plus en plus fréquentes** (si ce n'est systématique dans les grandes entreprises) ; ils permettent de mettre en place :
 - le calendrier de retour,
 - de clarifier les **modalités de maintien du contact** (mail, téléphone, accès à l'intranet de l'entreprise...) de la collaboratrice avec l'entreprise pendant son congé,
- Voire dans certains cas, et a priori uniquement dans les grandes entreprises possédant un service ressources humaines très professionnalisé :
 - de préparer les **aménagements de modalité de travail nécessaires lors de la grossesse** (éventuellement télétravail, aménagements d'horaires),
 - de faire un point sur les **formations qui ont été suivies ou pas** et celles qui sont considérées comme indispensables pour une éventuelle remise à niveau nécessaire pour faciliter le retour de la salariée.
- Mais dans certaines entreprises, ces pratiques seraient **parfois fragiles, voire défaillantes**, par manque de formalisme, de temps, ou de structure réellement disponible et motivée pour les assurer :
 - il y aurait généralement un entretien de départ,
 - mais possiblement, moins fréquemment un entretien de reprise formalisé, et souvent aucune mesure d'accompagnement spécifique du retour dans le poste.

Sauf dans les grandes entreprises, les entretiens de retour prendraient davantage la forme d'une « *mise au courant* » assurée par la.le manager.

Encouragement au télétravail pour les femmes enceintes

- Comme prévu par l'Accord de Branche, le **télétravail** pour les femmes enceintes **tendrait à se développer**.
- Il serait facilité par les nouveaux outils de travail à distance, mais également par une **meilleure acceptation** tant de la part des salariées que de la part des employeur.euse.s.



Les congés parentaux d'éducation³⁰ restent exceptionnels pour les hommes

- Ils seraient **assez fréquents pour les femmes**, et même pour certains postes à responsabilités.
- Les congés seraient aussi souvent demandés à temps partiels.
- Complètement absents il y a quelques années, les congés parentaux d'éducation (ouverts aux mères comme aux pères) pris par des **hommes resteraient encore exceptionnels**.

Mais une progression du nombre de congés paternité

- Les entreprises remarquent que **la plupart des pères** prennent aujourd'hui des congés de paternité, et souvent sur le total de nombre de jours prévus légalement³¹.
- Cela est à souligner comme une **évolution des mentalités** tant de la part des salariés que de leur.s employeur.euse.s, car dans les premières années de la mise en place de ce dispositif, le taux de recours y était très faible.

Des actions de sensibilisation et de formation sur le sujet de la parentalité menées dans les grandes entreprises

- Lors des formations traitant des sujets de l'égalité professionnelle, cette thématique est bien sûr abordée.
- Et certaines entreprises ont lancé des **actions de communication** pour **lever les connotations péjoratives qui subsisteraient sur les congés**³² liés à la parentalité, notamment chez les managers. L'objectif est de « dédramatiser » ces départs (crainte vis-à-vis de la modification de l'organisation du travail nécessaire par exemple...).

³⁰ À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants, les salarié.e.s peuvent demander : à réduire leur durée du temps de travail pour pouvoir s'occuper du ou des enfants nés ou adoptés (congé parental d'éducation partiel) ; à arrêter de travailler pendant une certaine durée (congé parental d'éducation à temps complet)

³¹ 11 jours calendaires consécutifs en cas de naissance unique, 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples.

³² A noter que les congés liés à l'adoption n'ont pas été mentionnés par les entreprises lors des entretiens



Bonne pratique repérée : une entreprise signataire de la Charte de la Parentalité

- La Charte de la Parentalité en Entreprise a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salarié.e.s-parent.e.s un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales.

Elle remplit trois objectifs :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise,
 - créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes,
 - respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.
- Top 5 des mesures mises en place par les signataires de la Charte de la parentalité en Entreprise
 - Aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux,
 - Travail à temps partiel facilité sans impact négatif sur l'évolution professionnelle,
 - Règles simples de vie quotidienne (par exemple, éviter les réunions trop matinales ou trop tardives),
 - Aménagement des congés parentaux et de paternité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle,
 - Entretien pré et post congé de maternité et paternité.



Des engagements en matière de congés familiaux majoritairement similaires aux obligations légales et conventionnelles dans les accords d'entreprise analysés

Congés familiaux – sujets abordés dans l'accord de la Branche	Objectif prioritaire retenu par la majorité des accords d'entreprise	Mentionné par X accords	Nombre d'accords prévoyant des Indicateurs	Nombre d'accords prévoyant des actions précises
Organiser des entretiens avant le congé et à la reprise d'emploi des salariés avec un RH ou le supérieur hiérarchique		13 ⁽³³⁾	4	3
Favoriser l'accès à un bilan de compétences ou une formation au retour du congé		15	3	
Réduction horaire / adaptation de la charge de travail pendant la grossesse des salariées		8	1	1
Favoriser le télétravail à partir du 3e mois sur demande		6	1	1
Permettre aux salariés de rester destinataires d'informations pendant la période de congé		10	1	
Prendre en compte des périodes de maternité dans le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions		2		
Garantir que les congés (tous congés) ne pénalisent pas les salariés (salaires, promotions, congés payés, DIF...)	★	16	4	1

Sur ce thème, l'objectif prioritaire, repris par **16 des 18 accords** (84% des accords), est le suivant : « **garantir que les congés (tous congés) ne pénalisent pas les salariés** » (salaires, promotions, CPF (ou DIF sur la période antérieure au 5/03/2014), congés payés, etc.).

Au global, sur les trois périodes³⁴, les objectifs et actions prévues par les différents accords d'entreprise sont similaires au contenu de l'accord de Branche.

- La totalité reprend la **mise en place d'un entretien avant et au retour du congé** avec les RH, prévu par l'accord de Branche et la loi. Ils mentionnent aussi explicitement que cet entretien peut aboutir sur un bilan de compétences ou une formation. À noter que **l'entretien** après un congé de longue durée était et **reste de toute façon une obligation légale**.
- 15 accords sur 18 (83%) mentionnent la possibilité suite à cet entretien de favoriser l'accès à un bilan de compétences ou une formation au retour d'un congé.

On distingue cependant une **différence entre les accords antérieurs à 2014 et les autres** : les accords passés suite à l'accord de Branche de 2014 reprennent plus souvent les mesures portant sur

³³ À noter qu'il s'agit d'une obligation légale depuis la loi du 5 mars 2014 (article L. 6315-1 code du travail).

³⁴ Pour rappel : les accords passés entre la loi du 4 août 2013 et l'accord de Branche du 27 octobre 2014 (et qui suivent donc l'accord de Branche de 2008) ; les accords passés entre l'accord de Branche du 27 octobre 2014 et l'extension du 13 octobre 2015 ; les accords passés après l'extension de l'accord.



le télétravail à partir du 3^e mois (4 accords sur 18 le mentionnent), adaptation des horaires et de la charge de travail (5 sur 18), etc.

Ces éléments n'étaient en revanche que peu mentionnés dans les accords antérieurs, ce qui montre que ce genre de pratiques commence à se développer.

Pour les autres sujets (autorisation d'absences plus longues, droit d'absence pour les salarié.e.s dont la conjointe est enceinte, etc.), **les accords reprennent principalement des obligations légales existantes.**



2.6. L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle



Une volonté affirmée par la Branche et par les entreprises d'assurer un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour l'ensemble des salarié.e.s, mais qui reste difficile à mettre en œuvre

L'équilibre vie professionnelle – vie personnelle est un argument de recrutement et de fidélisation des équipes

- En raison de tensions sur le marché du travail et du souhait d'amélioration de la mixité, l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle est devenu pour beaucoup d'entreprises un enjeu d'attractivité auprès des meilleurs profils et des salarié.e.s du sexe minoritaire, principalement des femmes. Cet enjeu est plus globalement majeur pour les entreprises de la Branche, dans le cadre de la « concurrence » avec les entreprises clientes en matière de recrutement et de fidélisation.
- Il correspond également pour certaines à :
 - un engagement social,
 - ou un critère de performance des entreprises : des salarié.e.s se sentant bien dans leur travail seraient plus investis, plus efficaces.

Les spécificités des activités de la Branche complexifient l'atteinte de cet objectif

Par exemple :

- Un grand nombre de salarié.e.s travaillent chez les clients :
 - chez lesquels les modèles d'organisation peuvent être différents,
 - ce qui implique des déplacements du lieu de travail suivant les missions et impacte potentiellement l'organisation personnelle de la du salarié.e.
- Pour les métiers du conseil (tous secteurs confondus) :
 - une charge de travail qui peut être soumise à des pics très importants,
 - une organisation du travail qui ne dépend pas seulement de ce que souhaitent l'encadrement ou l'équipe, mais aussi des exigences des clients.

Aménagement des horaires : la souplesse ou la formalisation auraient chacune leurs atouts

- La plupart des entreprises semblent favorables aux différentes possibilités d'aménagement des horaires.
- Deux types d'organisation se distinguent au sein des entreprises interrogées :
 - La formalisation d'un certain nombre de règles : dans le cadre de l'égalité de traitement de tous les salarié.e.s, le choix est de formaliser les critères et conditions de ces aménagements proposés aux salarié.e.s afin d'éviter que les situations ne soient pas traitées au cas par cas et qui risqueraient d'être inéquitables.



Exemple de bonne pratique repérée :

- Mise en place d'un portail sur le site Intranet de l'entreprise dédié à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle
- Reprise et explication des solutions proposées par l'entreprise et les règles de mise en œuvre.
- D'autres entreprises prônent davantage la souplesse, considérée comme d'autant plus indispensable que l'on est obligé de prendre en compte des situations très hétérogènes (contraintes familiales, éloignement du lieu de travail, déplacement pour les salarié.e.s travaillant chez le client...).

De plus en plus d'entreprises et de salarié.e.s sont convaincus par le télétravail

- De plus en plus d'entreprises mettent en place le télétravail, même parmi celles qui avouent y avoir été réticentes de prime abord pour des raisons de perte de contrôle et d'efficacité dans l'exercice du travail des salarié.e.s.
- Le développement des technologies de travail à distance, mais également des expérimentations menées pour des situations ponctuelles a conduit certaines entreprises à formaliser son usage et à l'autoriser ou le proposer sur des bases régulières : souvent 1 jour par semaine par exemple.
- Ainsi il semble un mode d'organisation en passe de se développer fortement, et sur ce point, il semble que les entreprises proposant cette solution tendent majoritairement à en formaliser l'usage.

Le temps partiel reste assez limité dans les entreprises ; il serait majoritairement choisi³⁵, et serait parfois difficile à mettre en œuvre pour certains postes

- Comme vu par ailleurs au cours de l'étude, ce temps partiel est très majoritairement féminin. Il serait principalement demandé par des femmes suite à une maternité.
- La prise d'un temps partiel entrainerait systématiquement un aménagement à la baisse de la charge de travail des salarié.e.s.
- Toutefois, plusieurs entreprises ont pu indiquer que pour certains postes notamment, cet ajustement pouvait être difficile à organiser (en période de charge importante par exemple), et qu'elles demandent de la part des personnes dans cette situation une certaine « souplesse » pour faire face à des impératifs exceptionnels d'activité : venir à une réunion un jour normalement non travaillé (qui le devient par conséquent), prendre certains appels importants...
- Certaines ont pu laisser entendre qu'un refus de souplesse de la part d'un ou d'une salarié.e pourrait effectivement constituer un frein à leur évolution.

³⁵ A l'égard de l'employeur



Les politiques en faveur du développement des modes de gardes d'enfants rencontrent des freins

- Les freins financiers sont les plus souvent mentionnés :
 - Certaines grandes entreprises ont mis en place l'accès à des crèches pour leurs salarié.e.s. Ce type de pratique, coûteuse, ne semble l'apanage que des grands groupes disposant des moyens nécessaires pour ce type de services,
 - Les plus petites entreprises considèrent que le coût est trop important et donc que ce dispositif n'est pas à leur portée,
 - Une petite entreprise interrogée a testé différentes possibilités (réservation de place dans des crèches proches du lieu de travail par exemple), mais a abandonné l'idée n'ayant pas trouvé de solution qui soit jugée économiquement viable pour elle.
- D'autres entreprises proposent des chèques emploi service universel (CESU) pouvant être utilisés pour la garde exceptionnelle d'enfants. Là encore, le coût est considéré comme trop important pour les petites entreprises.
- Un autre frein a été mentionné : offrir un service spécifique n'est-il pas discriminatoire à l'égard des salarié.e.s sans enfant ?
 - quelques entreprises considèrent en effet qu'il n'y a pas lieu de proposer des avantages particuliers aux salarié.e.s ayant des enfants, ce qu'elles considèrent comme inégalitaire par rapport aux autres collaborateur.ice.s.
 - celles ayant mis en place ce type de services ne le pensent pas, notamment celles ayant mis en place d'autres types de bénéfices ouverts à l'ensemble des équipes : comité d'entreprise, chèques cadeaux, etc.

Les autres types de services proposés aux salarié.e.s ne semblent l'apanage que de certaines grandes entreprises

- Certaines d'entre elles ont mis en place d'autres types de services tels que **conciergerie, salles de sport, de relaxation.**
- Là encore, elles ne semblent possibles qu'aux grandes entreprises.



Les accords analysés présentent un certain nombre d'efforts en faveur de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Équilibre entre vie privée et vie professionnelle – sujets abordés dans l'accord de la Branche	Objectif prioritaire retenu par la majorité des accords d'entreprise	Mentionné par X accords	Nombre d'accords prévoyant des Indicateurs	Nombre d'accords prévoyant des actions précises
Assurer le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle	★	15		
Prévoir la mobilisation d'aides (chèque transport)		1		1
Développer des différents modes de garde		3		1
Favoriser l'utilisation du congé paternité et d'accueil dans la Branche		9	4	2
Aménagement des horaires collectifs de travail : pour les salariés ayant un enfant de moins de 3 ans (flexibilité des horaires d'entrée et de sortie ; durée de la pause déjeuner...).		9		2
Prévoir les réunions de travail à des heures "raisonnables" et/ou mettre en place des modes de réunion évitant les déplacements		10 (complémentaire)		1
Favoriser le recours au temps partiel (modalités : analyse de la charge de travail / entretien individuel, etc.)		12	3	1

Les deux accords de Branche mentionnent l'importance de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. 15 accords d'entreprise sur 18 s'engagent à assurer le respect de cet équilibre.

- Dans ce cadre, ils reprennent principalement des engagements de la Branche : 12 accords sur 18 (61%) encouragent le **recours au temps partiel**, en prévoyant comme modalités l'analyse de la charge de travail et la conduite d'un entretien individuel.
- La moitié souhaite favoriser **l'utilisation du congé paternité et d'accueil de l'enfant** dans leur entreprise, congé apparemment peu utilisé et qui est d'ailleurs un objectif important au niveau de la Branche.
- En matière **d'aménagement des horaires collectifs**, la moitié des accords prévoit des mesures pour les salarié.e.s ayant un enfant de moins de 3 ans (flexibilité des horaires d'entrée et de sortie, durée de la pause déjeuner...).

Les accords d'entreprise vont **plus loin que les accords de la Branche sur un sujet** : 10 accords sur 18 prévoient des **réunions de travail** à des heures "raisonnables" et/ou la mise en place des modes de réunion évitant les déplacements (par le biais de Visio conférence par exemple). La question des réunions n'était **pas mentionnée dans l'accord de Branche de 2008** et ne l'est que dans celui de 2014, de manière assez succincte. **Les accords d'entreprise vont donc ici plus loin que les accords de Branche** en définissant des actions plus précises sur ce sujet.

En revanche, deux axes sur lesquels l'accord de Branche de 2014 qui encourageait notamment les entreprises à s'impliquer ne sont pratiquement pas repris :



- le développement des différents dispositifs d'aide aux salariés (chèque transport, etc.) (seuls les accords de 2 entreprises le mentionnent).
- le développement des différents modes de garde (seulement 3 accords).

Exemples de bonnes pratiques repérées dans ces accords

- Communication sur les dispositions de « prestation partagée d'éducation de l'enfant »;
- Mise en place de crèches interentreprises ;
- Financement CESU des modes de garde pour aider les parents (ex 70% financés par l'entreprise pour chaque journée de garde).
- Mise à disposition d'un guide de la parentalité, destiné à plusieurs publics :
- Le management et les RH, pour rappeler le cadre légal applicable aux congés familiaux, l'aménagement d'horaires, etc.,
- les salariés afin de leur permettre de connaître leurs droits et devoirs, mais également de leur permettre d'assurer la transition et de faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle dans la relation avec les clients.



2.7. La représentation des salariés et le suivi de l'égalité professionnelle dans l'entreprise



Le suivi de la situation comparée des femmes et des hommes ne serait pas systématiquement réalisé

Un suivi peu réalisé dans les entreprises qui n'ont pas d'obligation en la matière

- Les petites entreprises n'ayant pas d'obligation réglementaire en la matière (moins de 50 salarié.e.s) sont rares à réaliser un suivi de la situation comparée femmes-hommes ;
- Certaines le font toutefois, mais dans ce cas, uniquement sur quelques indicateurs clés, le plus souvent sur la rémunération ;
- Elles estiment toutefois bien connaître leurs équipes, et ne pas avoir besoin de ce type d'analyse pour apprécier l'égalité ou l'éventuelle inégalité entre leurs salarié.e.s en fonction de leur sexe.

Toutes les entreprises normalement soumises à cette obligation ne le réaliseraient pas systématiquement pour tous les indicateurs

- Il semblerait que dans certaines entreprises, le bilan de situation comparée ne soit pas réalisé tous les ans. Les entreprises ayant mentionné cette lacune l'expliquent par différentes raisons : temps d'adaptation par rapport à la réglementation en matière de négociation de l'égalité professionnelle, non-disponibilité de certaines données, changement de situation de l'entreprise (rachat, fusion...).
- Mais la majorité des entreprises disposeraient toutefois des principales données, qui seraient mobilisées et étudiées dans le cadre de chacun des sujets faisant partie du cadre de l'égalité professionnelle.
- Par exemple : lors de l'élaboration du plan de formation : attention et analyse des projets de formation entre les femmes et les hommes et éventuel arbitrage immédiat ou l'année suivante.

Les indicateurs suivis restent a priori les indicateurs prévus par la réglementation

- Comme l'ont indiqué les personnes interrogées et comme cela a été vu dans l'analyse des accords d'entreprise, les indicateurs retenus seraient dans la quasi-totalité des cas les indicateurs obligatoires.
- Une seule entreprise a mentionné avoir mis en place un **indicateur spécifique** : la répartition femmes-hommes de la durée des missions exercées par les consultant.e.s travaillant chez les clients.



Comme cela a été constaté lors de l'enquête quantitative, la signature d'un accord ou la mise en place d'un plan d'action sont loin d'être généralisés

- Pour rappel :
 - Environ un tiers des entreprises de 50 salarié.e.s et plus ont signé ou sont en train de négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle,
 - La moitié d'entre elles a mis en place ou est en train de mettre en place un plan d'action (qu'un accord ait été signé ou non),
 - Environ un quart des entreprises de plus de 200 salarié.e.s ont mis en place une commission égalité.
- Parmi les entreprises soumises à ces obligations, plusieurs en effet n'avaient pas d'action en cours dans ce domaine et ont avancé les mêmes raisons que pour le bilan de situation comparée : temps d'adaptation par rapport à la réglementation en matière de négociation de l'égalité professionnelle, changement de situation de l'entreprise (rachat, fusion ...) ou carence de la représentation des salarié.e.s.

La répartition femmes-hommes des représentant.e.s des salarié.e.s est très diverse suivant les entreprises

- Dans les entreprises interrogées, seules quelques entreprises avaient des représentants d'un seul sexe.
- Il a alors été soulevé que cela pouvait avoir un impact sur le traitement du sujet de l'égalité professionnelle dans l'entreprise :
 - dans le cas de représentants uniquement masculins :
 - * une sensibilité au sujet qui serait moindre chez certains hommes, qui pourrait entraîner une moins forte attention dans la négociation collective par rapport à d'autres sujets jugés plus sensibles ;
 - * la difficulté pour certaines salariées de discuter avec un représentant du personnel homme sur un sujet sensible lié à l'inégalité ;
 - dans le cas de représentantes uniquement femmes :
 - * une possible suspicion de la part des salariés hommes que ces représentantes soient tentées par des mesures proches de la discrimination positive en faveur des femmes.



La représentation équilibrée des salarié.e.s en termes de genre est peu traitée dans les accords d'entreprise analysés

Représentativité des IRP	Objectif prioritaire retenu par la majorité des accords d'entreprise	Mentionné par X accords	Nombre d'accords prévoyant des Indicateurs	Nombre d'accords prévoyant des actions précises
Assurer une représentation équilibrée à tous niveaux des instances représentatives du personnel		4		

- La représentativité équilibrée au sein des IRP n'est mentionnée que par 4 des accords d'entreprise, et ce de manière très succincte, se limitant au rappel du souhait exprimé dans l'article 10 de l'accord de la Branche d'une représentation femmes-hommes équilibrée au sein des instances représentatives des salarié.e.s.



2.8. Les principaux leviers et besoins des entreprises



Les facteurs d'amélioration de l'égalité professionnelle dans les entreprises

Il ressort des entretiens menés auprès des entreprises quelques éléments clés permettant de favoriser la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Le rôle moteur de la direction de l'entreprise et des Ressources Humaines

- Pour que le sujet soit pris en compte à tous les niveaux, le sujet doit être porté par la direction de l'entreprise, et ce quelle que soit sa taille.
- Même si la thématique concerne l'ensemble des salarié.es, la direction a un rôle clé, appuyée quand elle existe par la fonction des ressources humaines.

Le déclic permis par le Bilan de situation comparé (BSC)

- Plusieurs entreprises ont constaté le rôle important du BSC pour remporter l'adhésion tant de la direction que des équipes pour prendre la mesure des écarts et comprendre l'enjeu.

« Si certains phénomènes sont pressentis, les chiffres permettent de mettre le doigt sur des situations dont on ne mesurait pas l'ampleur. Cela a été le cas pour nous sur les embauches : 17% seulement de femmes. Cela nous a permis de nous fixer un objectif précis, et nous avons effectivement progressé ».

La sensibilisation et la formation jouent un rôle important dans la levée de certains freins

- La sensibilisation de l'ensemble des collaborateur.rices est considérée comme un facteur important.
- L'objectif est de lever des préjugés, des craintes, et de poser le problème en termes objectifs et non condamnatoires.

Un faible intérêt par contre manifesté envers le label égalité

- Plusieurs entreprises, même fortement impliquées en faveur de l'égalité, considèrent que ces labels ne sont que des étiquettes et n'ont pas vraiment de sens.
- Pour les autres, cela n'aurait qu'un caractère « gadget » dont elles ne voient pas l'intérêt, voire le considèrent avec méfiance, craignant davantage d'obligations ou de démarches, alors qu'elles estiment en avoir suffisamment à faire pour être en accord avec la réglementation.



Les souhaits et besoins de soutien directement exprimés par les entreprises

La communication auprès des jeunes est considérée comme l'enjeu le plus important par les entreprises

- La Branche est considérée comme l'acteur clé pour pouvoir mener et soutenir des actions fortes en matière de communication sur l'attractivité des métiers en général, et auprès des jeunes du sexe minoritaire en particulier.

L'information sur la situation de la Branche est souhaitée

- De nombreuses entreprises souhaitent avoir des informations sur la situation au sein de la Branche, mais aussi de leur secteur ; elles estiment que cela leur permettrait de se comparer, faciliterait la mise en place des BSC, car chaque entreprise voudra vérifier qu'elle est « dans les clous » par rapport à ce qui est constaté par ailleurs.
- Cela leur permettrait aussi pour certaines de se « déculpabiliser » si elles constatent qu'elles rencontrent les mêmes difficultés que les autres.
- À noter que les entreprises seraient aussi intéressées par la communication des chiffres de la répartition femmes-hommes dans les filières conduisant à leurs métiers.

Aide au recrutement

- Souhait de facilitation des recrutements par diffusion des offres d'emplois.
- Poursuite des actions telles que la POEC Numérique pour les entreprises concernées, et d'actions similaires pour les autres secteurs de la Branche.

Un soutien à la formation sur le sujet de l'égalité professionnelle

- Le rôle de la formation à l'égalité est considéré comme important et les personnes ayant suivi une formation considèrent que cela devrait être plus largement développé.
- Certain.e.s représentant.e.s d'entreprises, et notamment de celles ne disposant pas de centre de formation intégré, souhaiteraient avoir plus facilement accès à ce type de formation.
- La possibilité de favoriser la formation des publics minoritaires vers les métiers en manque de mixité est jugée intéressante également.
- Développement des formations collectives sur les sujets des ressources humaines et du management.



Un souhait d'information sur les dispositifs existants pouvant aider les entreprises dans leur démarche en faveur de l'égalité professionnelle

- Souhait exprimé par les petites entreprises : information sur les aides possibles sur le financement d'actions, sur les formations existantes, sur l'offre de conseil...

Des guides et outils pourraient aider les petites entreprises

- Des outils leur permettant de vérifier qu'elles suivent bien la réglementation en la matière.
- Guides de sensibilisation, de bonnes pratiques.
- Et évoqué également : guides d'entretien (recrutement, professionnel, départ et retour en congé de parentalité...), aide à la rédaction d'annonce...

Et si possible (mais a priori ne relevant pas du champ de la Branche) : toute aide à la mise en place de services aux salarié.e.s.



Lot 2

Benchmark des outils et aides de l'État en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Rappel des principes de cet inventaire des outils et des aides de l'État

Un outil pour les entreprises de la Branche, la Branche et les partenaires sociaux

- Cet inventaire vise à **identifier les outils et les aides de l'État** que les entreprises de la Branche, la Branche et les partenaires sociaux pourraient mobiliser en vue d'une amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Il a été conçu pour que chacun de ces acteurs puisse s'emparer des outils et des aides identifiés.
- Par exemple, si les partenaires sociaux le souhaitent, ce document pourrait être communiqué aux entreprises de la Branche afin de les soutenir dans la mise en œuvre de leurs politiques d'égalité professionnelle.

L'inventaire réalisé a été élargi aux principaux organismes directement soutenus par l'État

- Par « outils et aides de l'État » ont ici été entendus les outils et les aides mis en œuvre directement par les Ministères (Ministère des Familles, de l'Enfance et du Droit des femmes ; Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, etc.) ou encore par les organismes et associations directement soutenus par l'État (par exemple, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (Orse), etc.).
- À noter : Suite aux lois du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la législation relative à l'égalité professionnelle a évolué. Ainsi, certains dispositifs de soutien à l'amélioration de l'égalité professionnelle identifiés en 2010 dans le guide pratique paritaire ont par exemple disparu tandis que d'autres ont fusionné.

Cet inventaire présente les aides et les outils de l'État en fonction des grandes étapes et thématiques de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle

- L'inventaire n'adopte pas une classification en fonction des différents types d'acteurs (entreprise, partenaires sociaux, branches, etc.) parce que les aides et les outils identifiés sont bien souvent mobilisables par de multiples acteurs.
- Une classification par étape et par thématiques a donc été préférée.
 - **La première partie** est consacrée aux aides et aux outils permettant aux entreprises de **connaître et respecter leurs obligations** en matière de diagnostic, négociation et établissement de plan d'action en matière d'égalité professionnelle ;
 - la deuxième partie est consacrée aux aides et outils permettant d'améliorer la situation de l'égalité professionnelle.



- Dans chaque partie sont présentés les **aides**, les **outils**³⁶ et les **ressources** correspondant à chacune de ces étapes ou thématiques.
- Des tableaux récapitulatifs sont présentés pour faciliter la compréhension et la lecture.
- Dans les tableaux récapitulatifs, une colonne a été intégrée à droite sur l'appréciation qualitative de l'utilité de l'aide, de l'outil ou de la ressource par rapport aux besoins repérés au cours des autres étapes de l'étude :
 - ★★: Dispositif répondant à une problématique identifiée comme **prioritaire** pour la Branche et ses entreprises,
 - ★: Dispositif répondant à un besoin souvent rencontré ou mentionné par les entreprises de la Branche.

³⁶ Mis à disposition gratuitement



Les aides et outils permettant aux entreprises de connaître et respecter leurs obligations en matière de diagnostic, négociation et établissement de plan d'action en matière d'égalité professionnelle

Étape/thématique	Appréciation qualitative de l'utilité par rapport aux besoins des entreprises et de la Branche
Connaître les obligations en matière d'égalité professionnelle	*
Établir le diagnostic en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*
Établir un plan d'action comprenant des objectifs de progression	**
Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle	**
Suivre et promouvoir les actions en matière d'égalité professionnelle	**

Les aides et outils de l'État pour l'amélioration de la situation en matière d'égalité professionnelle

Étape/thématique	Appréciation qualitative de l'utilité par rapport aux besoins des entreprises et de la Branche
Sensibiliser à l'égalité professionnelle	**
Améliorer la mixité professionnelle	**
Favoriser l'égalité femmes – hommes en matière d'évolution professionnelle	**
Favoriser un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle	**

	THÈME	AIDES OU OUTILS DISPONIBLES	Appréciation de l'utilité
s permettant aux entreprises de connaître et respecter leurs matière de diagnostic, négociation et établissement de plan tière d'égalité professionnelle	Connaître les obligations en matière d'égalité professionnelle	• Le site internet ega-pro.femmes.gouv.fr ou www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr	*
		• Le site du Ministère en charge du travail http://travail-emploi.gouv.fr	*
		• Le site du Défenseur des droits	
		• Le site du Haut conseil à l'égalité	
	Établir le diagnostic en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	• Réaliser sa DADS (Déclaration Annuelle des Données Sociales) en ligne sur le site e-ventail.fr pour recevoir un diagnostic Égalité professionnelle	
		• La Base de Données Economiques et Sociales (BDES) – <i>entreprises de plus de 50 salarié.e.s</i>	
		• Outil Diagnostic égalité de l'ANACT téléchargeable sur le site de l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) Ile-de-France	*
		• Les 4 fiches repères thématiques disponibles sur le site ega-pro.femmes.gouv.fr	
		• La fiche méthodologique sur la trame de rapport sur la situation économique de l'entreprise disponible sur ega-pro.femmes.gouv.fr	
	Elaborer un plan d'action comprenant des objectifs de progression	• Les fiches de bonnes pratiques produites par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social	**

		• L'autodiagnostic « Égalité professionnelle : j'ai fait un diagnostic chiffré, et après ? », outil disponible sur le site de l'ARACT Haute-Normandie	**
		• Le mode d'emploi de l'outil Diagnostic Egalité disponible notamment sur le site ega-pro.femmes.gouv.fr	
	Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle	• La fiche méthodologique sur la trame d'accord collectif disponible sur ega-pro.femmes.gouv.fr	**
		• La fiche méthodologique sur la trame de plan d'action unilatéral (si la négociation de l'accord collectif n'aboutit pas) disponible sur ega-pro.femmes.gouv.fr	**
		• La fiche méthodologique pour établir un procès-verbal de désaccord disponible sur ega-pro.femmes.gouv.fr	
		• Le site internet egaliteeniledefrance.fr, animé par l'ARACT Ile-de-France	
	Suivre et promouvoir les actions en matière d'égalité professionnelle	• Cf. supra Les outils de diagnostic, d'établissement du plan d'action et d'aide à la négociation	

	THEME	VOLET	AIDES ET OUTILS	Appréciation de l'utilité
Les aides et outils de l'État pour l'amélioration de la situation en matière d'égalité professionnelle (1/2)	Sensibiliser à l'égalité professionnelle		• Le label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'AFNOR (Association française de normalisation)	
			• Les formations en ligne ouvertes à tous (FLOT/MOCC) sur l'Égalité professionnelle femmes – hommes	**
			• La semaine de l'égalité professionnelle	*
			• La semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin	*
			• Le répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises (publié par l'Orse)	**
			• Les guides du Défenseur des droits	
	• Améliorer la mixité professionnelle	• L'égalité professionnelle dans le recrutement	• Le Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle (COMEEP)	**
			• L'aide à la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)	**
			• L'aide du Fonds Social Européen (FSE)	*
			• L'avis du Cese « Agir pour la mixité des métiers »	
		Favoriser l'égalité femmes – hommes en matière d'évolution professionnelle	• Le Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes (FGIF)	*
			• L'évaluation d'un.e salarié.e	**
			• L'accès à la représentation des femmes dans les organes de gouvernance d'entreprise (publié par l'Orse)	**

	THÈME	VOLET	AIDES ET OUTILS	Appréciation de l'utilité
Les aides et outils de l'État pour l'amélioration de la situation en matière d'égalité professionnelle (2/2)	Favoriser un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle	Aménager les temps et les modes de travail	• L'aide du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact)	★
			• Les ressources de l'ANACT et de son réseau régional ARACT	
			• L'aménagement du temps de travail	★★
			• Le guide du manager de proximité en entreprise (publié par l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise)	★★
			• Le livret de sensibilisation « Permettre aux femmes et aux hommes d'articuler travail et vie de famille » (publié par l'Orse)	★★
			• Le guide de la mixité dans l'entreprise pour améliorer les conditions de travail et performance (publié par l'ANACT)	★
		Le télétravail	• Les ateliers télétravail du réseau ANACT-ARACT	
			• Guide « Le télétravail dans mon entreprise ? Aide à la réflexion et à l'action » (publié par l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise)	★★
			Guide méthodologique sur le télétravail (publié par l'ARACT Ile-de-France)	★
		La parentalité	• Le crédit d'impôt Famille (CIF)	★★
			• Le complément du libre choix du mode de garde (CMG)	

			• La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)	
			• L'aide à la garde d'enfants pour les parents isolés (Agepi)	
			• Le congé de proche aidant	

Les outils et les aides identifiés dans ce document sont ceux en vigueur en septembre 2016. L'accès à certains dispositifs ou à certains outils n'est donc pas garanti sur le long terme et les objectifs, les bénéficiaires ou les conditions d'accès aux aides sont susceptibles d'être modifiés à tout moment.



Lot 2. Partie 1 : Les aides et outils permettant aux entreprises de connaître et respecter leurs obligations en matière de diagnostic, négociation et établissement de plan d'action en matière d'égalité professionnelle

- 1.1. Connaître les obligations en matière d'égalité professionnelle**
- 1.2 Établir le diagnostic en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- 1.3 Établir un plan d'action comprenant des objectifs de progression**
- 1.4 Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle**
- 1.5 Suivre et promouvoir les actions en matière d'égalité professionnelle**



Connaître les obligations en matière d'égalité professionnelle

RESSOURCE DOCUMENTAIRE : Le site www.ega-pro.femmes.gouv.fr.

Ou www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr (dossier Egalité professionnelle)³⁷

- En fonction du nombre de salarié.e.s de l'entreprise, les obligations légales relatives à l'égalité professionnelle varient.
- Les différences d'exigence de la loi sont particulièrement visibles entre d'une part les entreprises de moins de 50 salarié.e.s et d'autre part celles de plus de 50 salarié.e.s.
- Le schéma de la page suivante résume différentes étapes que doivent suivre les entreprises afin d'être en conformité avec la loi³⁸.
- Le site internet www.ega-pro.femmes.gouv.fr présente pour les trois tranches d'effectifs des fiches récapitulatives des obligations légales des entreprises au regard de l'égalité professionnelle.
- On y trouve également pour les trois tranches d'effectif de l'entreprise :
 - ↳ le détail des démarches à suivre pour remplir chaque obligation³⁹,
 - ↳ des outils et ressources pouvant aider à accomplir les démarches nécessaires pour respecter la loi.

RESSOURCE DOCUMENTAIRE : Le site du Ministère en charge du travail
<http://travail-emploi.gouv.fr>

- Présentation du cadre législatif et réglementaire en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes ainsi que sur la négociation collective sur le sujet
- Des fiches pratiques sont également disponibles (régulièrement mises à jour)

RESSOURCE DOCUMENTAIRE : Le site Haut Conseil à l'égalité

www.haut-conseil-egalite.gouv

- Fiches repères juridique en matière d'égalité professionnelle
- La newsletter informe régulièrement sur l'évolution législative en la matière

³⁷ Ces sites étant amenés à être régulièrement mis à jour ou réorganiser, nous invitons les lecteurs à se reporter au site du ministère en charge des droits des femmes et/ou de l'égalité professionnelle

³⁸ Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

³⁹ Réaliser un diagnostic mettant en lumière les écarts qui existent entre la situation des femmes et des hommes, Établir un plan d'action à partir de ce diagnostic et négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle.



RESSOURCE DOCUMENTAIRE : Le site du Défenseur des droits

www.defenseurdesdroits.fr

- Informations sur les discriminations
- Diffusion des avis du Défenseur des droits sur le traitement des cas de discriminations liées au sexe dans l'entreprise



Pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s

Prendre en compte les objectifs établis par le Code du Travail en matière d'égalité femmes - hommes

Prendre des mesures permettant d'atteindre ces objectifs

La négociation d'un accord collectif n'est pas obligatoire

Pour les entreprises entre 50 et 299 salarié.e.s

Réaliser un diagnostic comparatif entre la situation des femmes et des hommes (*diagnostic intégré dans le Rapport Unique de l'entreprise, aussi appelé Rapport sur la situation économique de l'entreprise*)

Etablir un plan d'action comprenant des objectifs de progression

Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle (*implique la mise en place obligatoire d'une **Commission Egalité professionnelle** si 200 salarié.e.s ou plus*)

Suivre et promouvoir les actions pour pérenniser la démarche et notamment : actualiser chaque année le diagnostic et le plan d'action et renégocier tous les 3 ans l'accord relatif à l'égalité professionnelle

Pour les entreprises de 300 salarié.e.s ou plus

Réaliser un diagnostic comparatif entre la situation des femmes et des hommes (*diagnostic prenant la forme d'un Rapport de Situation Comparée (RSC)*)

Etablir un plan d'action comprenant des objectifs de progression

Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle (*implique la mise en place obligatoire d'une **Commission Egalité professionnelle***)

Suivre et promouvoir les actions pour pérenniser la démarche et notamment : actualiser chaque année le diagnostic et le plan d'action et renégocier tous les 3 ans l'accord relatif à l'égalité professionnelle



Établir le diagnostic en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Plusieurs outils sont mis à disposition pour aider les entreprises à réaliser leur diagnostic en matière d'égalité

- Les objectifs de ces outils de diagnostic sont d'analyser les chiffres du bilan de la situation comparée, de parvenir à dégager des priorités d'actions et de définir un plan d'action.
- La réalisation de ce diagnostic comparatif peut prendre des formes très variées, mais il doit dans tous les cas **faire le bilan des écarts de situation entre les femmes et les hommes** dans les 9 domaines suivants : embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation des temps.

OUTIL : Réaliser sa DADS en ligne sur le site e-ventail.fr pour recevoir un diagnostic Égalité professionnelle

- Le site e-ventail.fr permet aux entreprises de déclarer en ligne leurs données sociales.
- Il est possible d'accéder sur ce site à une rubrique « Diagnostic égalité professionnelle ». Cette rubrique vise prioritairement les entreprises de moins de 50 salariés.
- Les entreprises qui réalisent la DADS en ligne et utilisent cet outil obtiennent :
 - une lettre d'accompagnement précisant l'origine et les finalités du diagnostic,
 - un tableau synthétique présentant des informations non nominatives, sur les conditions d'emploi et de travail des salarié.e.s de l'établissement.

OUTIL : La Base de Données Economiques et Sociales (BDES) *(uniquement pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s)*

- La mise en place de la BDES est obligatoire pour les entreprises dont l'effectif est de plus **de 50 salariés**.
- Elle rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Ainsi, **elle comprend un volet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise** (obligation effective depuis le 1er janvier 2016) : diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre



l'activité professionnelle et la vie personnelle, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de **la qualification** et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

- Les informations contenues dans la BDES doivent porter sur :
 - ↳ les 2 années précédentes,
 - ↳ l'année en cours,
 - ↳ les 3 années suivantes, sous forme de perspectives.
- C'est l'employeur qui a la charge de concevoir, élaborer, mettre en place et maintenir à jour la BDES, et en définir les modalités d'accès, de consultation, d'utilisation et d'actualisation.
- La BDES doit être tenue à la disposition des personnes habilitées à la consulter sur un support informatique ou papier. Elle doit être accessible en permanence aux :
 - ↳ membres du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel
 - ↳ membres du comité central d'entreprise
 - ↳ membres du CHSCT
 - ↳ délégués syndicaux,
 - ↳ membres de la délégation unique du personnel, si elle existe,
 - ↳ dans une entreprise à établissements multiples, membres du comité d'établissement.

OUTIL : L'outil Diagnostic Egalité de l'ANACT

- Téléchargeable sur le site de l'ARACT Ile-de-France (<http://www.aractidf.org/>) : cet outil est disponible pour Mac ou pour PC. Il prend la forme d'un **tableur Excel** et vise à **faciliter l'élaboration du diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes**. En effet, il permet de générer de manière semi-automatique des tableaux et des graphiques, de croiser des données par sexe selon différentes variables (tranche d'âge, durée du travail, métier, etc.).
- Le **mode d'emploi de cet outil Diagnostic Egalité** est également disponible en ligne sur le site www.ega-pro.femmes.gouv.fr.

OUTIL : Les 4 fiches repères thématiques disponibles sur le site [ega-pro.femmes.gouv.fr](http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr)

- Les 4 fiches disponibles portent sur la mixité, les conditions de travail, l'articulation entre temps de travail et vie personnelle et le parcours professionnel.
- Elles permettent d'identifier et d'analyser les écarts existants entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Elles comportent des tableaux comparatifs et des indicateurs objectifs.



OUTIL : La fiche méthodologique sur la trame de rapport sur la situation économique de l'entreprise disponible sur ega-pro.femmes.gouv.fr

- Fiche proposant une trame que les entreprises peuvent utiliser pour établir la situation comparée des femmes et des hommes retracée dans le Rapport sur la Situation de l'Entreprise ou Rapport Unique.



Établir un plan d'action comprenant des objectifs de progression

OUTIL : Les fiches de bonnes pratiques produites par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

- Ces fiches peuvent servir de référence pour fixer des **objectifs de progression, des actions et des indicateurs chiffrés** dans chaque domaine d'action de l'égalité professionnelle.
- Elles sont disponibles en ligne sur le site ega-pro.femmes.gouv.fr.

OUTIL : L'autodiagnostic « Égalité professionnelle : j'ai fait un diagnostic chiffré, et après ? »

- Outil d'autodiagnostic réalisable en ligne sur le site de l'ARACT Haute Normandie.
- Il permet de dégager des priorités d'actions en vue de la définition d'un plan d'action.

COMMENT ÇA MARCHE ?

1

Analyser
les disparités
hommes/femmes dans votre
entreprise.

2

Définissez
votre plan d'actions

3

Conservez
les résultats de votre auto-
diagnostic



DÉMARRER L'AUTO-DIAGNOSTIC



Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle

- Trois fiches méthodologiques peuvent être utilisées comme modèle pour établir les documents exigés par les obligations légales relatives à l'égalité professionnelle.

OUTIL : La fiche méthodologique sur la trame d'accord collectif disponible sur ega-pro.femmes.gouv.fr

OUTIL : La fiche méthodologique sur la trame de plan d'action unilatéral (si la négociation de l'accord collectif n'aboutit pas) disponible sur ega-pro.femmes.gouv.fr

OUTIL : La fiche méthodologique pour établir un procès-verbal de désaccord disponible sur ega-pro.femmes.gouv.fr

OUTIL : Le site internet egaliteeniledefrance.fr, animé par l'ARACT Ile-de-France

- Ce site internet rappelle à la fois les **obligations légales relatives à l'égalité**, mais il présente aussi une **boîte à outils exhaustive** permettant de mener avec succès une négociation en matière d'égalité.



Suivre et promouvoir les actions en matière d'égalité professionnelle

- **Le suivi des actions** consiste d'une part en la réactualisation annuelle du diagnostic et du plan d'action et d'autre part en le renouvellement de la négociation tous les trois ans (lorsque celle-ci a déjà abouti une première fois).
 - ↳ *Cf. supra Les outils de diagnostic, d'établissement du plan d'action et d'aide à la négociation.*
- **La promotion des actions relative à l'égalité professionnelle** est laissée au libre choix des entreprises, des partenaires sociaux et des branches. Elle peut prendre de très nombreuses formes, mobiliser de nombreuses aides et outils (*cf. partie 2*).



Lot 2 Partie 2. Les aides et outils de l'État pour l'amélioration de la situation en matière l'égalité professionnelle

- 2.1 Sensibiliser à l'égalité professionnelle**
- 2.2. Améliorer la mixité professionnelle**
- 2.3 Favoriser l'égalité femmes-hommes en matière d'évolution professionnelle**
- 2.4 Favoriser un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle**
- 2.5 Les interlocuteurs des entreprises en matière d'égalité professionnelle**



Sensibiliser à l'égalité professionnelle

OUTIL : Le label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'AFNOR

Objectif

- Créé en 2004, le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes assure de l'engagement des structures et de la mise en place d'actions concrètes en matière d'égalité liée au genre, dans le domaine professionnel.

Bénéficiaires

- Entreprises privées,
- Organismes publics, entreprises publiques.

Condition d'obtention du Label

- Un dossier de candidature respectant les exigences du cahier des charges du Label auprès de l'AFNOR doit être rempli.

Outil

- Le Label Égalité permet aux structures de faire savoir leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle. Il peut permettre de favoriser le dialogue social autour de cette question au sein de l'entreprise.
- Ce Label est aujourd'hui fondé sur un socle commun avec le Label Diversité. L'obtention des deux labels avec un seul dossier de candidature est donc possible.

Pour plus d'informations...

- Pour plus de détails ou pour obtenir le cahier des charges du Label et le dossier de candidature, il est possible de se rendre sur le site www.boutique-certification.afnor.org dans la rubrique « Certifications ».

OUTIL : Les formations en ligne ouvertes à tous (FLOT/MOOC) sur l'Égalité professionnelle femmes-hommes

- Des FLOT/MOOC sur l'égalité professionnelle ont été mises en place par l'Etat, par des organismes dépendants de l'Etat ou encore par des associations directement soutenues par l'Etat :
 - ➔ La FLOT sur l'Égalité professionnelle femmes – hommes disponible sur le site de l'ANACT(<http://www.anact.fr/>) : module gratuit de 45 minutes qui permet d'une part de former aux enjeux de l'égalité professionnelle et d'autre part d'expliquer la méthodologie pour réaliser un diagnostic d'égalité.



- ➔ La FLOT intitulée « Être en responsabilité demain : se former à l'égalité femmes-hommes » développée par l'association SILLAGES est disponible sur flot.sillages.info. Elle se compose de 7 séquences de 2 heures de travail chacune comprenant des vidéos, des tests d'autoévaluation et une autoévaluation finale. Elle traite de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (éducation, stéréotypes, orientation, parité et mixité des filières et des métiers, sexisme ordinaire, harcèlement et violences faites aux femmes) pour conclure en termes de responsabilité et vie citoyenne. De niveau licence, elle s'adresse non seulement aux étudiant-e-s préparant leur entrée en grande école ou inscrit-e-s dans une École supérieure du professorat et de l'éducation, mais, au-delà, à tou-te-s celles et ceux désirant mieux connaître, comprendre et vivre l'égalité femmes-hommes telle qu'elle se présente à elles/eux tout au long de leur cursus ou de leur vie professionnelle et citoyenne.
- ➔ **Le MOOC Ega-Pro mis en place par le cabinet de conseil Egalco** est soutenu directement par l'Etat. Accessible gratuitement sur le site egalco.fr, il nécessite une préinscription (réalisable en ligne sur le même site). Ce MOOC se déroule sur 6 semaines et comporte une première phase d'apprentissage (4 semaines) ainsi qu'une seconde phase de travail pratique et d'évaluation (2 semaines). Les thèmes abordés sont entre autres le cadre légal de l'égalité professionnelle, le dialogue social, les diagnostics d'égalité professionnelle, les négociations, la politique d'égalité, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la démarche égalité, les bonnes pratiques et difficultés. Bien que la formation s'adresse en particulier aux dirigeant-e-s d'entreprise, aux responsables et gestionnaires des RH, aux cadres et chefs de services, aux représentant-e-s de salarié-e-s, aux représentant-e-s syndicaux, aux membres des branches professionnelles et aux salarié-e-s, elle reste ouverte à toute autre personne ayant un intérêt pour le sujet.
- D'autres FLOT/MOOC sur l'égalité professionnelle sont susceptibles d'avoir été mis en place par d'autres organismes non dépendants et/ou non soutenus par l'Etat, tels que des organisations syndicales ou des entreprises.



OUTIL : La semaine de l'égalité professionnelle

Objectif

- Mise en place par le Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes en 2013, la semaine de l'égalité professionnelle a pour but de participer à la prise de conscience collective autour de l'égalité professionnelle.

Acteurs mobilisés

- Les entreprises,
- Les collectivités territoriales,
- Les associations.

Mise en œuvre

- Chaque année, de grandes thématiques directrices sont établies par le Ministère (ex : entrepreneuriat des femmes, mixité des métiers, insertion professionnelle des femmes, etc.). En 2016, le thème de la semaine de l'égalité professionnelle était la lutte contre le sexisme (campagne intitulée « Sexisme, pas notre genre ! ») et visait les objectifs suivants :
 - ↳ Mixité des filières
 - ↳ Partage des responsabilités familiales
 - ↳ Lutte contre les écarts de revenus
 - ↳ Lutte pour la parité
 - ↳ Lutte contre les discriminations et les violences envers les femmes
- Une carte des manifestations prévues est établie pour tout le territoire français.

OUTIL : La semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin

Objectif

- Lancée en 2013 par le Secrétariat d'État chargé des Droits des femmes, cette semaine de sensibilisation est organisée dans les collèges, les lycées et les établissements de l'enseignement supérieur afin de sensibiliser les jeunes femmes à l'entrepreneuriat féminin et de les informer sur les dispositifs et les outils d'aide à la création d'entreprise (et notamment ceux spécifiquement en faveur des femmes).

Acteurs mobilisés

- le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche,
- le Ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique,
- le Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt,



- des réseaux et associations (100 000 entrepreneurs, l'APCE, Les Pionnières et France Active, etc.),
- des entrepreneures,
- etc.

Mise en œuvre

- Des entrepreneures et des réseaux d'entrepreneur.e.s interviennent au sein des établissements scolaires.

Plus d'informations disponibles...

- www.semaine-entrepreneuriat-feminin.com



RESSOURCE DOCUMENTAIRE : Le répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises

- Ce répertoire se décline en **22 fiches thématiques pédagogiques**, dont par exemple le recrutement, la mixité des métiers, l'équilibre travail et vie familiale, etc.
- Les différentes fiches peuvent être consultées et téléchargées sur le site de l'Orse dans la rubrique « Nos publications ».
- Un point de vigilance est toutefois à souligner concernant cette ressource, qui date de 2009. Une fiche de mise à jour incluant les évolutions législatives a été produite en 2012, mais reste en décalage avec aujourd'hui.

RESSOURCE DOCUMENTAIRE : Les guides du Défenseur des droits

Plusieurs guides et dépliants de sensibilisation à destination des entreprises ou des salarié.e.s

- Guide « Déconstruction des stéréotypes et préjugés »
- Guide « Agir pour l'égalité dans l'emploi : les recommandations du défenseur des droits aux grandes entreprises »
- « Guide pour les PME, les TPE et l'artisanat : prévention des discriminations dans l'emploi »



Améliorer la mixité professionnelle

►►► L'égalité professionnelle dans le recrutement

AIDE : Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle (COMEEP)

Objectif

- Favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise.

Bénéficiaires

- Le dispositif est ouvert à l'ensemble des employeur.se.s de droit privé sans condition de seuil d'effectif. Même s'il peut également s'appliquer aux personnes publiques employant du personnel dans les conditions de droit privé, **le secteur privé constitue la cible privilégiée de ce dispositif.**
- Il cible uniquement des femmes demandeuses d'emploi ou déjà salariées de l'entreprise, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification.
- Leur contrat de travail doit être à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois ; elles peuvent aussi être en mission d'intérim d'au moins 6 mois.

Conditions d'obtention de l'aide :

- Sont éligibles les actions prises dans les domaines suivants :
 - ↳ de l'information, de la sensibilisation ou de la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
 - ↳ de l'embauche, la formation, la promotion, ou l'amélioration des conditions de travail.
- Il doit s'agir d'actions exemplaires dans le cadre d'un accord collectif ou à défaut d'un plan d'action, ou d'actions en faveur de la mixité des emplois.
- Le contrat est conclu entre l'État et l'employeur.se, après avis des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives au plan national implantées dans l'entreprise si elles existent. Il ne peut intervenir qu'après :
 - ↳ Soit la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
 - ↳ Soit l'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle,
 - ↳ Soit l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.



- La demande de contrat doit être faite par la direction de l'entreprise qui doit constituer un dossier dont la composition figure en annexe de la Circulaire du 17 février 2012 citée en référence.

Aide

- **L'État participe exclusivement aux dépenses directement imputables à la réalisation du contrat** pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette participation (hors TVA) est calculée dans la limite maximale d'un pourcentage qui varie selon la nature et le contenu des actions :
 - ↳ 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ;
 - ↳ 30 % des dépenses de rémunération exposées par l'employeur.se pour les salarié.e.s bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée de la réalisation du plan pour l'égalité professionnelle. Sont exclues de l'aide éventuelle les augmentations de rémunérations, quelles qu'en soient les modalités, acquises par les salarié.e.s du fait de la réalisation du plan ;
 - ↳ 50 % des autres coûts.
- Cette aide de l'État n'est **pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique**. En revanche, le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est **cumulable avec un contrat aidé** pour le financement de mesures d'aménagement des locaux ou du poste de travail et des actions internes d'information, de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour plus d'informations...

- Les textes de loi de référence relatifs au COMEEP peuvent être consultés :
 - ↳ Articles D. 1143-7 à D. 1143-18 du Code du travail,
 - ↳ Décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 (JO du 8),
 - ↳ Circulaire n° DGCS/SDFE/B3/2012/77 du 17 février 2012.
- Des détails sur le COMEEP ainsi que sur les modalités d'accès à l'aide peuvent être obtenus auprès des deux interlocuteurs.trices qui suivent :
 - ↳ Délégué.e régional.e aux droits des femmes et à l'égalité (Préfecture de région),
 - ↳ Délégué.e départemental.e aux droits des femmes et à l'égalité.



AIDE : L'aide à la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

Objectifs

- Aider les entreprises à repérer les axes d'amélioration de leur gestion des ressources humaines en lien avec leur stratégie et leur développement économique.
- Co-construire des outils et un plan d'action partagés par les acteurs de l'entreprise (direction- salarié.e.s-représentant.e.s des salarié.e.s lorsqu'ils/elles existent) sur des thématiques spécifiques identifiées avec l'entreprise.
- Accompagner la mise en œuvre des actions en rendant l'entreprise autonome et en lui permettant l'appropriation des outils mis à sa disposition.

Bénéficiaires

- Les entreprises éligibles à ce dispositif sont les entreprises de moins de 300 salarié.e.s n'appartenant pas à un groupe de 300 salarié.e.s ou plus.
- Ce dispositif s'adresse en priorité aux entreprises qui n'ont pas de direction (ou de service RH) ou qui ne disposent pas de moyens financiers suffisants et donc plus particulièrement aux entreprises de moins de 50 salarié.e.s.
- L'accompagnement peut concerner un ou plusieurs salarié.e.s occupant une fonction de direction, voire le ou la chef.fte d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s. Les salarié.e.s concerné.es doivent s'engager à participer à l'intégralité des séquences.

Conditions d'obtention de l'aide

- L'entreprise accompagnée doit avoir un effectif de moins de 300 salarié.e.s.
- Pour cette aide, votre **demande décrivant votre projet doit être envoyée à la Direccte**. Celle-ci doit inclure la description prévisionnelle du projet, la localisation du projet, le montant des coûts du projet et le nom du prestataire qui réalisera l'intervention.
- **Le prestataire est choisi sur une liste disponible** notamment sur le site Internet de la DIRECCTE dont dépend l'entreprise et sur le site « emploi.gouv.fr ».

Aide

- La prestation peut être un **accompagnement individuel ou un accompagnement d'un collectif** d'entreprises issues de la même branche, filière ou territoire ou partageant des problématiques communes ou connexes.
- La prestation de conseil comporte 2 niveaux d'intervention :
 - ↳ un **accompagnement court** : 1 à 10 jours d'intervention,
 - ↳ un **accompagnement approfondi modulaire** : 10 à 20 jours d'intervention, sur des thématiques précises avec l'entreprise.



- Le coût total de la prestation est fixé à **15 000 euros hors taxe par entreprise pour la part de l'État dans le cas d'un accompagnement individuel**. Dans le cadre d'un accompagnement au bénéfice d'un collectif d'entreprises, le coût maximum de la part de l'État est plafonné à 15 000 euros, quel que soit le nombre d'entreprises concernées.
- Les coûts éligibles à l'aide sont les coûts relatifs aux services de conseil fournis par un prestataire extérieur à l'entreprise.
- La participation financière de l'État donne lieu à 2 ou 3 versements :
 - ↳ une avance prévisionnelle de 30 %,
 - ↳ un éventuel paiement intermédiaire de 30 %,
 - ↳ le solde après la réalisation du projet.
- Des **cofinancements sont possibles** pour le montant restant à la charge de l'entreprise (collectivités locales, OPCA, etc.).

Pour plus d'informations disponibles :

- Lire l'instruction n° DGEFP/MADE/2016/66 du 8 mars 2016 relative à la mise en œuvre de la prestation « conseil en ressources humaines » pour les Très Petites Entreprises (TPE) et les Petites et Moyennes Entreprises (PME).
- Consulter le site emploi.gouv.fr.

AIDE : L'aide du Fonds Social Européen (FSE), et en particulier l'appel à projet national 2016 « Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelle entre les Femmes et les Hommes ».

Objectifs

- Soutenir de nouveaux projets en faveur de plus d'égalité et de mixité professionnelle.
- Améliorer l'articulation des temps de vie.

Bénéficiaires

- Branches et fédérations professionnelles,
- Fédérations et syndicats patronaux,
- Syndicats de salarié.e.s, institutions représentatives du personnel,
- Entreprises,
- Chambres consulaires,
- OPCA,
- Têtes de réseau nationales / associations.



Conditions d'obtention de l'aide

- Les projets soutenus devront :
 - ↳ être structurants et de grande ampleur,
 - ↳ viser principalement des actions d'ingénierie, de sensibilisation et d'information,
 - ↳ être novateurs et avoir des pratiques exemplaires et transférables,
 - ↳ intégrer une phase de capitalisation et d'essaimage.
- Également, ils devront viser les priorités suivantes :
 - ↳ accompagner la négociation de Branche en matière de classification professionnelle,
 - ↳ soutenir la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle,
 - ↳ accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans leurs politiques d'égalité professionnelle et salariale,
 - ↳ favoriser la mixité professionnelle,
 - ↳ favoriser une meilleure articulation des temps de vie (professionnelle /privée).
- Seuls des projets d'envergure nationale pourront être soutenus. Des projets interrégionaux pourront également l'être, intégrant au moins 2 régions.
- Les projets d'action locale ne pourront relever que des appels à projets lancés (le cas échéant) par les cellules B des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), en lien avec les Délégué.e.s régional.e.s aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- La date limite de dépôt des candidatures est le 31 mars 2017 à minuit.

Les projets soumis devront prévoir une durée de réalisation comprise entre 18 et 30 mois et une date de démarrage au 6 juin 2017.

Aide :

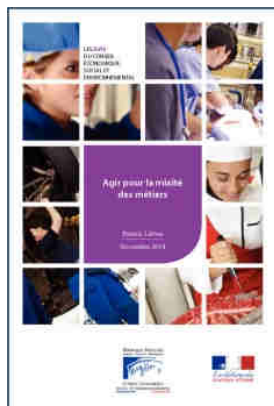
- Le montant total prévisionnel de la contribution du FSE dans le plan de financement du projet doit être **au minimum de 50 000 euros**.
- Le financement du FSE dans le cadre de cet appel à projet doit **intervenir en complément d'un ou plusieurs cofinanceurs publics et/ou privés** (externe ou autofinancement) dans la limite de 50% du montant global de l'opération.

Pour plus d'informations...

- Le site www.fse.gouv.fr.



RESSOURCE DOCUMENTAIRE : L'avis du Cese « Agir pour la mixité des métiers »



- Cet avis du Conseil économique, social et environnemental (Cese) démontre l'inégale répartition des femmes et des hommes dans les métiers, explique les freins structurels à la mixité des métiers et, expose les actions déjà conduites en faveur de la mixité des métiers et en propose de nouvelles.



►►► *Favoriser l'égalité femmes-hommes en matière d'évolution professionnelle*

AIDE : Le Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes (FGIF)

Objectif

- Faciliter l'accès aux crédits bancaires des femmes qui créent, reprennent ou développent une entreprise.

Bénéficiaires

- Les entreprises.

Condition de l'aide

- L'entreprise doit avoir été créée ou reprise depuis moins de 5 ans.
- La responsabilité de l'entreprise doit être assumée en titre et fait par des femmes, et ce :
 - ↳ quel que soit le statut professionnel de la créatrice (salariée, sans emploi, etc.),
 - ↳ quelle que soit la forme juridique de l'entreprise ou son secteur d'activité.
- Les crédits sont :
 - ↳ destinés au fonds de roulement et/ou à des investissements (hors autorisation à court terme et crédit-bail) ;
 - ↳ inscrits dans le plan de financement de démarrage (création ou reprise d'entreprise) ou de développement de l'entreprise.

L'aide

- Montant du prêt garanti : **5 000 euros minimum**, par entreprise.
- Durée du prêt : deux à sept ans.
- Taux de couverture par le FGIF : 70 % pour les prêts inférieurs à 38 000 euros. Pour des prêts supérieurs ou égaux à 38 000 euros, le montant de la garantie est plafonné à 27 000 euros.
- Coût pour l'entreprise : Le coût total de la garantie s'élève à 2,5% du montant garanti.

Plus d'informations disponibles...

- Consulter le site <http://www.franceactive.org/> pour avoir accès à des informations détaillées ainsi qu'au dossier de demande de garantie.



OUTIL : L'évaluation d'un.e salarié.e

Objectif

- Rendre compte de l'évolution d'un.e salarié.e en fonction de critères objectifs.

Outil

- L'évaluation d'un.e salarié.e peut prendre la forme, par exemple :
 - ↳ d'un entretien annuel,
 - ↳ d'un système de notation des salarié.e.s,
 - ↳ d'une répartition des salarié.e.s en différentes catégories.

Les conditions de réalisation de l'évaluation

- Les méthodes et techniques d'évaluation doivent être :
 - ↳ objectives (aucun critère discriminatoire),
 - ↳ transparentes (le.la salarié.e doit être informé.e au préalable des critères d'évaluation).

Plus d'informations disponibles...

- Sur le site www.service-public.fr, rubrique « Travail ».

L'ACCÈS ET LA REPRÉSENTATION
DES FEMMES DANS LES ORGANES
DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE



SEPTEMBRE 2009

RESSOURCE DOCUMENTAIRE : L'accès et la représentation des femmes dans les organes de gouvernance d'entreprise

- Cette étude rédigée en partenariat avec l'Orse des entreprises cherche à mieux comprendre le contexte et certains des processus qui permettent ou ont permis une plus grande mixité des conseils d'administration des entreprises. Pour ce faire, elle:
 - ↳ établit un état des lieux des initiatives et des arguments en faveur d'une mixité des instances de gouvernance et réglementations dans différents pays,
 - ↳ référence différentes initiatives ou idées jugées intéressantes sur le sujet.



Favoriser un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

►►► *Aménager les temps et les modes de travail*

AIDE : L'aide du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact)

Objectif

- Promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation visant à l'amélioration des conditions de travail.

Bénéficiaires

- Les entreprises ou associations dont l'effectif est inférieur à 300 salarié.e.s,
- Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles de branches nationales ou leur représentation régionale ou locale,
- Les structures publiques ne sont pas concernées par ce dispositif.

Conditions d'obtention de l'aide

- Le Fact finance des **projets innovants ou d'expérimentation** en lien avec les priorités et les objectifs opérationnels qui ont été définis par l'ANACT avec l'État et les partenaires sociaux pour la période 2014 – 2017 dans le contrat d'objectifs et de performances (COP).
- Les projets éligibles doivent permettre une/des action(s) :
 - ↳ Individuelle(s) d'accompagnement direct d'une entreprise ou d'une association de moins de 300 salarié.e.s,
 - ↳ Collective(s), territoriale(s) et interprofessionnelle(s),
 - ↳ Collective(s), sectorielle(s) et territoriale(s) ou nationale(s).
- **Les projets doivent être participatifs**, c'est-à-dire que les institutions représentatives du personnel ou, à défaut, les salarié.e.s doivent être informés du contenu du projet et être associés à sa mise en œuvre.
- Les bénéficiaires du Fact doivent **s'engager à répondre à une demande d'évaluation de l'impact du projet financé** en mettant en place les modalités d'accès aux informations nécessaires.
- Le calendrier et les objets des appels à projet annuel sont communiqués en janvier.

Aide

- Le Fact participe financièrement :
 - ↳ aux coûts liés à l'expérimentation et à la capitalisation ;



- ↳ aux coûts liés à l'animation et au temps consacré à la conduite du projet dans le cadre d'une action collective ;
- ↳ aux coûts liés aux transferts de l'action innovante dans le cadre d'une action de branche.
- L'aide financière ne peut en aucun cas porter sur des dépenses liées à des investissements.
- L'aide financière est versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appel d'offres :
 - ↳ **Si le projet concerne une action individuelle** : il est pris en charge jusqu'à 1000 € (HT ou TTC selon que la structure soit assujettie ou non à la TVA) par jour avec au maximum 12 jours d'intervention par un.e consultant.e externe et la possibilité de prendre en charge 2 jours supplémentaires de capitalisation ou de valorisation des acquis du projet.
 - ↳ **Si le projet concerne une action collective réunissant plusieurs entreprises** : il est pris en charge jusqu'à 1000 € par jour (HT ou TTC selon que la structure soit assujettie ou non à la TVA) avec au maximum 8 jours d'intervention par entreprise par un.e consultant.e externe et 6 jours de coordination, capitalisation, d'évaluation ou de valorisation des acquis du projet par le porteur de l'action collective ou un.e consultant.e externe.
 - ↳ **Si le projet concerne une action de branche bénéficiant aux entreprises d'un secteur** : l'aide est au maximum de 80 % du montant du coût global du projet, toutes aides publiques directes confondues avec un plafond maximum de 100 000 euros. Dans ce cas, le Fact peut subventionner des actions de capitalisation et de transfert d'expériences, ainsi que la diffusion d'outils et de méthodes pour le secteur, réalisées par le porteur de projet ou un prestataire externe.
- C'est l'ANACT qui décide du montant des subventions dans le cadre de l'enveloppe financière attribuée à chaque appel à projets.
- **Le Fact ne finance pas l'intégralité du coût d'un projet.** Ceux-ci doivent donc être cofinancés par des financements propres et/ou des cofinancements publics.

Pour plus d'informations...

- Consulter l'article « Financer un projet d'amélioration des conditions de travail » sur le site internet www.anact.fr afin d'avoir accès à la procédure de sollicitation du Fact et de disposer des documents relatifs à cette demande (fiche de renseignement, demande d'aide, appel à projets en cours, etc.).



OUTIL : Les ressources de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et de son réseau régional (ARACT)

Objectifs

- Créée en 1973, l'ANACT est placée sous la tutelle du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social.
- L'objectif de l'ANACT est **l'amélioration des conditions de travail** en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

Bénéficiaires

- Les salarié.e.s,
- Les représentant.e.s de salarié.e.s,
- Les entreprises (prioritairement les PME et les TPE).

Acteur(s) producteur(s) de l'outil

- L'ANACT conçoit et diffuse des méthodes et des outils visant à accorder sur le long terme la qualité de vie au travail et la performance économique.
- Piloté par l'ANACT, **le réseau ANACT-ARACT** est chargé d'appréhender localement les besoins spécifiques des entreprises et des territoires et de développer leurs compétences par une capitalisation des expériences et des échanges au niveau national. Ainsi, les ARACT :
 - ➔ aident les entreprises à mener des projets d'amélioration des conditions de travail,
 - ➔ participent à la construction de politiques territoriales de développement de la qualité de vie au travail et accompagnent tous les acteurs concernés par ces enjeux.

Pour plus d'informations...

- Le site www.anact.fr.
- Les sites internet des ARACT.

OUTIL : L'aménagement du temps de travail

Objectif

- Permettre à un.e salarié.e de bénéficier d'horaires individualisés afin qu'il.elle puisse mieux équilibrer sa vie personnelle avec sa vie professionnelle.

Outil

- Le/la salarié.e bénéficiant d'horaires de travail individualisé **choisit ses heures d'arrivée et de départ**, en respectant les plages fixes éventuellement prévues.



- Le/la salarié.e reste soumis.e à l'ensemble des dispositions relatives à la durée légale du travail et au temps de pause quotidien et hebdomadaire.

Conditions d'aménagement du temps de travail

- Le comité d'entreprise ne doit pas s'opposer à l'aménagement du temps de travail.
- L'inspection du travail doit être préalablement informée de cet aménagement du temps de travail.
 - Les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures d'une semaine sur l'autre. Sauf nombre(s) différent(s) fixé(s) par convention ou accord, le report sur la semaine suivante ne peut pas dépasser 3 heures, et le cumul des reports ne peut pas dépasser 10 heures. Les heures reportées ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires, dès lors qu'elles résultent d'un libre choix du ou de la salarié.e.

Pour plus d'informations...

- Les articles de loi suivants font référence :
 - ➔ Code du travail : articles L3122-23 à L3122-26,
 - ➔ Code du travail : articles R3122-2 et R3122-3.
- Les personnes ressources ci-dessous peuvent être mobilisées :
 - ➔ le service des ressources humaines,
 - ➔ les représentants du personnel,
 - ➔ 3939 Allô Service Public.



RESSOURCE DOCUMENTAIRE : Le guide du manager de proximité en entreprise

- Ce guide est destiné aux managers de proximité et vise à les aider à réfléchir sur les bonnes et les mauvaises pratiques. Il leur donne des exemples d'actions concrètes à mettre en place pour aider leurs collaboratrices et leurs collaborateurs à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.
- Il peut être consulté et/ou téléchargé sur le site de l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (www.observatoire-equilibre.com) sous la rubrique « Publications & Presse ».



ORSE
Observatoire
Régional de
Société et
de l'Environnement

Permettre aux femmes
et aux hommes d'articuler
travail et vie de famille

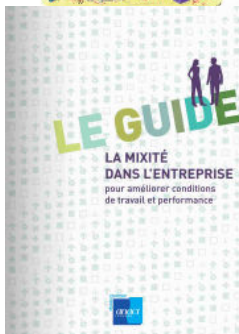


RESSOURCE DOCUMENTAIRE : Le livret de sensibilisation « Permettre aux femmes et aux hommes d'articuler travail et vie de famille »

- Ce livret vise à déconstruire les stéréotypes de genre et à promouvoir la mixité dans et en dehors de la vie professionnelle afin de permettre aux femmes et aux hommes d'articuler au mieux travail et vie de famille.
- Il est téléchargeable sur le site de l'Orse sous la rubrique « Nos publications »

RESSOURCE DOCUMENTAIRE : Le guide de la mixité dans l'entreprise pour améliorer les conditions de travail et performance

- Ce guide apporte des arguments, des outils, des indicateurs, et des exemples de pratiques en entreprises qui peuvent être utilisées pour renforcer la mixité au sein des entreprises.
- Il est téléchargeable sur le site internet de l'ANACT (www.anact.fr) dans la rubrique « Centre de ressources ».





►►► Le télétravail

OUTIL : Les ateliers télétravail du réseau ANACT-ARACT

Objectif

- Familiariser les entreprises à la nouvelle forme d'organisation du travail qu'est le télétravail.

Bénéficiaires

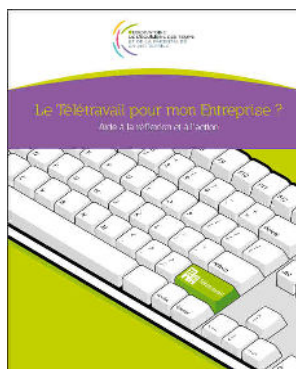
- Entreprises, et plus spécifiquement les managers, DRH, RRH, chef.ffe de projet RH,
- Instances représentatives du personnel : Délégué.e.s du personnel, membres CE ou DUP, CHSCT, Délégué.e.s syndicaux,

Aide

- Les ARACT(notamment celui d'Ile-de-France ou de Normandie) peuvent proposer des ateliers d'entreprises autour du télétravail.
- La démarche est entièrement prise en charge par les ARACT.

Pour plus d'informations...

- Il est possible de se renseigner auprès du réseau ANACT-ARACT afin de déterminer les dispositifs spécifiques au territoire d'implantation de l'entreprise qui souhaiterait participer à de tels ateliers.



RESSOURCE DOCUMENTAIRE : Guide « Le télétravail dans mon entreprise ? Aide à la réflexion et à l'action »

- Ce guide souhaite faire évoluer les mentalités des décideurs concernant leurs présupposés culturels, organisationnels et managériaux sur le télétravail. Ce document donne des réponses aux questions que se posent tous les acteurs du télétravail, qu'ils soient responsables du projet télétravail, télémanagers, télétravailleurs.euse.s, collaborateurs ou membres de la famille d'un télétravailleur.euse.
- Il est disponible à la lecture en ligne ou au téléchargement sur le site de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (<http://www.observatoire-equilibre.com>) sous la rubrique « Publications & presse ».



RESSOURCE DOCUMENTAIRE : Guide méthodologique sur le télétravail

- Ce guide constitue un premier pas pour aider les entreprises à appréhender méthodologiquement le télétravail. Il délivre également des pistes pour conduire un projet de télétravail au sein d'une entreprise. Un guide méthodologique plus complet produit par le réseau ANACT-ARACT est à paraître en 2016.
- Il peut être téléchargé en ligne à partir du site www.aractidf.org.





►►► La parentalité

AIDE : le Crédit d'Impôt Famille (CIF)

Objectif

- Inciter les entreprises à faire des dépenses permettant à leur personnel de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

Bénéficiaires

- Les entreprises pouvant bénéficier du crédit d'impôt sont :
 - ➔ celles dont les bénéfices sont imposés sur le revenu (IR) ou l'impôt sur les sociétés (IS), d'après le régime réel normal ou simplifié d'imposition, de façon automatique ou sur option, ou à l'impôt sur le revenu selon le régime de la déclaration contrôlée,
 - ➔ les sociétés civiles professionnelles (SCP),
 - ➔ les établissements publics et les associations, dès lors qu'ils sont soumis à l'IS.
- Le CIF est accordé à toutes ces entreprises **sans restriction de statut juridique** (entreprises individuelles, sociétés de capitaux) **ou de secteurs d'activités** (industrielle, commerciale, libérale ou agricole). Toutefois, les microentreprises, ou les entrepreneurs individuels sans salarié.e ne peuvent prétendre au CIF.

Conditions d'accès à l'aide

- Les dépenses qui suivent permettent d'accéder au CIF :
 - ➔ dépenses ayant pour objet de financer la création et le fonctionnement d'une halte-garderie et d'une crèche, soit exploitée directement par l'entreprise, soit exploitée selon un mode inter-entreprises, et assurant l'accueil des enfants de moins de 3 ans des salariés de l'entreprise **(catégorie 1)** ;
 - ➔ versements effectués directement par l'entreprise, en contrepartie de prestations d'accueil des enfants à charge de moins de 3 ans de ses salariés, au profit d'organismes publics ou privés exploitant une crèche ou une halte-garderie **(catégorie 1)**, la participation financière de l'entreprise devant être proportionnelle au service rendu par l'établissement d'accueil ;
 - ➔ aide financière versée par l'entreprise et destinée à financer des services à la personne, sous forme de Cesu par exemple **(catégorie 2)**.

Les dépenses sont éligibles dès lors que ces établissements accueillent les enfants de moins de 3 ans des salariés de l'entreprise qui participe au financement de ces



structures. **Il n'est cependant pas nécessaire que la crèche financée totalement ou en partie par l'entreprise accueille exclusivement les enfants de ces salariés.**

Aide

- Le calcul du crédit d'impôt famille est effectué par année civile.
- Son montant est plafonné à **500 000 €** par an.
- Le taux du CIF varie selon les catégories de dépenses engagées.
- Le taux est égal à :
 - 50 % pour les dépenses de catégorie 1,
 - 25 % pour les dépenses de catégorie 2.

Le calcul correspond à la formule suivante : (dépenses éligibles de catégorie 1 x 50 %) + (dépenses éligibles de catégorie 2 x 25 %).

Lorsque la dépense engagée par l'entreprise est soumise à la TVA, seul le montant hors taxes de la dépense est compris dans la base de calcul.

Ces taux sont à appliquer sur le montant total des dépenses ouvrant droit au crédit d'impôt famille.

Les éventuelles subventions publiques reçues pour financer ces dépenses doivent être déduites.

Pour plus d'informations...

- Pour avoir accès au détail des informations concernant le CIF ainsi qu'aux démarches à effectuer pour en bénéficier (formulaire disponible en ligne), consulter le site www.service-public.fr dans la rubrique « Fiscalité » destinée aux professionnels.

AIDE : Le complément du libre choix du mode de garde (CMG)

Objectif

- Compenser le coût de la garde d'un enfant.

Bénéficiaires

- Le ou les parents.

Conditions d'obtention de l'aide

- **Les conditions à respecter pour obtenir cette aide sont nombreuses**, elles sont détaillées dans la rubrique « Allocations destinées aux familles » du site www.service-public.fr.
- Notamment, il faut que :



- ↳ le ou les parents emploient directement une aide à domicile,
- ↳ l'enfant ait moins de 6 ans,
- ↳ le ou les parents soi(en)t dans l'impossibilité de garder leur enfant parce qu'il.elle(s) exerce(nt) une activité (salariée ou non-salariée, étudiant.e, handicapé.e, etc.).

Aide

- Versée par la Caf ou par la MSA, le montant de l'aide varie en fonction de la situation (en couple ou seul.e) et des ressources.

Pour plus d'informations...

- Consulter la rubrique « Allocations destinées aux familles » du site www.service-public.fr.

AIDE : La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

Objectif

- Permettre à un ou aux deux parents de cesser ou de réduire leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant.

Bénéficiaires

- Le ou les parents.

Conditions d'obtention de l'aide

- Le ou les parents doivent avoir interrompu totalement ou partiellement leur activité professionnelle.
- Ils doivent justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation sur une période de référence précédant la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant concerné.
- Attention, la PreParE concerne uniquement l'enfant né ou adopté depuis 2015, sinon il faut demander le complément de libre choix d'activité (CLCA).

Aide

- **Le montant versé varie en fonction des conditions de travail du/des parent(s)** (temps partiel de moins de 50%, compris entre 50 et 80% ou interruption totale de l'activité). Le montant de base de l'aide est de 390,92 € si le parent a totalement interrompu son activité.
- La durée de versement de l'aide varie en fonction du nombre d'enfants à charge et de la situation familiale (couple ou parent isolé).
- Le versement peut être prolongé sous certaines conditions.



- La PreParE peut être attribuée à un seul parent ou aux deux. Ils peuvent la percevoir en même temps ou successivement.

Pour plus d'informations...

- Consulter la rubrique « Famille » du site www.service-public.fr.

AIDE : Aide à la garde d'enfants pour les parents isolés (Agepi)

Objectif

- Aider les parents isolés de jeunes enfants ou les personnes non inscrites comme demandeur.euse d'emploi reprenant une activité dans le cadre d'un contrat d'avenir, à faire garder leurs enfants.

Bénéficiaires

- Les parents isolés de jeunes enfants qui reprennent un emploi ou entrent en formation.
- Les personnes non inscrites comme demandeur.euse.s d'emploi qui reprennent une activité dans le cadre d'un emploi d'avenir.

Conditions d'obtention de l'aide

- L'Agepi peut être perçue en cas de reprise d'emploi à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois consécutifs.
- L'Agepi peut aussi être perçue en cas d'entrée en formation, y compris à distance, d'une durée d'au moins 40 heures.
- L'Agepi peut enfin être attribuée lors de l'embauche en emploi d'avenir ou en cours de contrat, ou lorsqu'il y a reprise d'une autre activité salariée conforme à son projet professionnel.

Aide

- Le montant reçu est fonction du temps de travail ou de formation ainsi que du nombre d'enfants à charge. Il est par exemple de 170€ par mois avec un seul enfant à charge si le temps de travail ou de formation est inférieur à 15h par semaine (ou 64heures par mois).
- L'Agepi est versée par Pôle emploi à réception de l'attestation de l'entrée en formation ou de la copie du contrat de travail ou du 1er bulletin de paie.
- L'aide ne peut être accordée qu'une seule fois pendant une période de 12 mois à partir de la date de reprise d'emploi ou d'entrée en formation.

Pour plus d'informations...

- Consulter la rubrique « Social - Santé » du site www.service-public.fr.



AIDE : Le congé de proche aidant

Objectif

- Aider et/ou accompagner une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité que ce soit :

- ↳ Une personne de la famille
- ↳ Personne âgée ou handicapée

Bénéficiaires

- Conjoint, concubin, partenaire de PACS, collatéral jusqu'au 4e degré, etc.
 - Toute personne résidant ou entretenant des liens étroits et stables avec la personne âgée ou handicapée à laquelle il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Conditions d'obtention de l'aide

- La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.
- Le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.
- Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée de ce congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée si elle perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Aide

- Le congé de proche aidant est d'une durée de 3 mois renouvelable et il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.
- Ce congé peut, avec l'accord de l'employeur :
 - ↳ Être transformé en période d'activité à temps partiel ;
 - ↳ Être fractionné, sans pouvoir dépasser 3 mois renouvelables, selon des modalités restant à définir par décret. Pour cela le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant chaque période de congé, sauf dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou situation de crise.

Pour plus d'informations...

- Consultez le site www.service-public.fr



Les interlocuteurs des entreprises en matière d'égalité professionnelle

- Pour toute information et conseil en matière d'égalité professionnelle, les entreprises peuvent se rapprocher de :
 - ↳ Le.la délégué.e régional.e au droit des femmes et à l'égalité de leur région (DRFDE),
 - ↳ La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).



Lot 3: Benchmark des problématiques existantes dans d'autres branches

Partie 1 : Analyse statistique de 20 branches comparées



Rappel des principes pour cette étude comparative

Objectif :

- Réaliser un diagnostic quantitatif en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes sur une sélection **d'indicateurs emploi**⁴⁰ sur une vingtaine d'autres branches afin de disposer d'un champ de comparaison large et ainsi sélectionner les 4 branches qui feront l'objet d'un benchmark qualitatif dans l'étape suivante.
- Lors de la réunion de lancement du 15 décembre 2015, les principes retenus pour le choix des branches à comparer statistiquement ont été :
 - les principaux **secteurs « donneurs d'ordre »** des entreprises de la Branche, permettant ainsi de la comparer avec ses principaux clients⁴¹.
 - des **branches des services aux entreprises**, et/ou susceptibles de connaître des **problématiques proches** de celle de la branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et de l'Evènement, notamment en termes de :
 - * **mixité**, d'attractivité,
 - * de composition **sociodémographique** (part de cadres importante, part de salariés de niveau de qualification élevé...)
 - * proximité **organisationnelle** et/ou de **positionnement** (prestataires de services) ...
 - et des branches **pré-identifiées** par ailleurs comme actives, précurseurs, en matière d'égalité et de mixité professionnelle.
- Ces critères, qui ont permis de sélectionner les 20 branches, sont présentés dans le tableau qui suit :

⁴⁰ Les sources statistiques ne permettent pas de disposer de données concernant la formation, car ces autres branches dépendent d'autres OPCA que le FAFIEC, dont les données détaillées femmes/hommes ne sont pas publiques.

⁴¹ Ces branches avaient été citées dans le cahier des charges de l'étude



Branches professionnelles choisies	Principaux donneurs d'ordre cités par les partenaires	Possibles proximités des problématiques RH			(pro)activité en matière d'égalité professionnelle F/H
		Défaut de mixité	Composition des effectifs (CSP ; niveau de qualification)	proximité organisationnelle et/ou de positionnement (prestataires de services)	
0016 - Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport		x			X (étude attractivité)
0044 - Convention collective nationale des industries chimiques et connexes		x			X (en matière d'égalité formation)
0086 - Convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées		x	x	x	
0176 - Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique		x			x
0184 - Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques		X			
0478 - Convention collective nationale des sociétés financières		x	x	x	
0650 - Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie + Ensemble des conventions territoriales des industries métallurgiques (groupes de 75 conventions)	x				
0787 - Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes		x	x		
1512 - Convention collective nationale de la promotion-construction		x	x		
1516 - Convention collective nationale des organismes de formation		x		x	
1527 - Convention collective nationale de l'immobilier		x	x	x	
1672 - Convention collective nationale des sociétés d'assurances	x				
2098 - Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire		x		x	
2120 - Convention collective de la banque	x	x			x
2121 - Convention collective nationale de l'édition	Choix complémentaire des membres du comité de pilotage				
2128 - Convention collective nationale de la mutualité			x		X
2148 - Convention collective nationale des télécommunications	x				
2411 - Convention collective nationale des chaînes thématiques	Choix complémentaire des membres du comité de pilotage				
2420 - Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 ; 2609 - Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment + ensemble des conventions ouvriers du bâtiment	X				
5001 - Statut des industries électriques et gazières					x



L'étude quantitative de la situation en matière d'égalité professionnelle dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et des métiers de l'Evènement⁴², a permis d'identifier certaines caractéristiques spécifiques en matière d'emploi :

En synthèse, les principaux enjeux en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur l'emploi⁴³ sont :

- un défaut de **mixité globale des effectifs** (une part de femmes très faible)
- une **répartition très sexuée des métiers**, notamment entre métiers techniques et métiers non techniques
- des salarié.e.s plus jeunes que la moyenne
- une part importante de femmes cadres, mais un **écart** plus important que la moyenne nationale entre la **proportion de cadres femmes ou hommes**
- Une **faible part des salarié.e.s à temps partiel**, femmes comme hommes : cet indicateur semble important à prendre en compte en raison de l'enjeu inscrit dans l'accord de branche en matière d'égalité professionnelle sur le développement du temps partiel choisi en vue d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les salarié.e.s

Afin d'identifier des branches ayant des enjeux comparables, ce sont ces points clés qui sont retenus pour l'analyse comparative qui suit

- L'analyse quantitative qui suit présente donc la situation des 20 branches sélectionnées sur ces **principaux indicateurs**, comparativement à la branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et des métiers de l'Evènement
- Les données ont été analysées pour **faire ressortir les points clés** utiles à l'analyse au travers des **graphiques** les plus **pertinents**

⁴² Voir Lot 1 partie 1

⁴³ Pour rappel : cette analyse quantitative est basée sur les indicateurs emploi disponibles par les statistiques publiques. Les comparaisons ne sont donc pas possible sur les données formation, faute de source disponible

Observatoire Paritaire des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil et des métiers de l'évènement – Association Loi de 1901

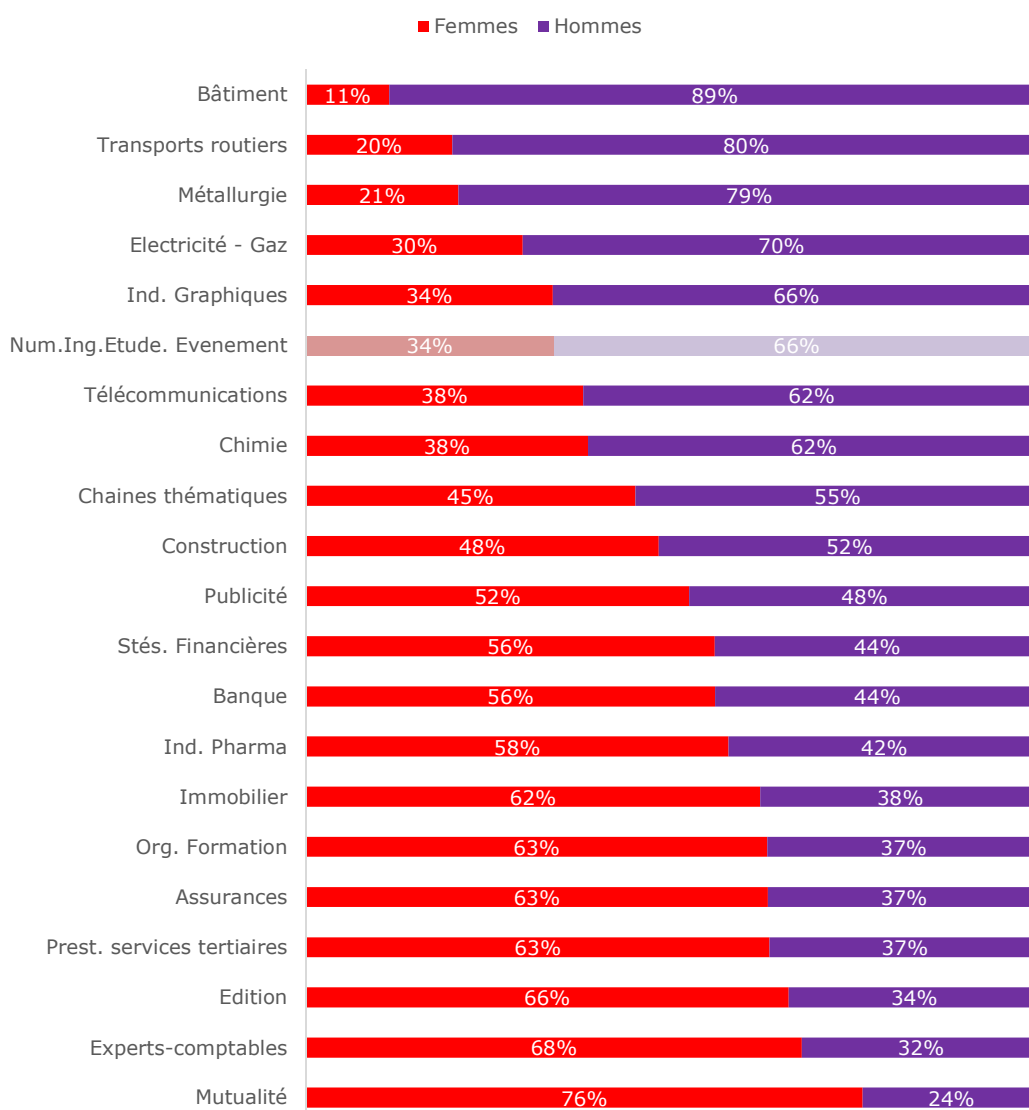
Nom du document	Auteur	service	Page
RECOMMANDATIONS V5	AMBROISE BOUTEILLE & ASSOCIES		186/369



Peu de branches disposent d'une répartition équilibrée des effectifs par sexe

La Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et des métiers de l'Évènement⁴⁴ est caractérisée par une surreprésentation des hommes, alors que la majorité des autres branches est marquée par celle des femmes

Répartition par sexe des salarié.e.s



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

⁴⁴ Pour faciliter la lecture, la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et de l'Évènement a été abrégée « Num.Ing.Etude. Evènement » dans les graphiques qui suivent



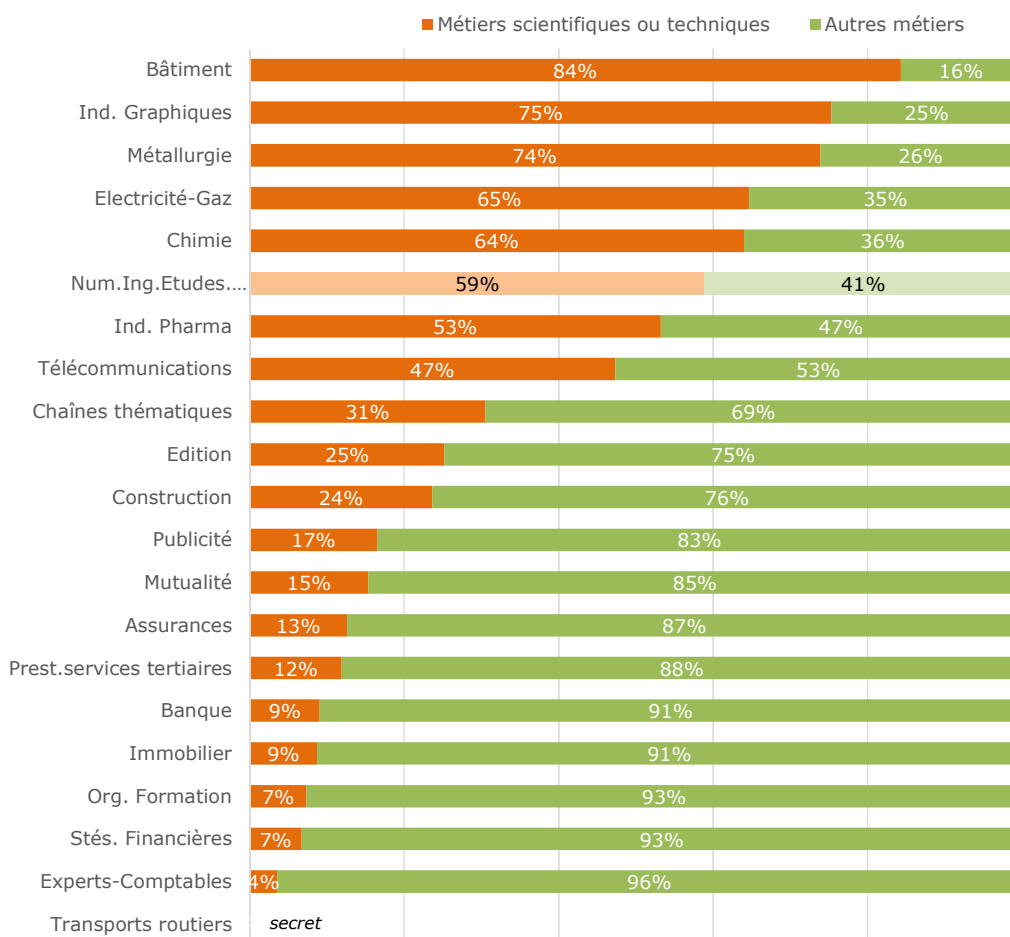
- Les branches moins féminisées que celle du Numérique de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et des métiers de l'Evènement ou équivalentes, sont des branches travaillant avec celle-ci : Bâtiment, Transport, Industrie et dont les activités peuvent se recouper,
- Alors que les autres branches de Services sont davantage à parité, ou à l'inverse comportent une majorité de femmes.



La majorité des branches comparées présente un déséquilibre important entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes exerçant un métier scientifique ou technique⁴⁵

Les branches comparées ont des activités très différentes, ainsi la répartition des salarié.e.s en fonction du type de métier exercé : « scientifique ou technique » ou « autre métier », est très différente

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s en fonction du métier exercé



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

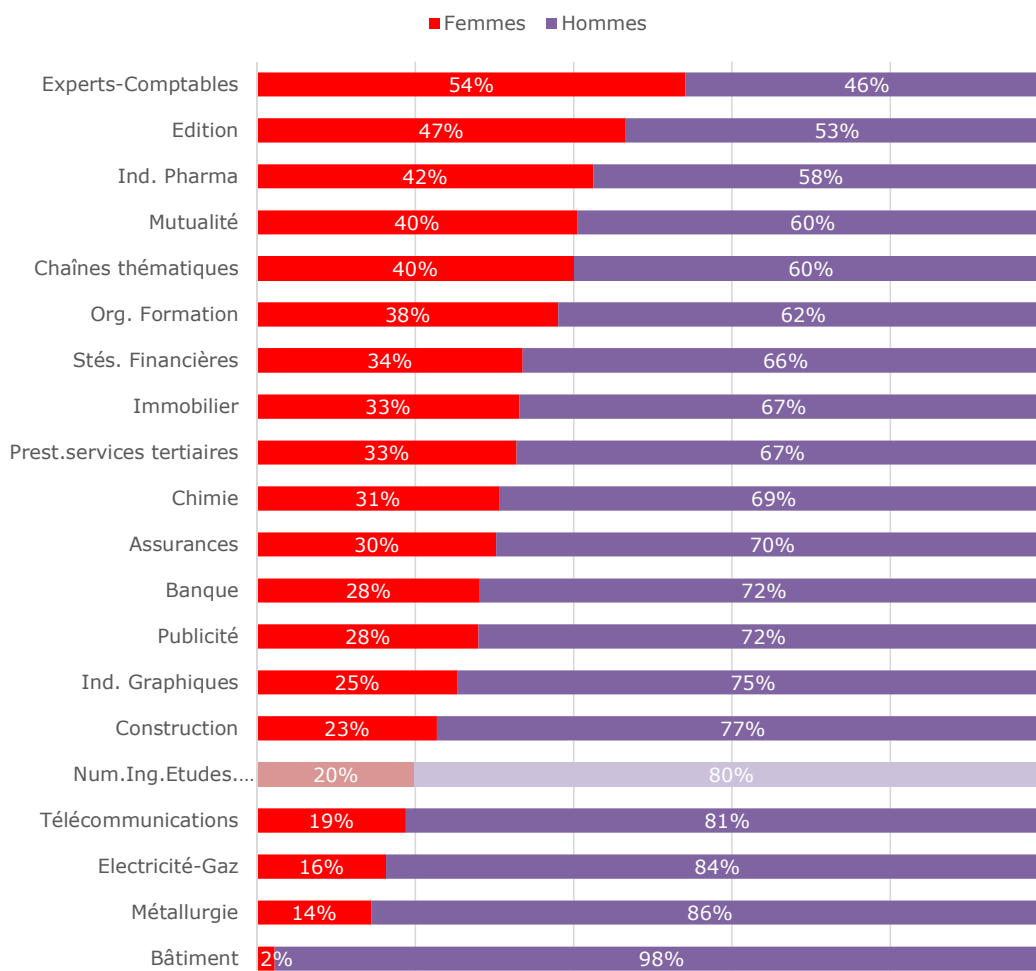
⁴⁵ Il s'agit de regroupements opérés qualitativement à partir des catégories métiers de l'INSEE (PCS). Le détail de ces regroupements est décrit en annexe page 255



La représentation très sexuée des métiers se retrouve dans l'ensemble des branches étudiées, avec une ampleur parfois excessivement forte

- Dans **19 branches sur 21**, les salarié.e.s exerçant un **métier scientifique ou technique** sont majoritairement des **hommes**

Répartition des salarié.e.s exerçant un métier scientifique ou technique



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

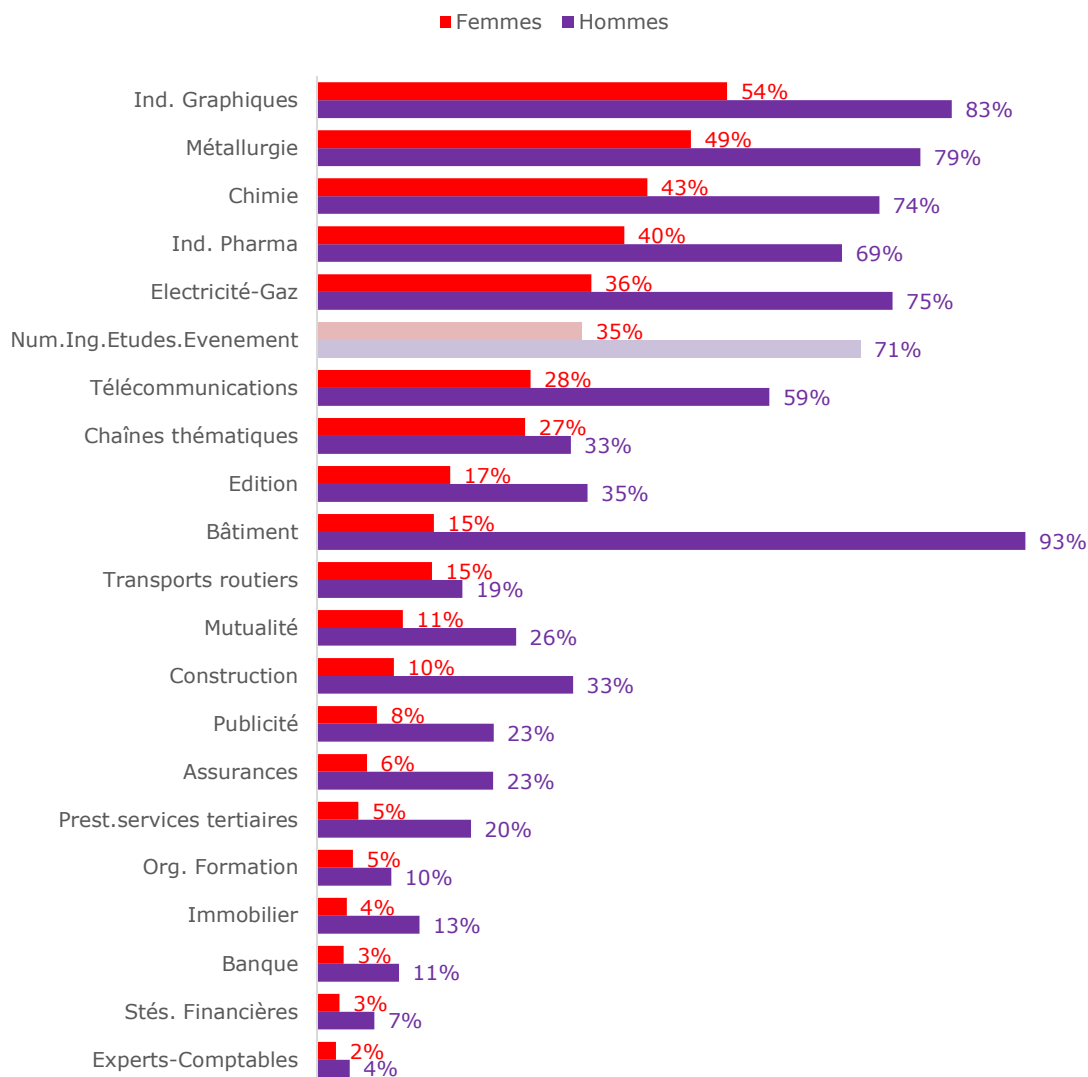
- Ces écarts très importants s'expliquent en partie par le fait que certaines branches comptent au total un plus grand nombre d'hommes que de femmes, quel que soit le métier exercé.



En analysant, non plus la répartition femmes-hommes au sein de l'ensemble des effectifs, mais la proportion parmi les femmes salariées d'une part, et d'autre part la proportion parmi les hommes salariés, on constate sur **les écarts sont parfois un peu moins importants qu'ils n'y paraissent.**

Par exemple, si au sein de l'ensemble des effectifs de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et Conseil et des métiers de l'Événement, les femmes ne représentent que 20% des salarié.e.s exerçant un métier scientifique ou technique, parmi les femmes, 35% exercent ce type de métier.

Proportion de salarié.e.s exerçant un métier scientifique ou technique



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Aide à la Lecture

Dans la branche des Industries graphiques, 54% des femmes exercent un métier scientifique ou technique contre 83% des hommes



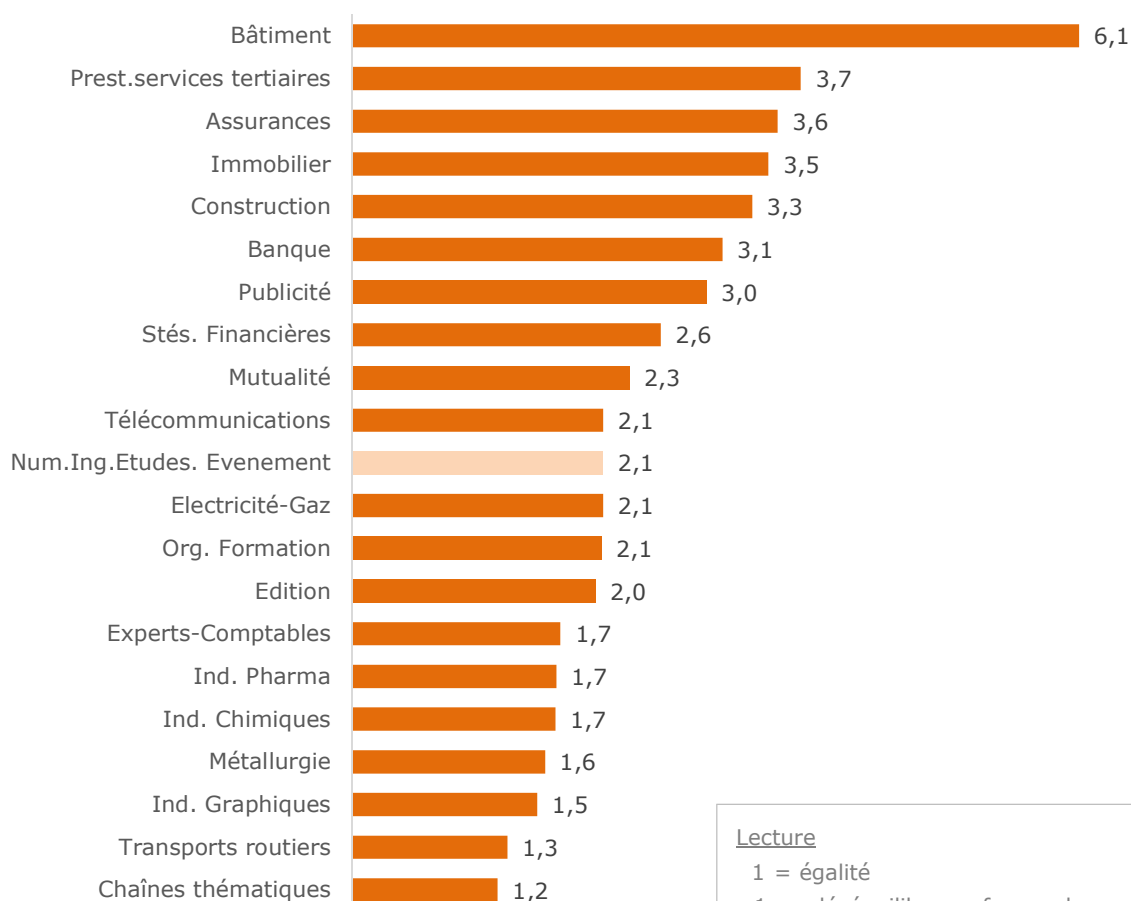
- Pour quantifier ces écarts et les comparer plus facilement, un **ratio** est utilisé dans le graphique suivant :

Il s'agit du rapport entre le pourcentage d'hommes exerçant un métier scientifique ou technique et le pourcentage de femmes exerçant un métier scientifique ou technique (pourcentage d'hommes divisé par le pourcentage de femmes)

Ainsi, proportionnellement à leur nombre dans la branche du bâtiment, 6 fois plus d'hommes que de femmes exercent un métier scientifique ou technique, contre « seulement » 2 fois dans la Branche Numérique, Ingénierie, Etudes et conseil et des métiers de l'Événement.

Ce ratio permet donc d'identifier les réelles inégalités.

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes exerçant un métier scientifique ou technique



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture

1 = égalité

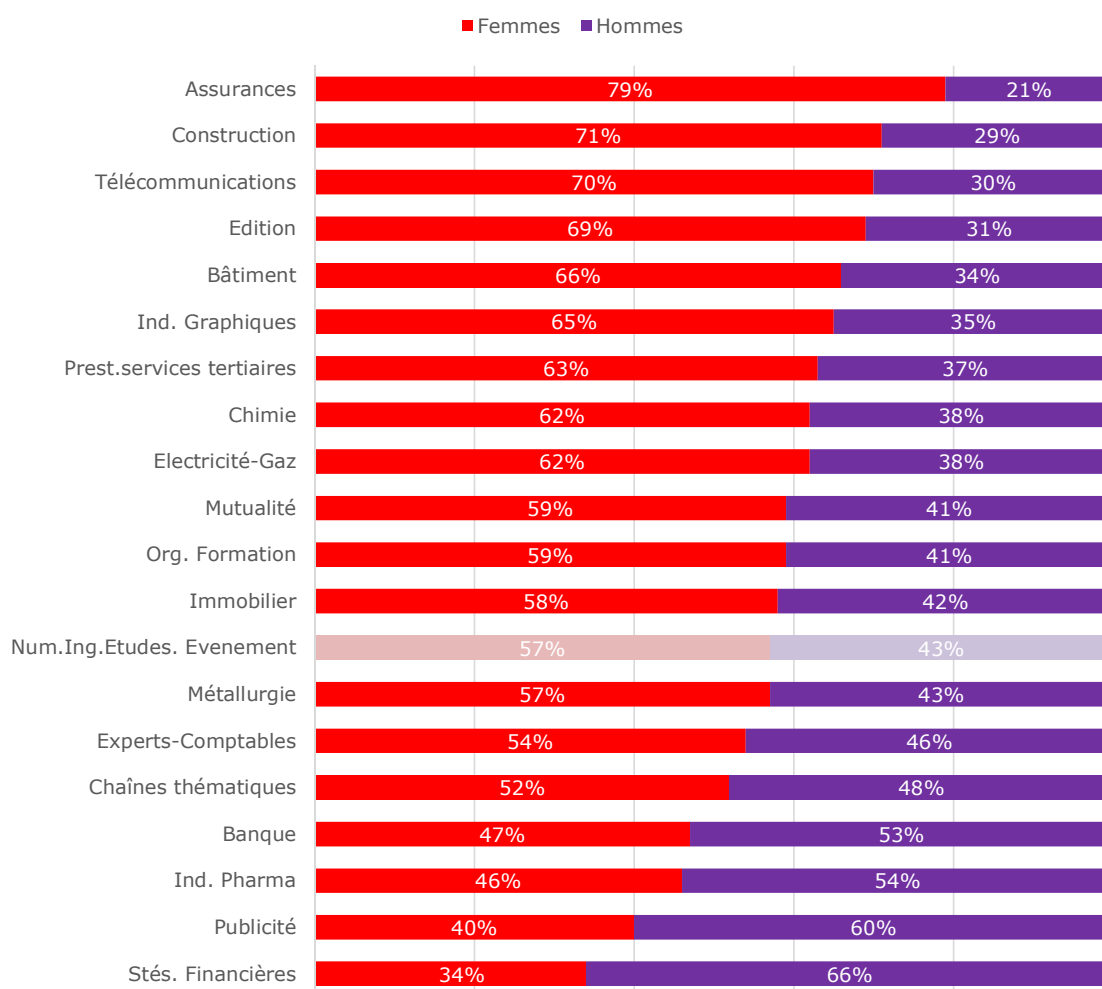
>1: déséquilibre en faveur des hommes

<1 : déséquilibre en faveur des femmes



- A noter que les écarts les plus importants sont concentrés, mis à part pour le Bâtiment, dans les secteurs où les effectifs exerçant un métier scientifique ou technique sont les plus faibles
- Il semble donc que plus la part des métiers scientifiques ou techniques est faible dans un secteur d'activité, et plus ils sont exercés par des hommes.
- Pour les autres métiers (non scientifiques ou techniques), la situation est inversée.
- Dans la très grande majorité des branches, les salarié.e.s exerçant ces autres métiers sont des **femmes scientifiques ou techniques**) sont exercés majoritairement par des femmes.

Répartition des salarié.e.s exerçant un "Autre métier " (non scientifique ou technique)



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Aide à la Lecture

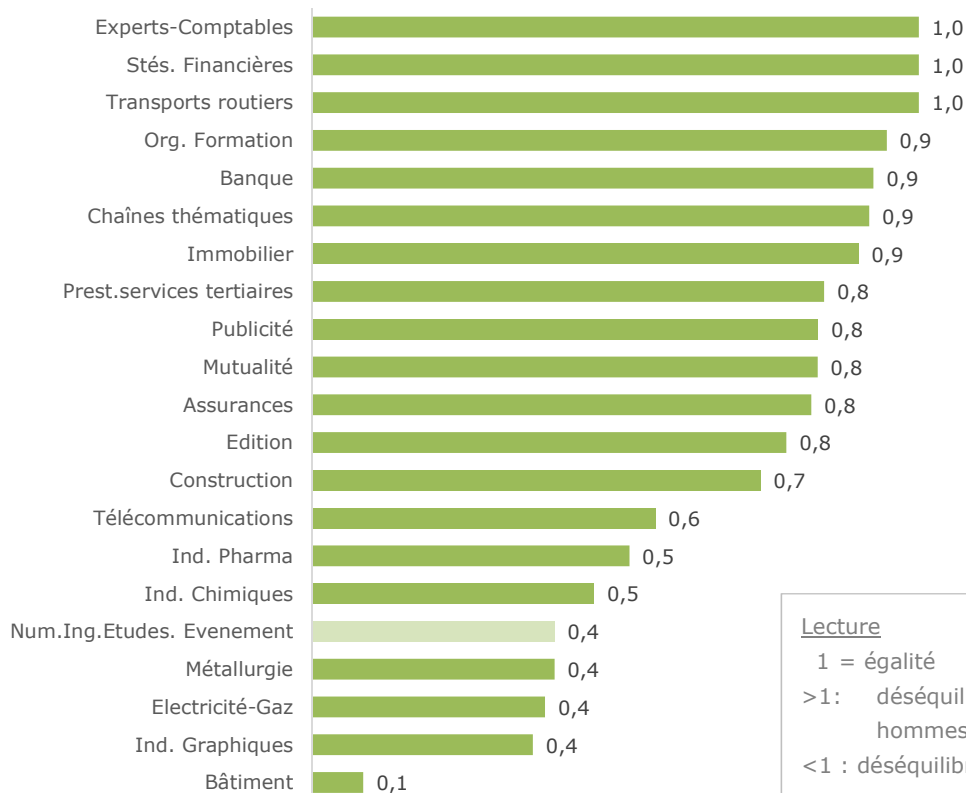
Dans la branche des Assurances, parmi les salarié.e.s exerçant un autre métier (non scientifique ou technique), 79% sont des femmes et 21% des hommes



Hors « effet population », on constate que même dans les branches où les hommes sont beaucoup plus nombreux, les autres métiers (*non* La Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du conseil et des métiers de l'Evènement fait partie de celles qui présentent une féminisation particulièrement importante sur ces métiers

- Toutefois, plusieurs branches, toutes des services, et majoritairement féminines, sont à égalité ou en sont très proches (Experts-comptables, Sociétés financières, Banque,...)

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes exerçant un "Autre métier" (*non scientifique ou technique*)



Lecture

1 = égalité

>1: déséquilibre en faveur des hommes

<1 : déséquilibre en faveur des femmes

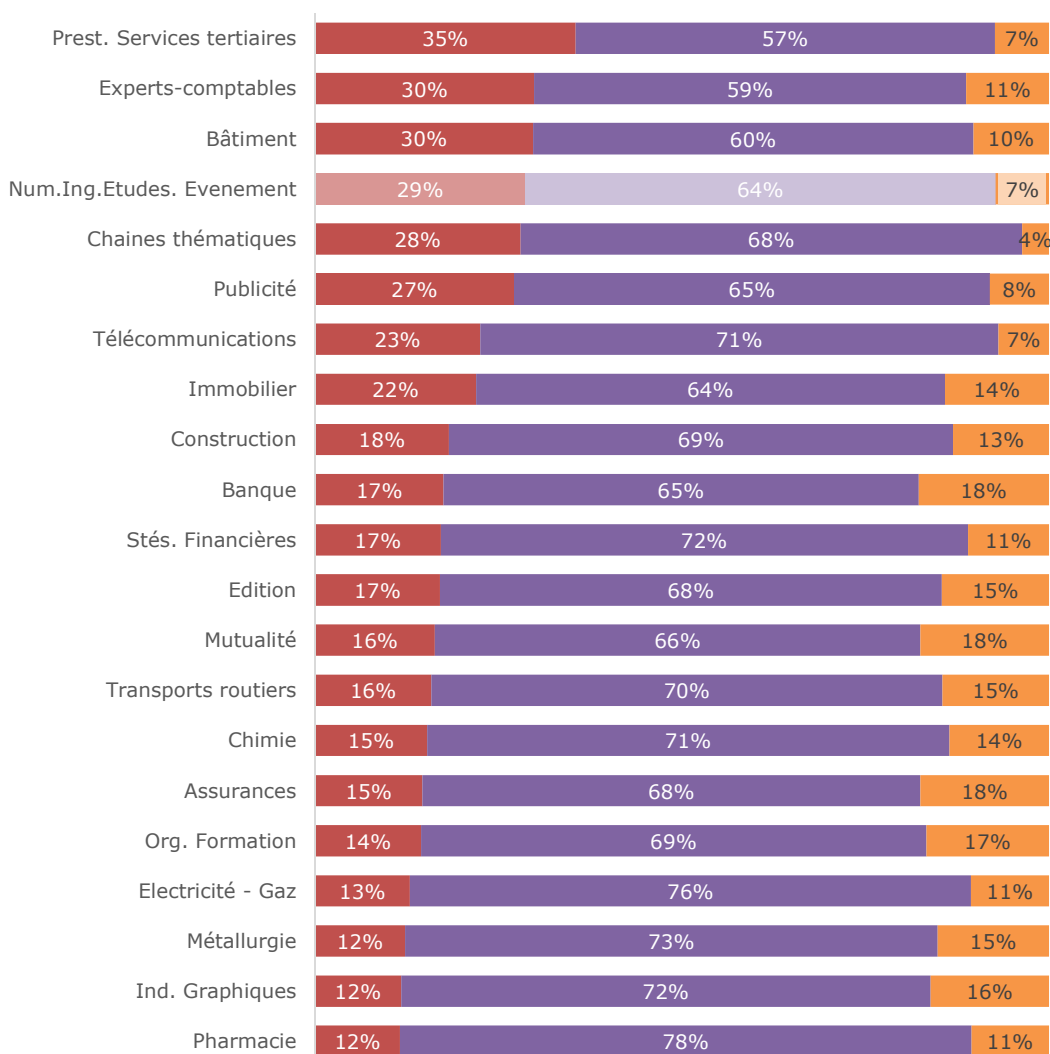
Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



La Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et conseil et des métiers de l'Evènement fait partie des branches les plus jeunes parmi celles comparées

Répartition des salarié.e.s par tranche d'âge

■ Moins de 30 ans ■ de 30 à 54 ans ■ 55 ans et plus



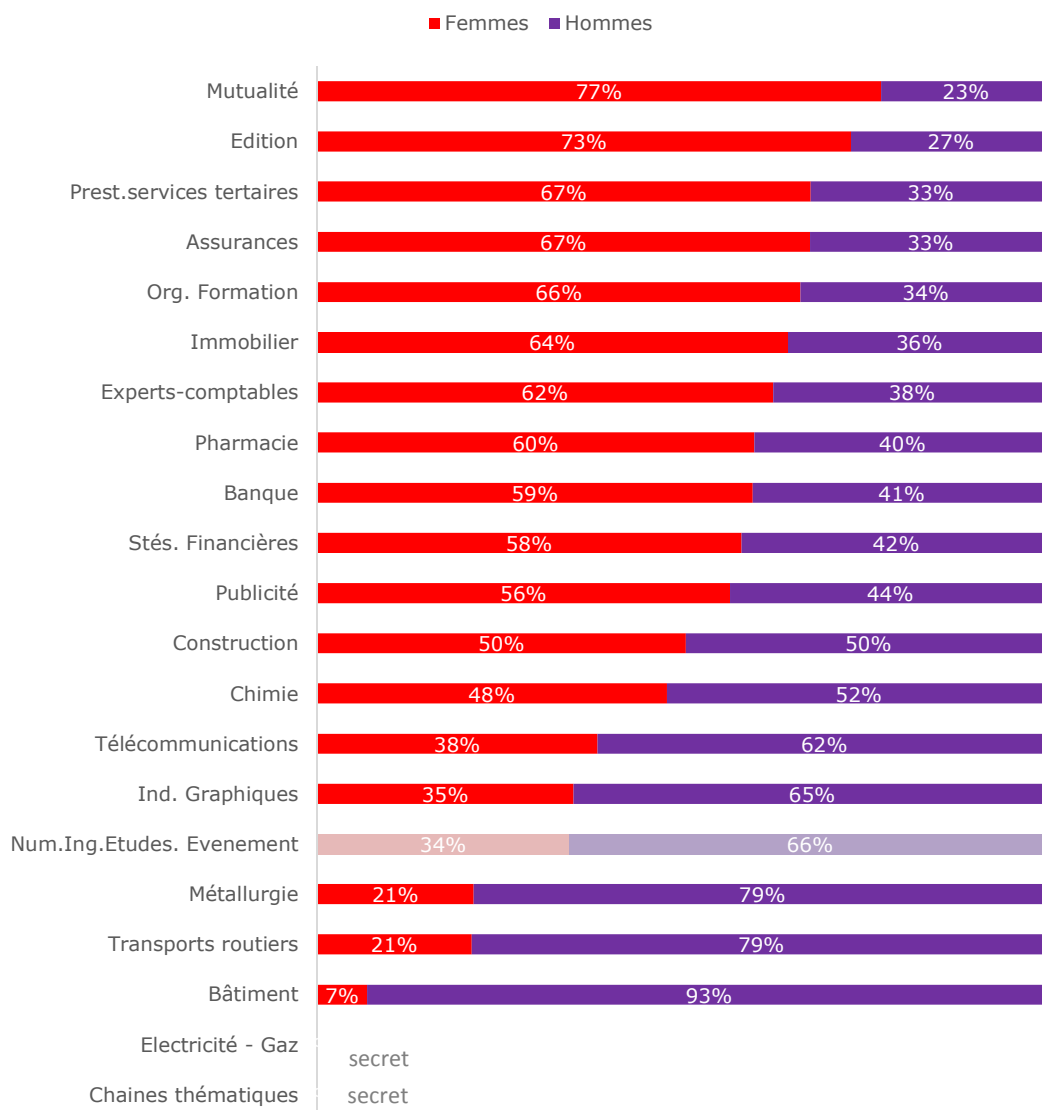
Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



Parmi les salarié.e.s de moins de 30 ans, la grande majorité des branches a une composition Femmes-Hommes proche de leurs effectifs globaux

Répartition par sexe des salarié.e.s de moins de 30 ans



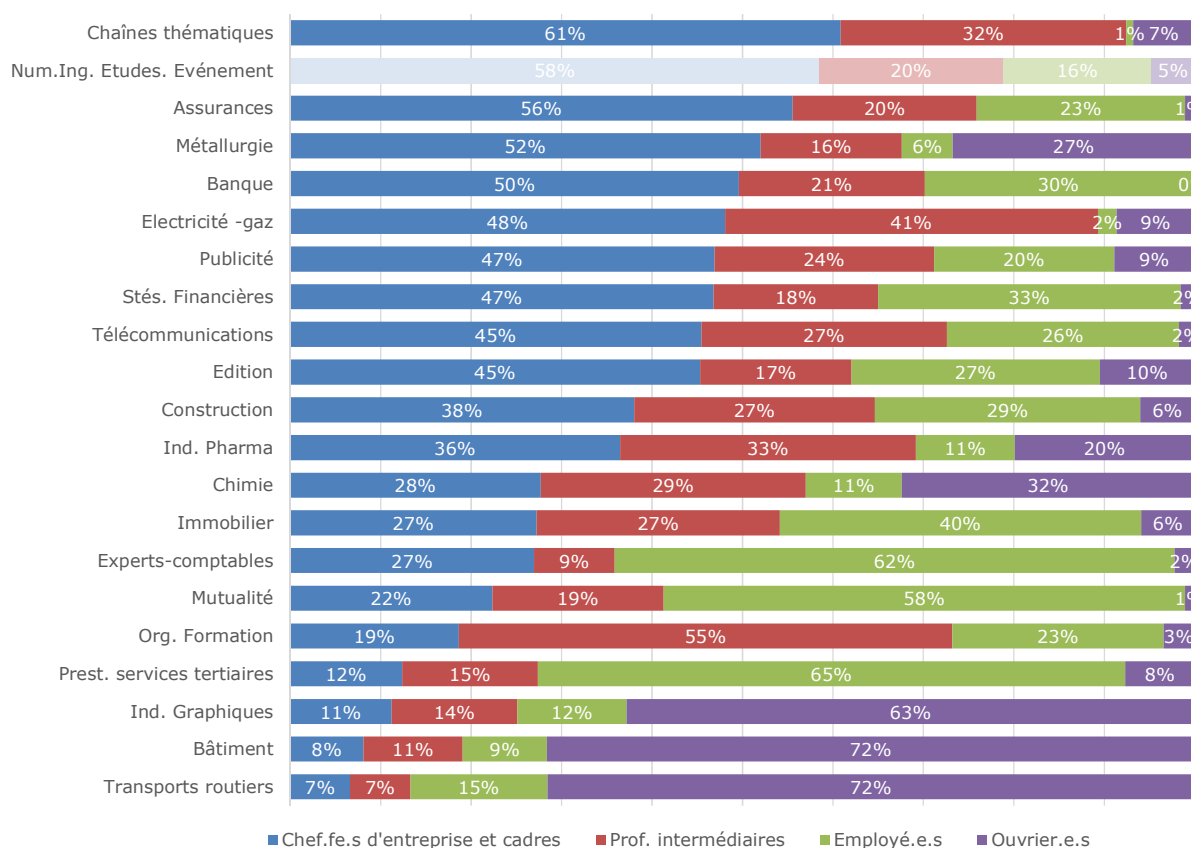
Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



Les branches comparées présentent une répartition très différenciée par catégorie socioprofessionnelle

- Avec la Branche Chaînes Thématiques⁴⁶, la Branche du Numérique, Ingénierie, Etudes et Conseil et des métiers de l'Évènement est celle qui compte la plus grande proportion de salarié.e.s chef.fe.s d'entreprise ou cadres

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s par catégorie socioprofessionnelle



Données: DADS 2013

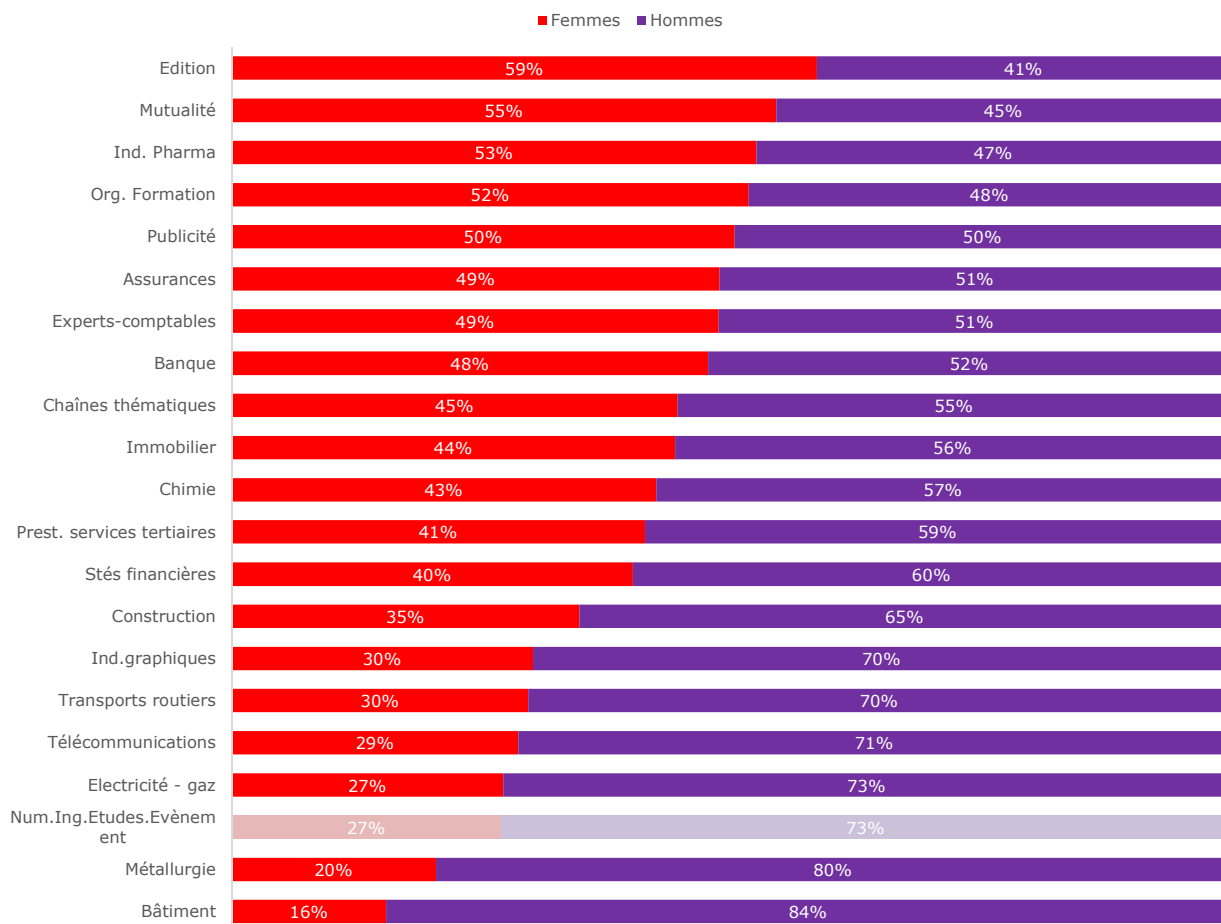
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

⁴⁶ A noter que la Branche Chaînes Thématiques que les partenaires ont souhaité inclure dans le panel de comparaison représente un nombre de salariés beaucoup moins important : <5000 salarié.e.s



Très peu de branches ont une part de femmes plus importante que celle des hommes parmi les salarié.e.s chef.fe.s d'entreprise ou cadres, même parmi celles où cette catégorie professionnelle est très importante

Répartition par sexe des salarié.e.s chef.fe.s d'entreprise et cadres



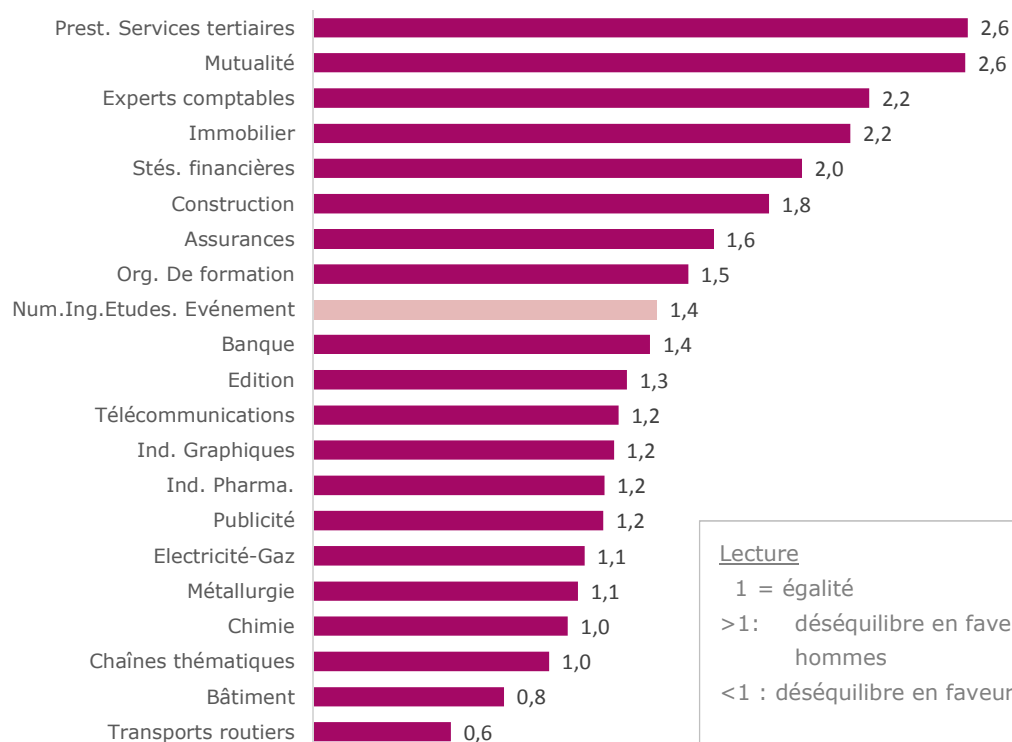
Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



La quasi-totalité des branches comparées présente un défaut d'égalité entre la proportion de femmes ou d'hommes chef.fe.s d'entreprise ou cadres

- Ainsi, hors « effet population », beaucoup de branches ont une part de femmes cheffes d'entreprise ou cadres inférieure à celles des hommes.
- Toutefois, cette analyse montre que de nombreuses branches s'en rapprochent

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes chef.fe.s d'entreprise et cadres



Lecture

1 = égalité

>1 : déséquilibre en faveur des hommes

<1 : déséquilibre en faveur des femmes

Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Les branches présentant une part de femmes cheffes d'entreprise ou de cadres significativement inférieure à celles des hommes sont exclusivement des branches des services.
 - Par exemple, dans la branche des prestataires de services tertiaires, les femmes représentent 68% des effectifs globaux et 8 % d'entre elles sont cadres ou cheffes d'entreprise, alors que chez les hommes (32% des effectifs globaux), 21% sont cadres ou chefs d'entreprise.
 - A l'inverse, même si dans le Bâtiment, la part des femmes au global est très faible (seulement 11% des effectifs) elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être chef.fe.s d'entreprise ou cadres.

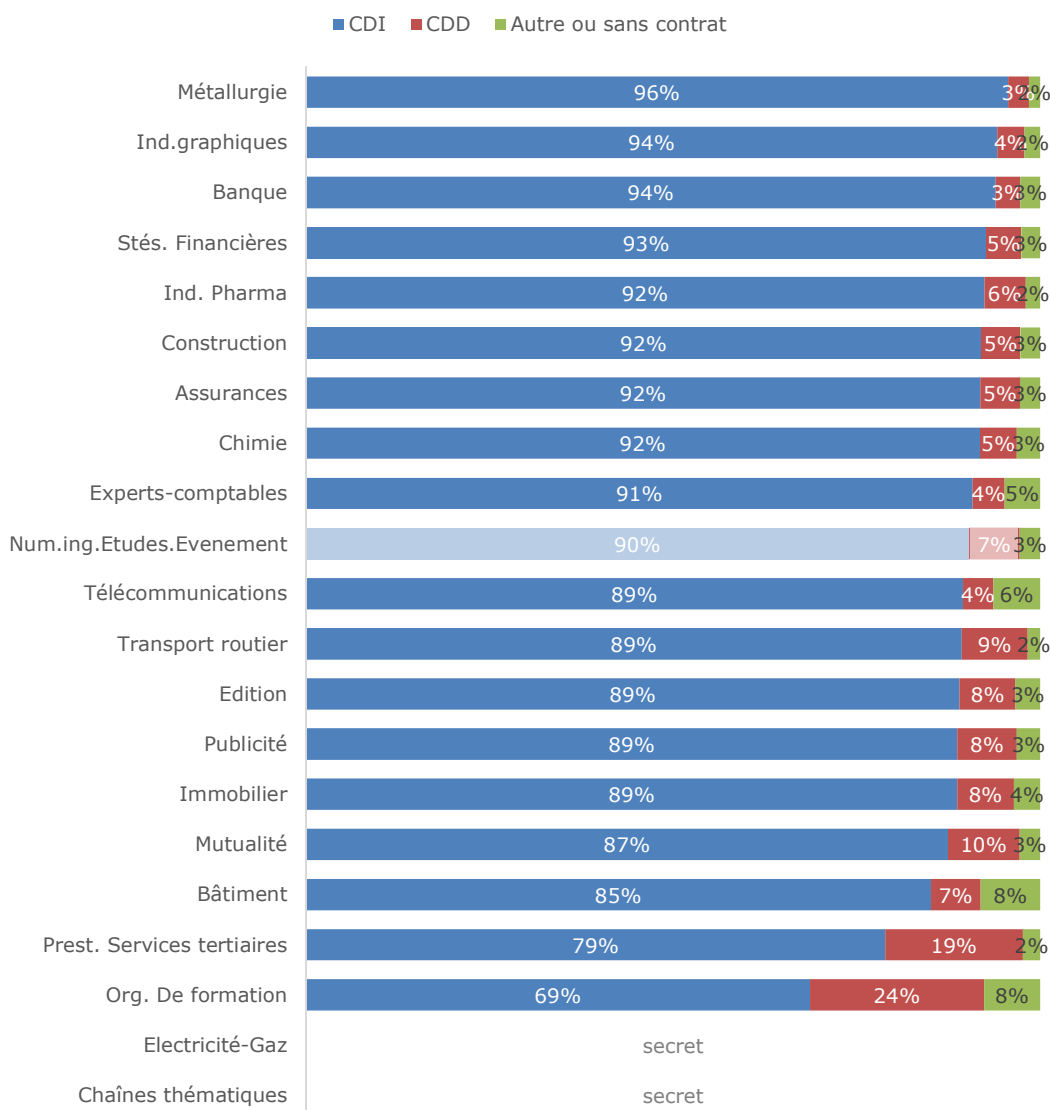


- Avec une proportion de femmes cheffes d'entreprise ou cadres 1,4 fois inférieure à la proportion d'hommes dans cette même catégorie socioprofessionnelle, **la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et conseil et des métiers de l'Evènement** fait partie des branches médianes en termes d'(in)égalité sur ce critère.



La Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et conseil et des métiers de l'Événement compte une proportion de salarié.e.s en CDI moyenne par rapport aux branches comparées

Répartition des salarié.e.s par type de contrat



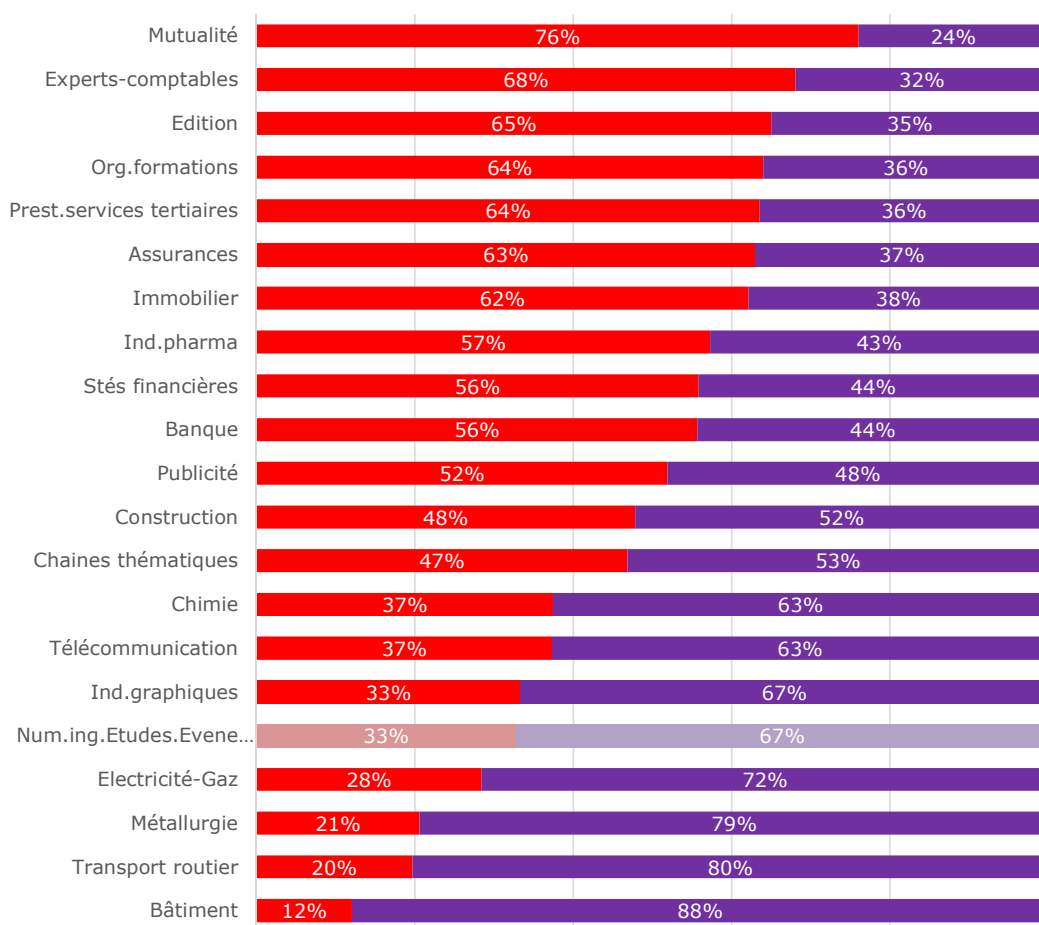
Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



La répartition des salarié.e.s en CDI par sexe reproduit de façon très proche la composition des effectifs globaux des branches

Répartition des salarié.e.s en CDI

■ Femmes ■ Hommes



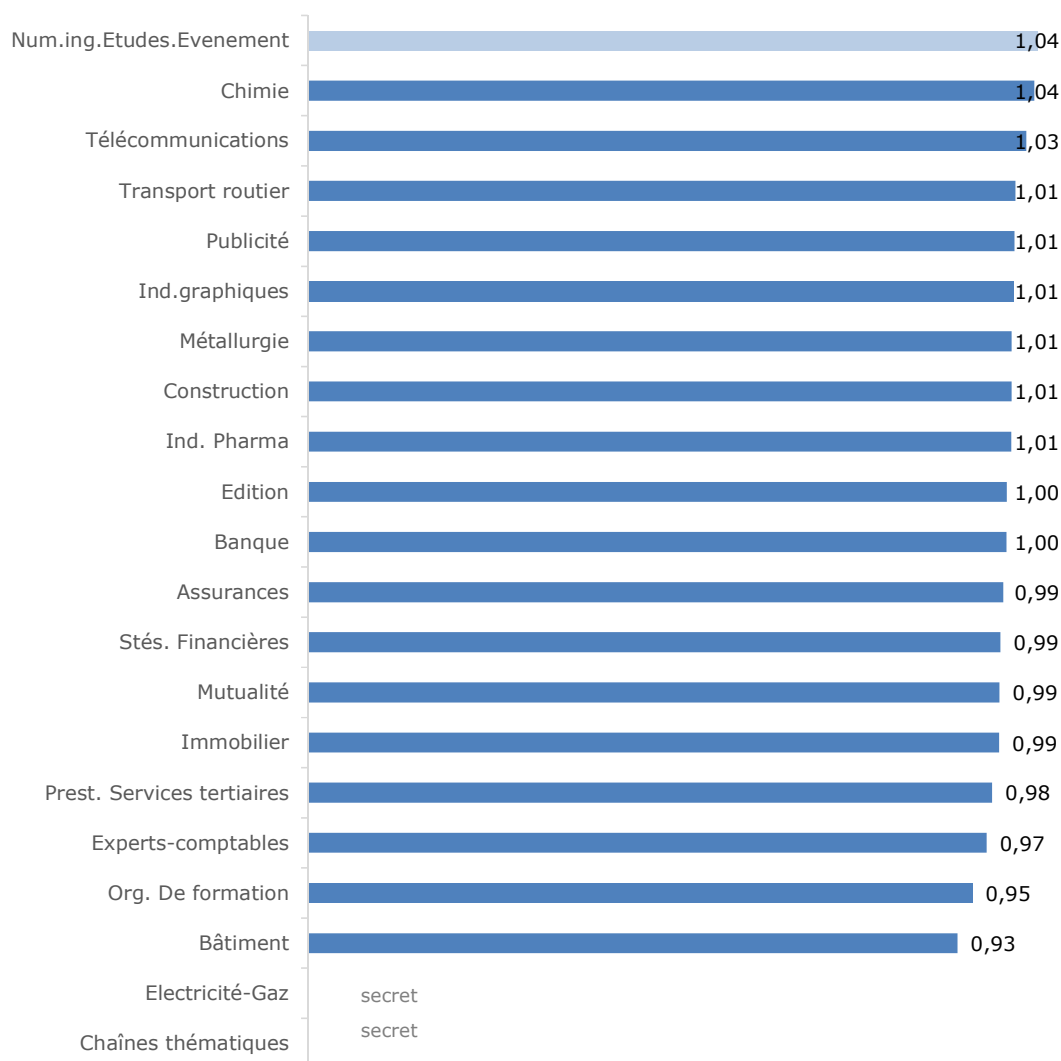
Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



Hors effet de population, toutes les branches ont des écarts extrêmement faibles entre la proportion des femmes et celle des hommes pour le CDI

- Il n'y a donc quasi aucune inégalité entre les femmes et les hommes pour l'obtention d'un CDI dans les branches étudiées

Rapport entre la proportion des hommes et de la proportion de femmes en CDI



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture

1 = égalité

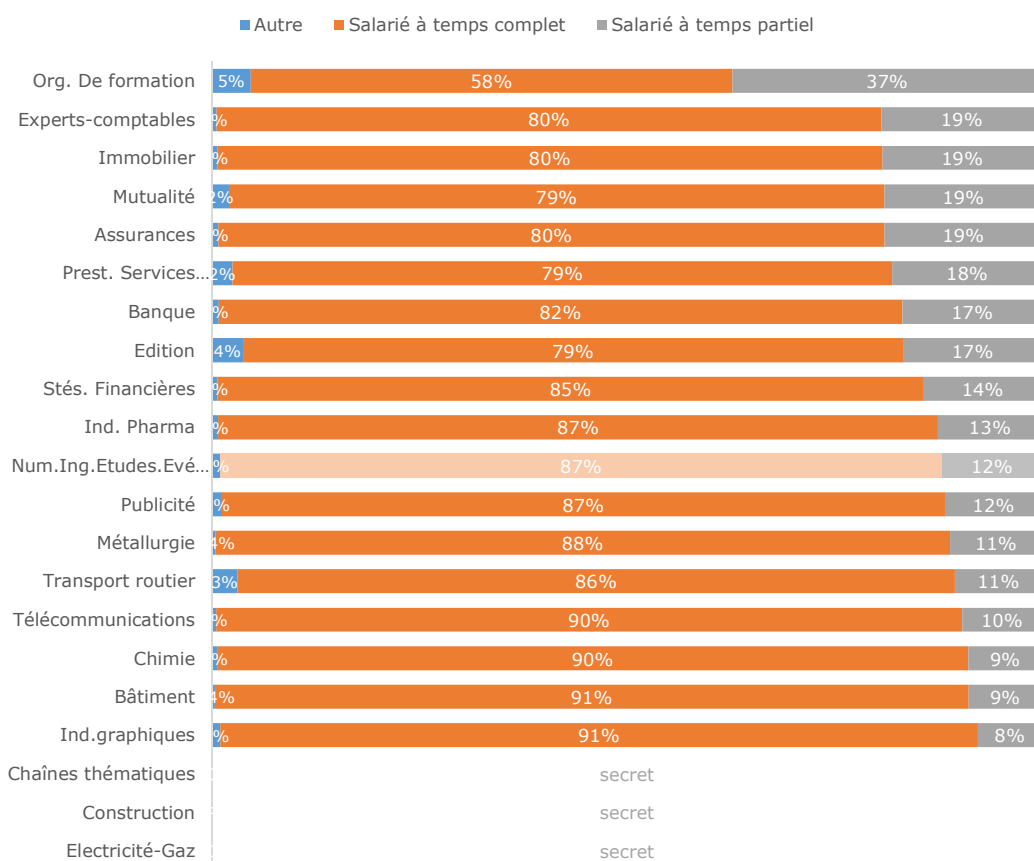
>1: déséquilibre en faveur des hommes

<1 : déséquilibre en faveur des femmes



La majorité des branches comparées a un taux de salarié.e.s à temps partiel plus important que la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et conseil et des métiers de l'Événement

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s par condition d'emploi



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

La catégorie « Autre » définie par l'INSEE comprend les Travailleurs à domicile, les Postes à condition d'emploi mixte et le chômage indemnisé

- Les branches ayant un taux de salarié.e.s à temps partiel plus important sont majoritairement des branches « féminines » ce qui est à relier au fait que les femmes sont traditionnellement plus nombreuses à demander ou à obtenir un emploi à temps partiel.

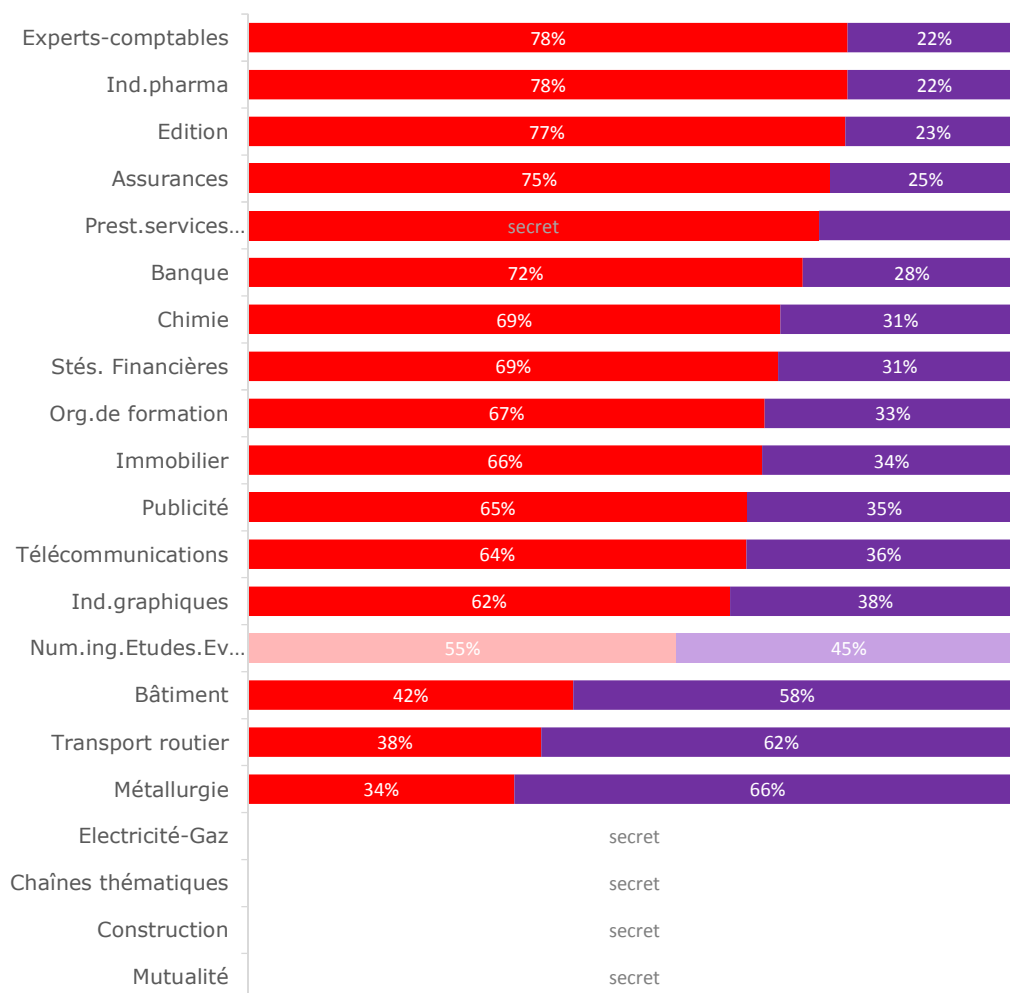


La répartition des salarié.e.s à temps partiel par sexe montre une part importante de femmes, même dans certaines branches où elles sont minoritaires dans les effectifs

- Par exemple : 55% des salarié.e.s à temps partiel dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et conseil et des métiers de l'Événement sont des femmes, alors qu'au niveau des effectifs globaux, elles ne représentent que 34% des effectifs

Répartition des salarié.e.s à temps partiel

■ Femmes ■ Hommes



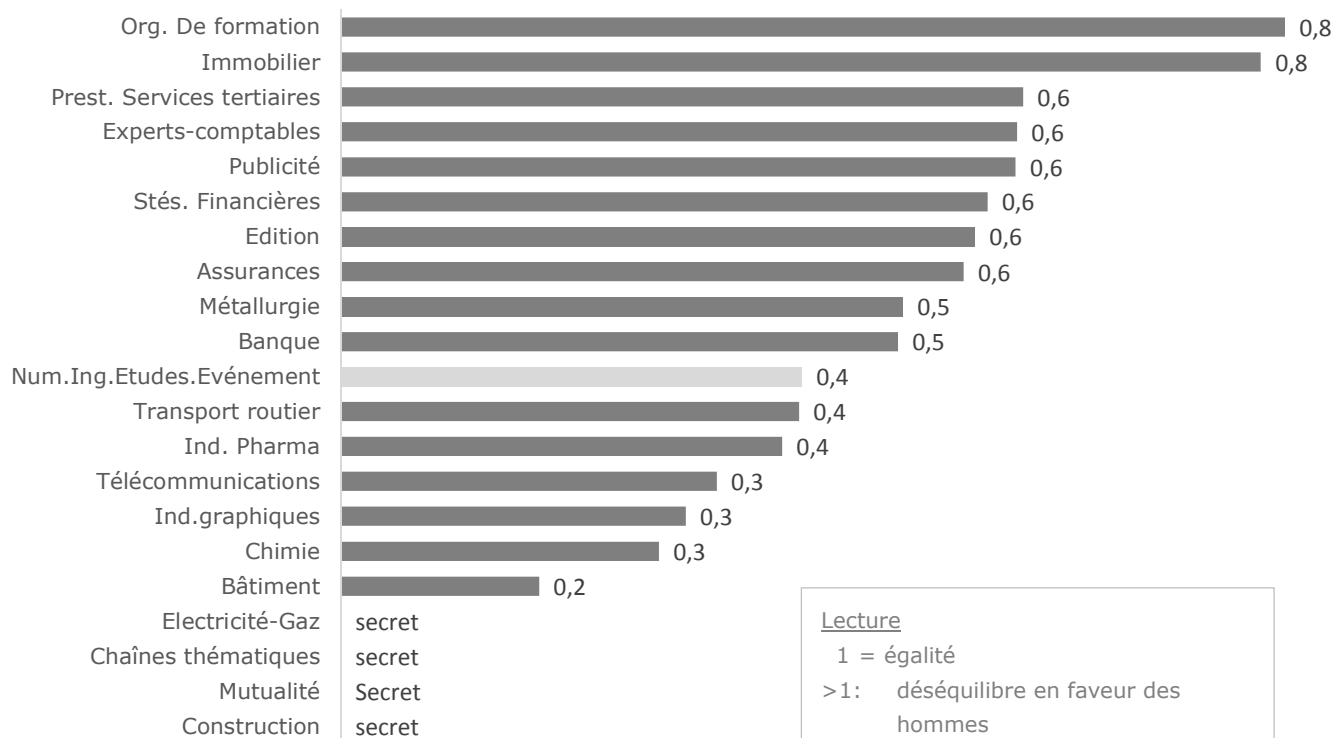
Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



Classiquement, l'ensemble des branches présente une part de femmes à temps partiel supérieure à celle hommes (même hors effet population)

- Les différences entre les branches sont assez importantes
- La Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et conseil et des métiers de l'Événement est parmi celles présentant un écart plus significatif entre les femmes et les hommes à temps partiel

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion des femmes à temps partiel



Lecture

1 = égalité

>1: déséquilibre en faveur des hommes

<1 : déséquilibre en faveur des femmes

Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



4 Branches sont retenues pour le benchmark qualitatif

- Les branches qui seront étudiées qualitativement sont des branches qui présentent des profils **différents**, mais qui, chacune sur des critères parfois divers rencontrent une **problématique proche** de celle du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et conseil et des métiers de l'Évènement.
- Le choix de ces branches a été réalisé avec les partenaires sociaux lors du comité de pilotage du 1^{er} juin 2016.

Branche des Télécommunications

- Score de proximité⁴⁷ : 10
- Principales proximités
 - en termes de mixité des métiers : un déficit global des femmes dans les effectifs et une spécialisation des hommes sur les métiers techniques dans des proportions identiques à celles du Numérique, Ingénierie, Etudes et conseil, et métiers de l'Évènement,
 - en termes de structures de l'emploi : un déficit de la part de cheffes d'entreprise et de cadres dans des proportions proches également, une répartition par CSP similaire, etc.
 - en termes de caractéristiques des salarié.e.s : il s'agit également d'une branche assez jeune
- Intérêt complémentaire
 - bien que nous ne disposions pas des données : une part importante de salarié.e.s très qualifié.e.s renforçant les proximités identifiées compte -tenu notamment de la présence de nombreux ingénieur.e.s,
 - avec une même problématique pour attirer les publics féminins sur les métiers scientifiques et technologiques,
 - donneur d'ordre de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et conseil et des métiers de l'Évènement, cité par les partenaires sociaux.

Branche de la Métallurgie

- Score de proximité : 8
- Principales proximités
 - en termes de mixité des métiers : un déficit global de femmes dans les effectifs et une spécialisation sur les métiers technologiques
 - en termes de structures de l'emploi : une part globale importante dans les effectifs des CSP supérieures, des temps partiels faibles, et un même ratio femmes hommes sur les métiers scientifiques et technologiques.

⁴⁷ Il s'agit du nombre de fois où les indicateurs de la branche comparée sont parmi les plus proches de la branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et conseil et des métiers de l'Évènement



- Intérêt complémentaire
 - une même problématique pour attirer les publics féminins sur les métiers scientifiques et technologiques et de nombreuses actions menées,
 - une branche active qui met en place de nombreux outils et dispositifs pour accompagner ces entreprises dans le domaine.

Branche des Industries chimiques

- Score de proximité : 5
- Principales proximités
 - en termes de mixité des métiers : un déficit global des femmes dans les effectifs et une spécialisation forte des hommes sur les métiers techniques, et une surreprésentation dans de mêmes proportions des femmes dans les métiers non techniques
 - en termes de structures de l'emploi : part des CDI dans les effectifs globaux et un même écart entre hommes et femmes
- Intérêt complémentaire
 - une branche proactive dans le domaine de l'égalité professionnelle, notamment pour attirer des publics féminins (mise en place d'outils par exemple) et des engagements spécifiques sur l'égalité professionnelle en matière de formation

Branche de la Banque

- La Branche de la Banque a été choisie lors du comité de pilotage du 1^{er} juin après échanges avec les partenaires sociaux à qui il semble important d'intégrer dans le Benchmark une Branche du secteur tertiaire
- Score de proximité : 4
- Principales proximités
 - une répartition comparable des salarié.e.s par catégorie socioprofessionnelle, et notamment une proportion proche de femmes cheffes d'entreprise ou cadres
 - des salarié.e.s possédant un même haut niveau de qualification
 - en termes d'organisation du travail, un même écart entre la proportion de femmes et d'hommes à temps partiel.



Lot 3
Partie 2 :
Analyse qualitative des politiques et
actions mises en place par 4 autres
branches en matière d'égalité
professionnelle femmes hommes pour
l'emploi et la formation



Rappel des principes pour cette deuxième étape de l'étude comparative avec d'autres branches

Objectif

- **La première partie** du lot n°3 de l'étude menée par l'OPIIEC sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement en matière d'emploi et de formation, **a permis de comparer statistiquement la Branche à 20 autres branches** professionnelles sur la répartition des femmes et des hommes sur différents indicateurs caractérisant les emplois⁴⁸.
- À l'issue de cette analyse quantitative, **4 branches ont été retenues** par les membres du Comité de pilotage de l'étude pour un benchmark qualitatif. Cette sélection a été réalisée pour cibler :
 - les secteurs « clients » de la branche,
 - et/ou les branches présentant des proximités statistiques sur la répartition femmes – hommes avec du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement,
 - et/ou des branches présentant un certain dynamisme en matière d'engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

4 branches ont ainsi été retenues pour le benchmark qualitatif (*par ordre alphabétique*) :

- la branche de la Banque,
- la branche de la Métallurgie,
- la branche des Industries chimiques,
- la branche des Télécommunications.
- **L'objectif de cette étape est de comparer les enjeux, les actions et les éventuels outils** mis en place par ces 4 autres branches afin d'enrichir la réflexion de l'OPIIEC et les préconisations de l'étude en identifiant d'éventuelles bonnes pratiques dont pourraient s'inspirer les partenaires sociaux.

Présentation de ce chapitre

- Ce chapitre comprend **une monographie pour chaque branche** comparée avec :
 - un rappel de l'analyse statistique réalisée dans l'étape précédente,
 - l'analyse qualitative des problématiques en matière d'égalité professionnelle recueillies auprès des acteurs interrogés sur les thématiques emplois et formation,

⁴⁸ Les résultats de ces analyses statistiques sont présentés dans le rapport intitulé « Lot 3 : Benchmark des problématiques existantes dans d'autres branches – Analyse statistique de 20 branches comparées », qui a été présenté lors du Comité de pilotage intermédiaire n°1 du 1er juin 2016.



- la présentation des axes de la politique de la branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et des outils ou moyens mis en place sur ce sujet.
- La présentation des principaux enjeux et axes développés dans les accords de chacune des branches comparées est issue :
 - des **entretiens** menés auprès des représentantes de chacune d'entre elles,
 - **l'analyse de leur accord de branche** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
 - et sur **l'analyse documentaire des éléments et outils** diffusés par leurs instances.

Représentantes des branches ayant été interrogées dans le cadre de cette analyse :

- Branche de la Banque : Michèle ROSSI, Directrice du département Affaires sociales de l'Association Française des Banques (AFB); Noëlle MANSOURI, chargée de mission suivi de la négociation égalité professionnelle (AFB),
- Branche des Industries chimiques : Catherine BEUDON, Responsable Social, Emploi, Formation de l'Union des Industries Chimiques (UIC),
- Branche de la Métallurgie : Patricia ROGUEDA – Chargée de mission Diversité - Direction emploi formation de L'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM),
- Branche des Télécommunications : Laurence BERTHONNEAU, Secrétaire Générale Union Nationale des Entreprises de Télécommunications, de Réseaux et de Services en Télécommunications (UNETEL-RST).



Un benchmark pour enrichir les recommandations pour favoriser l'égalité professionnelle dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement

Les 4 branches qui sont comparées à celle du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement présentent un déséquilibre de mixité expliqué par une attractivité limitée auprès des femmes ou des hommes tant dans les filières de formation que dans leurs métiers.

Elles considèrent toutes les quatre que le rééquilibrage de cette mixité est un enjeu très important.

Elles se sont engagées dans des actions de communication et de promotion de leurs métiers dont elles sont conscientes des effets à court terme, tout en jugeant leur absolue nécessité de poursuite.

Ces branches peuvent avoir une approche différente pour le rééquilibrage des déséquilibres constatés en matière d'égalité professionnelle pour les salarié.e.s :

- conserver une approche d'égalité « neutre » : garantir l'égalité de traitement pour tou.te.s,
- ou décider de cibler certaines actions directement en faveur du public minoritaire (principalement les femmes).

L'analyse de leurs enjeux qui présentent un grand nombre de proximités avec celle de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement (*mixité dans les effectifs, dans les postes d'encadrement, dans les métiers...*) et surtout des actions et des outils qu'elles ont pu mettre en place semblent particulièrement intéressants pour la réflexion qui conduira à l'élaboration des recommandations de cette étude.

Les outils de sensibilisation, de formation ou de gestion des ressources humaines qui ont pu être créés par ces branches nous semblent en particulier très pertinents par rapport aux problématiques rencontrées dans les entreprises de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement.



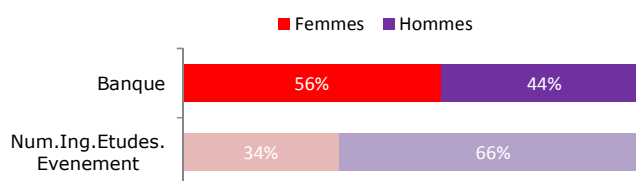
Les grands enjeux de la politique en
matière d'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes de
la **branche de la Banque**



Analyse statistique de la situation des femmes et des hommes en matière d'emploi dans la branche de la Banque

La branche de la Banque est une branche plus féminine et plus âgée que la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement⁴⁹

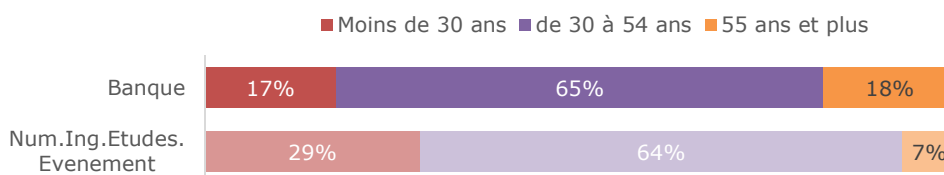
Répartition par sexe des salarié.e.s



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

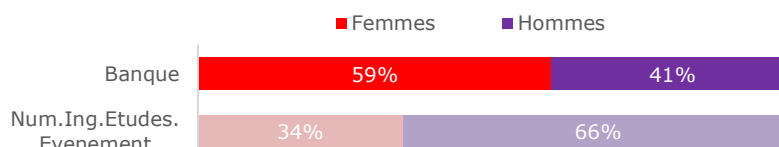
- La branche de la Banque présente une mixité de ses effectifs entre les femmes et les hommes : les femmes y sont plus nombreuses, mais l'écart femmes-hommes y est moins important. Cependant la banque serait en voie d'augmentation de la part des femmes, car cette proportion est supérieure dans les moins de 30 ans.
- La Banque est une branche un peu plus âgée, puisque la part des salarié.e.s de moins de 30 ans est beaucoup plus faible, et la part des salarié.e.s de 55 ans et beaucoup plus élevée que dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement.

Répartition des salarié.e.s par tranche d'âge



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Répartition par sexe des salarié.e.s de moins de 30 ans



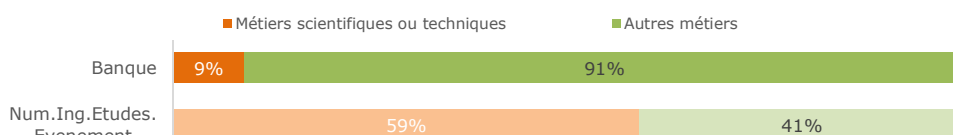
Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

⁴⁹ Pour faciliter la lecture, la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et de l'Evènement a été abrégée « Num.Ing.Etudes. Evénement » dans les graphiques qui suivent



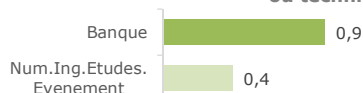
La part des métiers scientifiques ou techniques y est très faible contrairement à la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement⁵⁰

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s en fonction du type de métier exercé



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes exerçant un "Autre métier" (non scientifique ou technique)



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture

1 = égalité ; >1 : déséquilibre en faveur des hommes ;
<1 : déséquilibre en faveur des femmes

- Par contre, la surreprésentation des hommes sur ces métiers scientifiques ou techniques y est beaucoup plus importante: Proportionnellement à leur nombre dans la branche de la Banque, **trois fois plus d'hommes** (ratio⁵¹ = 3,1) que de femmes exercent un métier scientifique ou technique, contre «seulement» deux fois dans la Branche du Numérique, Ingénierie, Études et conseil et des métiers de l'Événement (ratio = 2,1).

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes exerçant un métier scientifique ou technique



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Sur les autres métiers, non scientifiques ou techniques, la branche de la **Banque est quasi égalitaire** (ratio = 0,9, ce qui est proche de 1 qui signifie l'égalité), contrairement à la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement où les femmes y sont très largement surreprésentées.

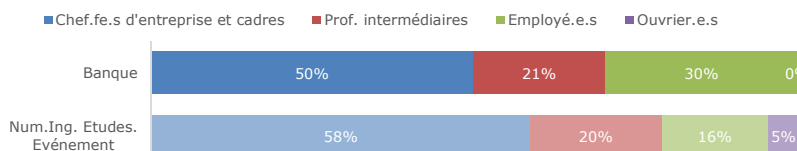
⁵⁰ Voir nomenclature utilisée pour les métiers en annexe page 299

⁵¹ Ce ratio est utilisé pour permettre d'identifier les réelles inégalités en écartant les effets de population, c'est-à-dire de ne pas tenir compte du fait ici que les femmes sont très majoritaires dans les effectifs globaux de la branche de la Banque. Il est calculé en divisant le pourcentage d'hommes par le pourcentage de femmes. S'il est très supérieur à 1, les hommes occupent en dominance le métier (par exemple, deux fois plus d'hommes que de femmes si le ratio est égal à 2) ; s'il est très inférieur à 1, ce sont les femmes qui dominent quantitativement dans ce métier (par exemple, moitié moins d'hommes que de femmes si le ratio est égal à 0,5).



Comme pour la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement, la part des cadres et chef.fe.s d'entreprise est très élevée

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s par catégorie socioprofessionnelle



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

La moitié des salarié.e.s de la Banque est cadre ou chef.fe d'entreprise.

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes chef.fe.s d'entreprises et cadres



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

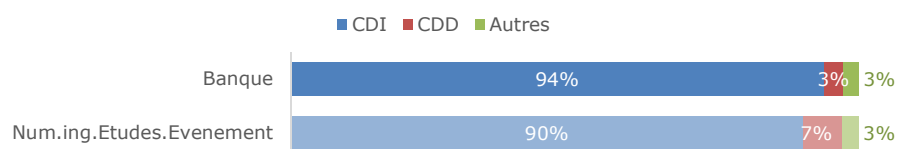
- Les deux branches présentent la même inégalité, avec une proportion d'hommes cadres ou chefs d'entreprise presque une fois et demie plus élevée que celle des femmes ($ratio = 1,4$).

Lecture

1 = égalité ; >1 : déséquilibre en faveur des hommes ; <1 : déséquilibre en faveur des femmes

La branche de la Banque a une proportion de salarié.e.s en CDI encore plus importante que la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement

Répartition des salarié.e.s par type de contrat



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Rapport entre la proportion d'hommes et de la proportion de femmes en CDI



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture

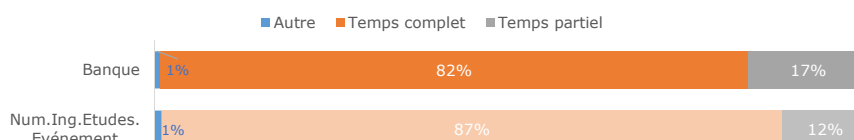
1 = égalité ; >1 : déséquilibre en faveur des hommes ; <1 : déséquilibre en faveur des femmes

- Elle est totalement égalitaire sur ce critère : proportionnellement à leur poids dans la branche de la Banque, autant de femmes que d'hommes sont en CDI ($ratio = 1$), alors qu'un très léger écart en défaveur des femmes est constaté dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement (les hommes y sont un tout petit peu plus nombreux que les femmes à être en CDI, même si l'écart est très faible).



La part des salarié.e.s à temps partiel est un peu plus importante dans la branche de la Banque que dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s par condition d'emploi



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes à temps partiel



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture
1 = égalité ; >1 : déséquilibre en faveur des hommes ;
<1 : déséquilibre en faveur des femmes

- Cette différence n'est pas seulement liée au fait qu'il s'agisse d'une branche plus féminine (les femmes quels que soient les secteurs d'activités restent toujours plus nombreuses à temps partiel).
- Même proportionnellement à leur poids dans leur branche, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être à temps partiel.
- Mais l'écart entre les femmes et les hommes y est légèrement moins important dans la Banque que dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement.



Les points clés du diagnostic des acteurs de la branche de la Banque sur la situation en matière d'égalité professionnelle sur les thématiques emploi et formation

Un déséquilibre de la répartition femmes- hommes qui perdure

- Branche majoritairement féminine, les différents bilans montrent que la branche continue d'attirer principalement des femmes, et ce apparemment dans des proportions croissantes.
- Ce constat est moins directement que pour les autres branches étudiées, lié à la répartition femmes-hommes dans les filières de formation initiale. Il serait le résultat d'une attractivité particulière de la branche auprès des femmes qui auraient une vision assez positive des conditions de travail et des évolutions et des mobilités (notamment géographiques) possibles dans ce secteur.

Comme beaucoup d'autres branches, la Banque connaît un phénomène de répartition sexuée de certains métiers

- La situation serait d'autant plus marquante sur certains domaines d'activités : très forte prépondérance des femmes dans les métiers supports autres que les systèmes d'information et du back office (traitement administratif en appui des lignes commerciales de vente),
- une prépondérance des hommes sur des métiers très spécialisés de la Banque sur les métiers financiers à plus haute valeur ajoutée,
- et surtout, une proportion de femmes beaucoup plus faible parmi les cadres que les employé.e.s ;
- Les femmes représentent 80% des technicien.ne.s et seulement 47% des cadres.
- Ce déséquilibre s'expliquerait par 2 principaux phénomènes :
 - une entrée des hommes dans la branche sur des profils différents de celui des femmes : sur des métiers/postes qui structurellement ouvrent des perspectives d'évolutions plus importantes et plus rapides ;
 - une différence de rythme de progression des carrières féminines et des carrières masculines.
- La branche note toutefois que la part de femmes ayant obtenu des promotions augmente régulièrement, mais elles atteignent rarement les hauts niveaux de responsabilité.



Face à ces enjeux de mixité, l'action de la branche vise ces deux principaux objectifs :

- Attirer plus d'hommes sur les métiers de technicien.ne.s ;
- Favoriser les évolutions professionnelles des femmes vers les hauts niveaux d'encadrement.

La Banque est une branche qui forme beaucoup ses salarié.e.s

- Compte tenu de l'encadrement réglementaire très important de la profession, la formation est déjà un impératif pour de très nombreux métiers ;
- De plus, la profession a, peut-être davantage que d'autres, une tradition de mobilité intra entreprise/intra groupe pour laquelle la formation est fortement développée ;
- Ainsi l'accès à la formation est très développé, autant pour les femmes que pour les hommes ;
- Des écarts toutefois peuvent apparaître dans les thématiques de formation compte tenu de la sexuation des métiers.

Des temps partiels très faibles, mais quasi exclusivement féminins

- La branche note toutefois que les temps partiels sont très majoritairement choisis et que pour les trois quarts des effectifs, ce sont des temps partiels à 80% ou plus ;
- En termes d'égalité professionnelle, les partenaires sociaux sont soucieux que ces temps partiels ne nuisent pas à l'évolution professionnelle des salarié.e.s concerné.e.s.



Les points clés de l'accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale de la branche de la Banque

Un nouvel accord en cours de négociation

- Les partenaires sociaux de la branche de la Banque ont récemment entamé les négociations pour la rédaction d'un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle.
- Nous présentons ici les **points clés du précédent signé en 2006**, en indiquant les pistes d'évolution ou d'orientation en cours qui ont été recueillies auprès de l'Association Française des Banques.
- Pour l'élaboration du nouvel accord, les partenaires sociaux insistent sur leur volonté de respecter la « parité » : tout en cherchant à rééquilibrer certains écarts, ils ne souhaitent a priori pas que des mesures soient plus en faveur d'un sexe ou d'un autre.

Un volet sur la communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle était inclus dans l'accord de 2006 et sera sans doute maintenu

- L'accord de 2006 précise déjà que les entreprises doivent faire connaître aux salarié.e.s et à leurs représentants toutes les analyses réalisées sur ce sujet par l'Observatoire afin de favoriser la prise en compte de ce sujet et informer les salarié.e.s sur l'ensemble des possibilités d'évolution ouverte à tou.te.s.
- Les forums sur l'emploi bancaire organisés par la profession ainsi que les formations mises en œuvre par le centre de formation de la profession bancaire (CFPB) intègrent l'objectif de mixité professionnelle.
- La branche travaille avec l'Éducation nationale pour que cette dernière prenne en compte ses préoccupations en matière de mixité et d'égalité dans ses cursus de formation.

→ Ces axes devraient être maintenus dans le futur accord.

La formation professionnelle, déjà un axe important pour les partenaires

- Dans l'accord de 2006, une attention particulière portée à l'égalité d'accès aux formations professionnelles qualifiantes ;
- Encouragement des entreprises à :
 - étudier une compensation pour les salarié.e.s amené.e.s à suivre une formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit et ayant des enfants à charge devant être gardés,
 - veiller à prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale pour l'organisation des stages de formation,
 - à accorder une majoration de 10 % de l'allocation de formation hors temps de travail aux salarié.e.s qui engagent des frais supplémentaires de garde d'enfant,
 - Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.



→ Piste évoquée pour le futur accord : le développement des formations à distance favorisant un égal accès à la formation

Équilibre vie professionnelle et vie personnelle et parentalité

→ Pistes évoquées pour le nouvel accord :

- possibilité de développement du télétravail (déjà assez largement répandu dans les grands groupes bancaires),
- rendre plus accessibles les possibilités de prise en charge des gardes d'enfants.



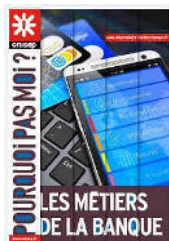
Les actions ou outils mis en place par la branche de la Banque en matière d'égalité professionnelle

Une mission spécifique confiée à « l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque »

- Cette dénomination de l'Observatoire a pour vocation de montrer l'attention particulière de la branche à ce sujet. L'Observatoire a donc explicitement parmi ces missions « éclairer la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »;
- À travers son bilan social annuel, il dresse un portrait complet de l'état statistique de la branche en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Actions de communication et d'encouragement à la diversité

- Les dernières fortes actions de la branche ont englobé le sujet de l'égalité professionnelle dans la recherche de davantage de mixité dans les recrutements, qui ne concerne donc pas uniquement la question du sexe, mais également du milieu social, du handicap, etc.



Exemple de partenariat entre l'Observatoire des métiers de la banque et l'Onisep. « Les métiers de la Banque, pourquoi pas moi ? » a pour vocation de mettre en valeur l'égalité des chances dans l'accès à ces métiers.

Diffusion d'outils aux entreprises (visant surtout les petites entreprises)

- Grilles d'entretien permettant de reprendre les points clés mentionnés dans l'accord de branche

→ Projet qui devrait être lancé dans le cadre du nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle : un livret pour aider à lever les stéréotypes



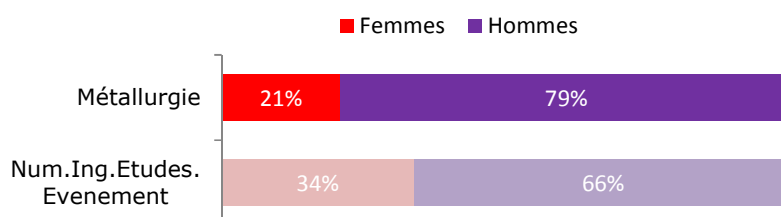
Les grands enjeux de la politique en
matière d'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes de
la **branche de la Métallurgie**



Analyse statistique de la situation des femmes et des hommes en matière d'emploi

La branche de la Métallurgie connaît un déséquilibre en termes de mixité beaucoup plus important que la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement⁵²

Répartition par sexe des salarié.e.s

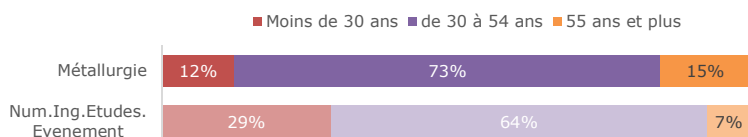


Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Une branche assez âgée, et qui peine à attirer de jeunes femmes

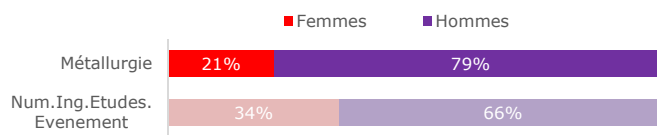
Répartition des salarié.e.s par tranche d'âge



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Répartition par sexe des salarié.e.s de moins de 30 ans



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- La branche de la Métallurgie est plus âgée que celle du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement, avec une part des salarié.e.s de moins de 30 ans très inférieure, et une part de salarié.e.s de 55 ans et plus, plus élevée.
- La répartition par sexe des salarié.e.s de moins de 30 ans montre le même défaut de mixité que la Branche dans son ensemble, montrant la difficulté qui demeure d'attirer des femmes.

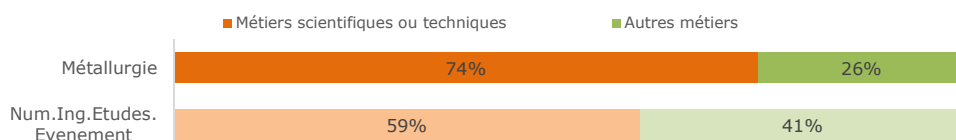
⁵² Pour faciliter la lecture, la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil et de l'Événement a été abrégée « Num.Ing.Etudes. Evénement » dans les graphiques qui suivent



La part des métiers scientifiques ou techniques y est très élevée

- Près des trois quarts des salarié.e.s de la branche exercent un métier scientifique ou technique,

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s en fonction du type de métier exercé



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Toutefois, le déséquilibre femmes – hommes sur cet indicateur, est un peu moins en défaveur des femmes que dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement.

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes exerçant un métier scientifique ou technique



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture

1 = égalité ; >1 : déséquilibre en faveur des hommes ;
<1 : déséquilibre en faveur des femmes

- Bien que les femmes soient très peu nombreuses au sein de la branche de la Métallurgie, près de la moitié d'entre elles exerce un métier scientifique ou technique, ce qui explique ce ratio moins fortement déséquilibré (plus proche de 1) que celui de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement (où 2 fois plus d'hommes que de femmes exercent ce type de métier).

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes exerçant un "Autre métier" (non scientifique ou technique)



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture

1 = égalité ; >1 : déséquilibre en faveur des hommes ;
<1 : déséquilibre en faveur des femmes

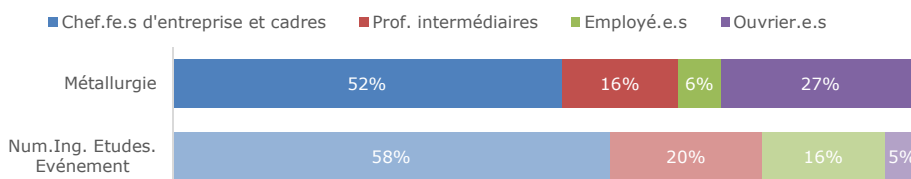
- Le déséquilibre est par contre le même entre les 2 branches avec une même surreprésentation des femmes par rapport aux hommes sur les autres métiers : ils sont moitié moins nombreux que les femmes à exercer un métier non scientifique ou technique.



Comme pour la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement, la part des cadres et chef.fe.s d'entreprise est très élevée

- Plus de la moitié des salarié.e.s appartient à la catégorie cadre ou chef.fe d'entreprise.

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s par catégorie socioprofessionnelle



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes chef.fe.s d'entreprises et cadres



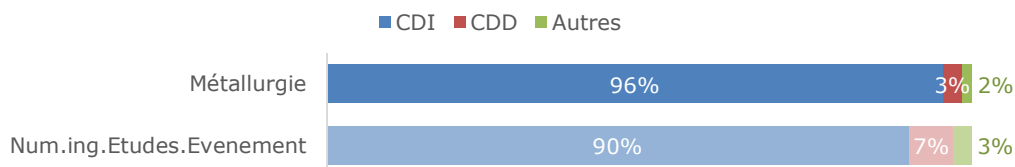
Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture
1= égalité ; >1: déséquilibre en faveur des hommes ;
<1 : déséquilibre en faveur des femmes

- Même proportionnellement à leur poids dans les effectifs, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à occuper des emplois de cadres ou chef.fe.s d'entreprise (ratio>1), mais l'écart est moins important que dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du conseil et des métiers de l'Événement.

La branche de la Métallurgie a une proportion de salarié.e.s en CDI particulièrement élevée

Répartition des salarié.e.s par type de contrat



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Rapport entre la proportion d'hommes et de la proportion de femmes en CDI



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

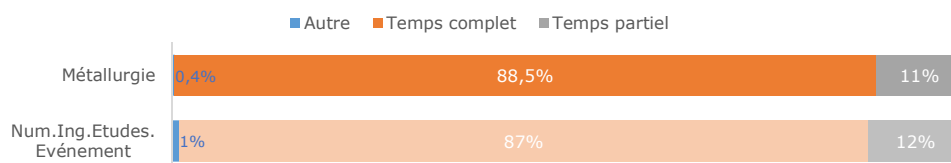
Lecture
1= égalité ; >1: déséquilibre en faveur des hommes ;
<1 : déséquilibre en faveur des femmes

- Comme la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement, elle est quasi à parité sur ce critère : comparativement à leur poids dans les effectifs, une même proportion de femmes que d'hommes est en CDI.



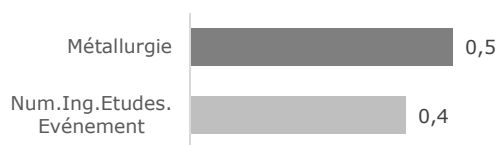
La Métallurgie connaît une proportion encore plus forte que la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement de salarié.e.s à temps complet

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s par condition d'emploi



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes à temps partiel



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture
1= égalité ; >1: déséquilibre en faveur des hommes ;
<1 : déséquilibre en faveur des femmes

- Dans la Métallurgie, les femmes sont également beaucoup plus nombreuses que les hommes à être à temps partiel (les deux ratios sont inférieurs à 1) même si ce déséquilibre sur les temps partiels est un peu moins fort que dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement.



Les points clés du diagnostic des acteurs de la branche de la Métallurgie de la situation en matière d'égalité professionnelle sur les thématiques emploi et formation

La principale préoccupation des partenaires sociaux est l'amélioration de la mixité des emplois

- Depuis 30 ans, la proportion de femmes dans la branche de la Métallurgie reste stable autour de 20 % des effectifs.
- Comme pour les secteurs du Numérique et de l'Ingénierie, ce déséquilibre s'explique, et ce, dans des proportions encore plus importantes, par la très faible orientation des femmes dans les filières scientifiques et techniques conduisant aux métiers de la branche.
- Ce constat est fait quel que soit le niveau des formations : du CAP chaudronnerie à l'école d'ingénieurs. À titre d'exemple, la part des femmes dans les centres de formation de la Branche reste stable : autour de 5%.

La branche de la Métallurgie porte une attention particulière aux diagnostics en matière d'égalité avec des bilans réguliers qui montrent un certain nombre d'écarts persistants entre la situation des femmes et des hommes

- Elles occupent essentiellement des **emplois non techniques** : ce qui est relié à la problématique de l'orientation des jeunes filles ;
- Les femmes occupent plus souvent des postes d'un niveau de qualification inférieur, ce qui est à relier à la prépondérance des métiers techniques dans les entreprises, et à la part beaucoup plus importante des femmes dans les **métiers supports** ;
- D'après les bilans réalisés, elles auraient un recours moins important à la formation dans les plus petites entreprises ;
- Elles bénéficieraient moins souvent de promotion ;
- Enfin, déjà peu nombreuses, leur intégration serait jugée parfois difficile dans les entreprises en raison d'attitudes parfois inégalitaires de la part de certain.e.s chef.fe.s d'entreprises ou managers, ou des équipes, en raison de connotations négatives persistantes notamment concernant les congés familiaux.

Le constat de ces écarts a conduit les partenaires sociaux à s'engager dans un accord très directement ciblé sur le recrutement des femmes et leur progression dans les entreprises

- L'accord relatif à l'égalité professionnelle de la branche de la Métallurgie comprend ainsi un ensemble **d'engagements qui visent très précisément les femmes**.
- Les partenaires sociaux ont par ailleurs confié à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la branche, la réalisation du suivi de la situation, la réalisation d'enquêtes



ciblées, et d'outils GRH visant à la fois la sensibilisation, mais également l'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de l'accord.



Les points clés de l'accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale de la branche de la Métallurgie : un accord qui vise les femmes en priorité

Un très fort engagement en faveur de l'attractivité des métiers de la branche auprès des femmes, mais un constat de faibles résultats

- L'Accord décline un certain nombre de **cibles** et d'actions possibles, dont certaines déjà réalisées, que les partenaires sociaux encouragent à poursuivre :
 - Promotion de la branche auprès **des jeunes en milieu scolaire et universitaire** : ces actions ciblent les jeunes, quel que soit leur sexe, la Métallurgie souffrant d'un déficit d'attractivité global vers ses métiers ;
 - Partenariats de l'organisation professionnelle avec les ministères en charge de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur incluant un volet dédié spécifiquement à **l'insertion des jeunes femmes dans les entreprises industrielles** ;
 - Marrainage : poursuite de l'action menée par l'UIMM en partenariat avec l'association des marraines « Elles bougent » pour **encourager l'inscription des jeunes filles dans les filières scientifiques et techniques** (cf. action) ;
 - Promotion des métiers auprès des demandeuses d'emploi pour cibler les **femmes déjà présentes sur le marché du travail**, notamment par le biais de partenariat avec les organismes en charge du **conseil en évolution professionnelle** ;
- Actions que les institutions représentatives du personnel dans les entreprises sont invitées également à soutenir, ou à en proposer de nouvelles.

Favoriser l'insertion des femmes dans la branche par le biais de l'alternance

- Mobilisation des centres de formation industriels pour développer la part des femmes dans les formations conduisant à leurs métiers.
Ces centres sont invités à accentuer leurs actions de communication et de recrutement spécialement en direction des femmes, et un indicateur est créé sur la proportion de femmes inscrites dans les centres de formation de la branche.
- Majoration dans certaines conditions de la prise en charge par l'OPCAIM, OPCA de la branche, des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers en tension.

Lutter contre le plafond et le mur de verre en cherchant à favoriser les évolutions des femmes dans les entreprises par tous les leviers

- Faire de **l'entretien professionnel** le moyen de favoriser la prise ou le développement des responsabilités, tout en discutant des points dans l'organisation du travail qui pourraient constituer un frein ;
- Au-delà du suivi d'un égal recours des femmes à la **formation**, majoration de la prise en charge des périodes de professionnalisation mises en œuvre au bénéfice des femmes des petites entreprises.



Une volonté de lutter contre les freins à la prise et à l'organisation des congés familiaux

- En plus de rappeler les dispositifs et mesures existants concernant les congés familiaux (maternité ou adoption, paternité, parental) ;
- Une volonté des partenaires sociaux de **lever la connotation péjorative** subsistante de ce type de congés dans les entreprises, notamment auprès des personnels d'encadrement, en les sensibilisant par le biais d'un module de **formation en e-learning** mettant en valeur l'intérêt de la mixité dans les équipes (*voir les vidéos présentées dans la page dédiée aux actions*) et la rédaction d'un **guide d'accompagnement à la gestion des absences liées à ces congés**.

Les articles consacrés à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle sont centrés sur la vie familiale

- L'accord ne mentionne pas par exemple les possibilités d'aménagement des horaires, de télétravail... ;
- mais les partenaires sociaux encouragent les entreprises à créer des crèches pour les enfants de leurs salarié.e.s ou encore à mettre en place des aides au financement des frais de garde ou de soutien scolaire des enfants.



Les actions et outils mis en place par la branche de la Métallurgie en matière d'égalité professionnelle

Si l'accompagnement de l'organisation professionnelle est d'abord centré sur l'accompagnement des entreprises pour remplir leurs obligations réglementaires, de nombreux outils ont été mis en place.

Actions et outils de promotion des métiers auprès des publics féminins



- L'«**État des lieux des actions de promotion de l'attractivité des métiers de la métallurgie et de l'égalité professionnelle**» diffusé par l'Observatoire est un guide présentant l'ensemble des actions initiées par les organisations professionnelles ou syndicales, ou les entreprises elles-mêmes.

L'objectif de ce guide est, comme le soulignent les partenaires sociaux dans leur accord, de multiplier ce type d'initiatives qui ne peuvent avoir d'effet que sur le long terme.

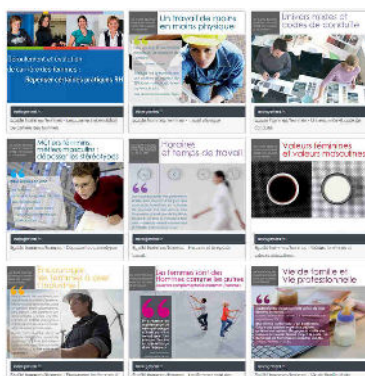


- le **KIT'MÉTIERS DES INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES**
Outil multimédia au service des prescripteurs de l'information, de l'orientation et de l'emploi pour informer et orienter vers les métiers et formations des industries technologiques. Il s'adresse à tous, et non uniquement aux publics féminins, mais met l'accent sur le fait que ces métiers s'adressent à tous, quel que soit leur sexe.
Il comprend :
 - un livret pédagogique, source d'informations sur les industries technologiques,
 - des données essentielles (secteurs, métiers, innovations, enjeux, entreprises, formations...) destinées aux enseignants,
 - des diaporamas, supports didactisés d'exposés, conçus pour permettre aux élèves de s'approprier l'univers des industries technologiques à partir du socle commun de connaissances, de compétences et de culture,
 - un quiz de personnalité destiné aux élèves, les guidant dans la découverte de métiers correspondant à leurs prédispositions.



Une collection de guides à destination des entreprises a été créée à l'initiative des partenaires sociaux et réalisée par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie

- Une collection de documents de sensibilisation, destinés tant au management qu'aux salarié.e.s pour faire passer des messages en faveur de l'égalité, et encore une fois, surtout tournés vers l'attractivité des femmes

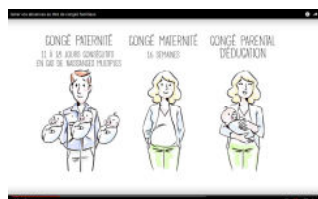


- « Valeurs féminines et valeurs masculines » : document de sensibilisation pour encourager la recherche de la mixité dans les entreprises
- Encourager les femmes à oser l'industrie !
- Les femmes sont des hommes comme les autres
- Vie de famille et vie professionnelle
- Un travail de moins en moins physique
- Univers mixtes et codes de conduite
- Métiers féminins, métiers masculins : dépasser les stéréotypes
- Horaires et temps de travail



- Guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes
- Un guide pour accompagner les entreprises dans leur négociation sur l'égalité professionnelle.

Deux vidéos pour favoriser la bonne organisation des congés familiaux



- 2 vidéos recensent les outils dont les encadrants et le salarié disposent avant, pendant et à l'issue de ce congé.
- L'objectif est à la fois de sensibiliser le manager, mais aussi de l'amener à avoir des clés pour mieux gérer les compétences, par exemple, déléguer plus efficacement.



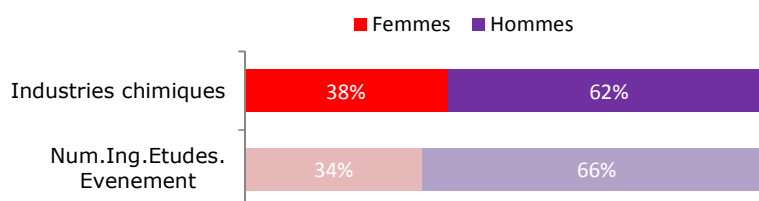
Les grands enjeux de la politique en
matière d'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes de
la **branche des Industries
Chimiques**



Indicateurs clés de la situation des femmes et des hommes en matière d'emploi

La branche des Industries Chimiques présente un déséquilibre de mixité proche de celui de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement

Répartition par sexe des salarié.e.s



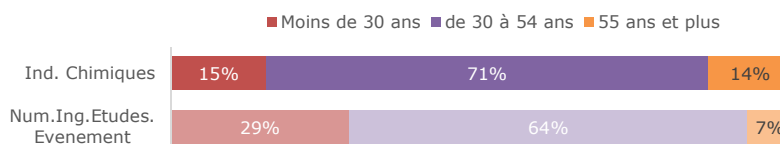
Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Branche industrielle, les hommes y sont majoritaires, toutefois un peu moins que dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement

La branche des Industries Chimiques est plus âgée que celle du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement, par contre les femmes y sont plus jeunes

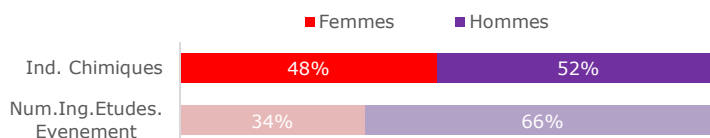
Répartition des salarié.e.s par tranche d'âge



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Répartition par sexe des salarié.e.s de moins de 30 ans



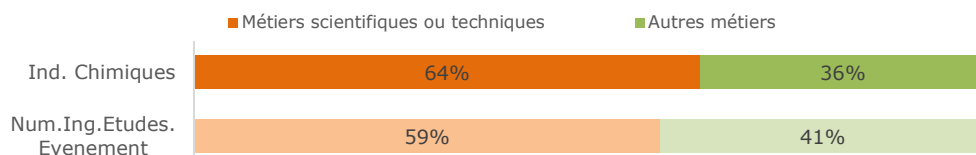
Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



La proportion de salarié.e.s exerçant un métier scientifique ou technique est un peu plus élevée que dans celle du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s en fonction du type de métier exercé



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes exerçant un métier scientifique ou technique



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture

1 = égalité ; >1 : déséquilibre en faveur des hommes ;
<1 : déséquilibre en faveur des femmes

- Par contre, proportionnellement à leur poids dans la Branche, les femmes sont moins sous-représentées dans les métiers scientifiques ou techniques...

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes exerçant un "Autre métier" (non scientifique ou technique)



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture

1 = égalité ; >1 : déséquilibre en faveur des hommes ;
<1 : déséquilibre en faveur des femmes

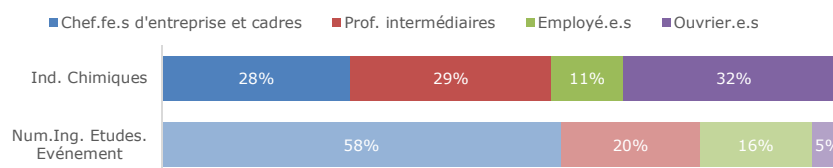
... et un peu moins surreprésentées dans les autres métiers, (même si elles y restent proportionnellement beaucoup plus nombreuses que les hommes) que dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement.



La répartition des salarié.e.s par catégorie socioprofessionnelle est très différente de celle de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement

- Le nombre de chef.fe.s d'entreprise et de cadres est très inférieur, alors que la part des ouvrier.e.s est très supérieure (un tiers des salarié.e.s).

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s par catégorie socioprofessionnelle



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes chef.fe.s d'entreprises et cadres



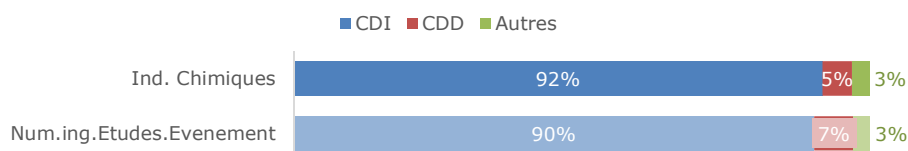
Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture
1 = égalité ; >1 : déséquilibre en faveur des hommes ;
<1 : déséquilibre en faveur des femmes

- Par contre, par rapport à leur poids respectif dans les effectifs, la branche des Industries Chimiques présente une rare égalité ($ratio=1$) entre la proportion de femmes et d'hommes parmi la catégorie socioprofessionnelle la plus élevée.

La branche des Industries Chimiques a une proportion de salarié.e.s en CDI un peu plus élevée que celle de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement

Répartition des salarié.e.s par type de contrat



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Rapport entre la proportion d'hommes et de la proportion de femmes en CDI



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

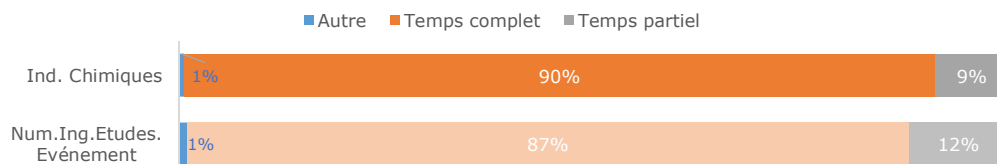
Lecture
1 = égalité ; >1 : déséquilibre en faveur des hommes ;
<1 : déséquilibre en faveur des femmes

- Elle présente exactement le même ratio entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes en CDI, avec la même très légère surreprésentation des hommes sur ce critère.



La branche des Industries Chimiques présente une proportion de salarié.e.s à temps partiel encore plus faible que la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s par condition d'emploi

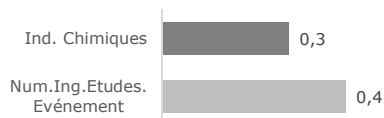


Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Par contre, les femmes sont encore un peu plus surreprésentées parmi les salarié.e.s à temps partiel.

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes à temps partiel



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture

1 = égalité ; >1 : déséquilibre en faveur des hommes ;

<1 : déséquilibre en faveur des femmes



Les points clés du diagnostic des acteurs de la branche des Industries Chimiques de la situation en matière d'égalité professionnelle sur les thématiques emploi et formation

Un déséquilibre de mixité des effectifs traditionnel pour une Branche industrielle, mais plutôt mesuré au global en raison de différents phénomènes

- La branche des Industries Chimiques constate un déséquilibre de ses effectifs entre les femmes et les hommes dans des proportions assez proches des autres branches industrielles.
- Les acteurs de la branche des Industries Chimiques jugent que la surreprésentation des hommes dans leurs effectifs est un phénomène classique pour les activités industrielles, mais qu'elle masque certains **phénomènes** qui lui sont **spécifiques** :
 - La part importante d'ouvrier.e.s, catégorie professionnelle très majoritairement masculine, n'explique qu'en partie cette surreprésentation, car **certains métiers ouvriers** sont très majoritairement **féminins** : par exemple, les ouvrier.e.s du conditionnement dans les entreprises de cosmétique sont parfois uniquement des femmes.
 - Par contre, les **conditions de travail** sur les sites de production des entreprises de la branche **limitent de fait la présence des femmes**, et notamment de deux grands facteurs :
 - * l'organisation en 3/8 pour permettre une activité des sites de production 24h/24, nécessitant un travail de nuit qui, s'il n'est plus interdit ni même restreint pour les femmes comme cela l'était dans le passé, reste l'apanage des hommes : pour des raisons d'habitudes, mais aussi compte tenu du poids des modes d'organisations sociales et familiales ;
 - * l'activité qui dans plusieurs secteurs de la branche nécessite la manipulation de produits dits « dangereux », interdit aux femmes lorsqu'elles sont enceintes⁵³.

Une plus grande attractivité des filières de formation scientifiques de la chimie auprès des femmes

- Hors effet de population, la rare égalité entre les femmes et les hommes parmi les chef.fe.s d'entreprise et les cadres constatée statistiquement s'expliquerait par la féminisation plus importante des filières de formation d'ingénieur.e.s et technicien.ne.s dans le domaine de la chimie contrairement aux autres filières de formation, permettant ainsi à un plus grand nombre de femmes d'accéder aux catégories socioprofessionnelles supérieures.

Elles seraient par exemple plus présentes qu'auparavant sur des postes de direction de sites industriels grâce à une évolution facilitée à partir de postes considérés comme cœur de métier.

- Le suivi de l'évolution de la mixité effectué par la branche des Industries Chimiques montre que la féminisation s'est développée, et notamment par le biais des recrutements grâce à une politique

⁵³ Ce qui pourrait inciter les femmes à ne pas postuler à ces métiers en cas de souhait de maternité ou les employeurs à préférer ne pas confier ces emplois à des femmes pour éviter de devoir les remplacer lors de leur grossesse.



volontariste, mais a été facilitée par l'existence d'un vivier un peu plus large que pour d'autres secteurs industriels, dus à cette **meilleure attractivité des filières de formation du domaine Chimie** auprès des femmes.

Ainsi les femmes seraient particulièrement présentes dans les métiers de la recherche et du développement (R&D) et du laboratoire d'analyse qualité.

Ce phénomène est toutefois à **nuancer** puisque l'analyse statistique démontre que sur les métiers scientifiques et techniques, elles restent sous-représentées dans des proportions proches de celles de la branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement.

- Ce décalage s'expliquerait par le fait que les autres domaines techniques (conduite de machines, maintenance des équipements industriels...) restent quasi exclusivement masculins (dans les filières de formation, puis dans les emplois).
- Enfin, comme dans d'autres branches, elles sont particulièrement représentées dans les métiers administratifs, de la communication et de la vente.

Sur les autres thématiques d'emploi et de formation, les interlocuteurs estiment que la branche des Industries Chimiques ne présente pas de déséquilibre particulièrement préoccupant en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Sur les conditions d'emploi (types de contrat, temps de travail, ...), le rapport annuel sur l'égalité professionnelle confirme les éléments statistiques consolidés dans cette étude :
 - une quasi-absence d'écart entre femmes et hommes sur l'emploi stable (CDI),
 - et par contre une part plus importante des femmes parmi les salarié.e.s à temps partiel (sachant qu'il est particulièrement faible pour les hommes dans cette branche).
- Sur la formation professionnelle continue des salariés, la branche estime qu'il n'existe pas de différence notable entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation en règle générale :
 - le rapport annuel sur l'égalité professionnelle fait apparaître quelques différences, mais jugées non notables et s'expliquant par la situation de la mixité dans les effectifs.



Les principaux axes de la politique de la branche des Industries Chimiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les points clés de l'accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale signé par la branche des Industries Chimiques en 2008

- La branche des Industries Chimiques a signé un accord le 12 juin 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale qui reprend les grands axes de sa politique en matière d'égalité femmes et hommes.

L'observation : un élément important pour la branche

- Les premiers articles de l'accord sont consacrés à l'observation de la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de ses évolutions dans le temps : cet accent a été souhaité par les partenaires sociaux qui ont voulu se donner les moyens d'observer les effets de leur politique (*cf. les outils et moyens*).

Le recrutement : une attention particulière aux conditions d'emplois

- Au-delà des processus d'embauche non discriminants, la question de la mixité des recrutements est principalement traitée dans l'accord sous l'angle des **conditions d'exercice de l'activité** (spécificité de l'activité), et notamment l'aménagement des postes de travail qui reste un obstacle à la mixité des emplois dans certains établissements.
- Ainsi, dans certaines entreprises, les indicateurs spécifiques vont concerner l'aménagement des postes, mais également des locaux (possibilité de disposer de vestiaires, de sanitaires... pour les femmes comme pour les hommes).

La formation professionnelle : diversifier les modes de formation pour favoriser un accès à tous les salarié.e.s

- Les entreprises sont invitées à prendre des dispositions afin de faciliter la participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de formation, et notamment en cherchant des **solutions de formation permettant de limiter les problèmes organisationnels de l'absence** :
 - décentralisation de certaines actions afin de réduire l'éloignement géographique de certains lieux de formation ;
 - recours à la formation à distance et à des formations de durées adaptées et modulaires permettant la meilleure accessibilité pour tous ;
- Par ailleurs les entreprises qui constatent des inégalités dans l'accès à la formation sont encouragées à se donner des objectifs quantifiés et ciblés de suppression des écarts.



Parcours professionnel et évolution de carrière

- Au-delà des principes rappelés de veiller à une mixité des promotions, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'effectuer **un bilan comparatif de l'ancienneté** des femmes et des hommes dans les différents coefficients hiérarchiques.

Conciliation vie professionnelle-vie familiale

- L'accord rappelle les différents moyens permettant une meilleure conciliation des impératifs de la vie professionnelle et de la vie familiale, notamment la nécessaire **facilitation des retours de congés liés à la parentalité**, du recours au **temps partiel choisi** ne pouvant constituer un frein au déroulement de carrière des salarié.e.s concerné.e.s et les possibilités **d'aménagement des horaires**.

Des actions de communication et d'information de la branche pour lever les stéréotypes culturels touchant à certains de ses métiers

- Bien que les industries chimiques connaissent une meilleure mixité que d'autres secteurs industriels, des déséquilibres existent par métier. C'est pourquoi la branche poursuit ses **efforts de communication auprès notamment des étudiantes** pour les encourager à s'engager dans les filières scientifiques et techniques, et participe aux actions de **promotions de ses métiers auprès des femmes** afin de lutter contre les stéréotypes.
- Elle encourage également les entreprises à profiter de toute action de communication permettant de **montrer l'intérêt que la branche attache à la progression de l'égalité professionnelle** : lors de manifestations, visites dans les établissements d'enseignement, etc.

Le partage de bonnes pratiques

- Afin d'accompagner les entreprises désireuses de progresser vers cette égalité, mais ne sachant pas comment s'y prendre, la branche s'est engagée à **faciliter la diffusion d'expériences positives** mises en œuvre par d'autres entreprises de la profession. Ainsi le Comité de pilotage paritaire de la diversité est chargé de les identifier, et le/la correspondant.e « diversité » des entreprises, désigné.e en application de l'accord-cadre diversité (2007) est chargé.e de les promouvoir et les fera connaître au Comité de pilotage.

(cf. les outils et moyens)

La mixité dans les instances représentatives : un rappel du principe

- L'accord rappelle le souhait des partenaires sociaux que la représentation des femmes et des hommes puisse être progressivement rééquilibrée autant au niveau de la branche qu'au sein des entreprises.



Les actions ou outils mis en place par la branche des Industries Chimiques en matière d'égalité professionnelle

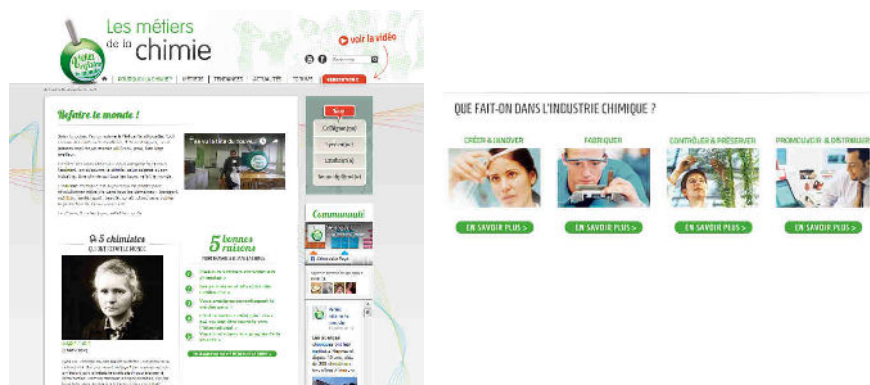
Des outils performants d'observation de la situation et de son évolution

- La branche s'est dotée des **moyens nécessaires pour collecter les informations régulièrement auprès des entreprises** lui permettant d'établir son rapport de branche, dont les indicateurs sur la situation en matière d'égalité professionnelle.
- Porté par l'UIC, un système d'enquête annuel a été mis en place. Chaque année, les entreprises reçoivent un fichier qu'il leur est demandé de remplir concernant leurs salarié.e.s (condition d'emploi et de formation notamment). La diffusion, la collecte et le prétraitement de ces fichiers sont effectués au niveau régional par les instances régionales de l'UIC, dont l'analyse et le traitement sont ensuite consolidés au niveau national par l'Observatoire de la branche.
- Cette systématisation permet à la branche d'obtenir chaque année un taux de réponse très important. L'atteinte de ce très bon taux de retour est facilitée par le fait que la grande majorité des entreprises de la branche sont adhérentes à cette organisation professionnelle, mais également par la forte mobilisation des équipes sur cette collecte.
- La branche est donc ainsi capable de disposer d'une analyse suivie dans le temps sur l'ensemble des indicateurs qu'elle a mis en place.

Les moyens et outils de promotion des métiers de la branche auprès des jeunes et des prescripteurs de l'orientation

- Comme la plupart des branches industrielles, les Industries Chimiques doivent en premier lieu lutter contre des visions relativement négatives de leurs activités, et en particulier :
 - une industrie vieillissante
 - une industrie polluante
- La branche a donc mis en place un site Internet dédié pour communiquer sur ses métiers

www.lesmetiersdelachimie.com (extrait)





- Le sujet de l'attractivité des métiers n'est **pas traité** spécifiquement **sous l'angle de l'égalité professionnelle**. Toutefois, il est veillé à ce que les textes ne privilégient pas un sexe plutôt qu'un autre, et que les illustrations ne fassent pas appel à des stéréotypes de sexe, avec des **illustrations des métiers présentant un équilibre entre jeunes ou salarié.e.s femmes comme hommes**.

Le Kit Egalité : outil mis à disposition des entreprises pour faciliter la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Si la branche comprend des grands groupes industriels, 94 % des entreprises qui la composent sont de PME/TPE.
- Ainsi, l'Observatoire des industries chimiques a mis à disposition des entreprises de la branche un outil interactif développé par un prestataire spécialisé qui permet de saisir les données nécessaires à la constitution des documents pour être en conformité avec la loi.

- A partir de la saisie des données, indicateur par indicateur, l'entreprise peut les contextualiser et les analyser pour rechercher des pistes d'actions possibles
- Le Kit égalité des industries chimiques permet :
- de produire le rapport de situation comparée (RSC),
 - de préparer un plan d'action,
 - de réaliser une synthèse.



Un outil d'échange des bonnes pratiques

- Hébergé sur la même plateforme que le Kit égalité et coanimé par le même prestataire, un outil de partage de bonnes pratiques est mis en ligne.



- Les entreprises qui le souhaitent peuvent soumettre des bonnes pratiques, qui sont ensuite analysées et validées, puis diffusées.



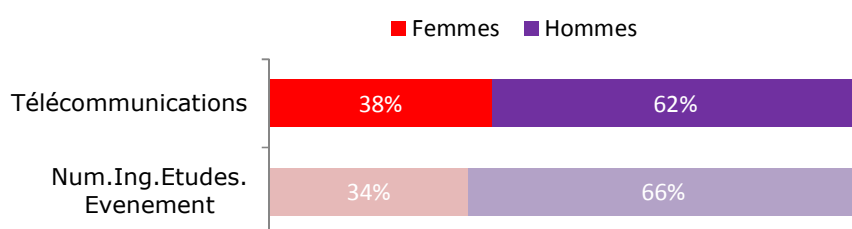
Les grands enjeux de la politique en
matière d'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes de
la **branche des**
Télécommunications



Analyse statistique de la situation des femmes et des hommes en matière d'emploi

La branche des Télécommunications présente un déséquilibre de mixité proche de celui de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement

Répartition par sexe des salarié.e.s

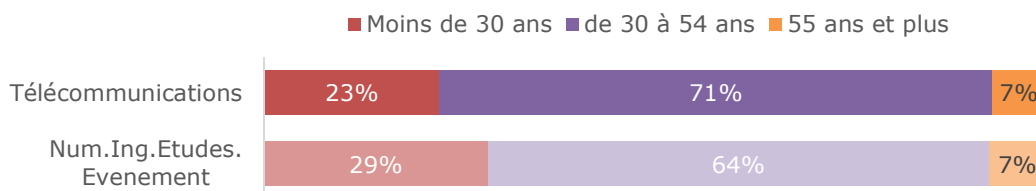


Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

De plus, comme la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement, ses effectifs sont assez jeunes...

Répartition des salarié.e.s par tranche d'âge

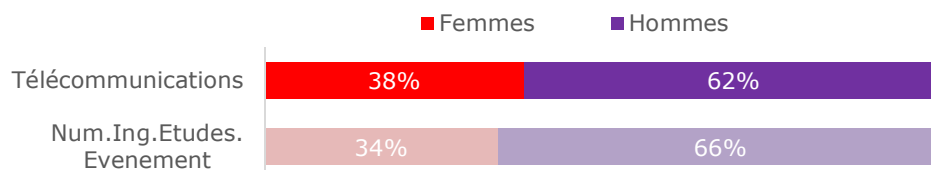


Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Et comme elle, le déséquilibre femmes-hommes se retrouve dans les mêmes proportions pour l'ensemble de ses effectifs et parmi les salarié.e.s de moins de 30 ans.

Répartition par sexe des salarié.e.s de moins de 30 ans



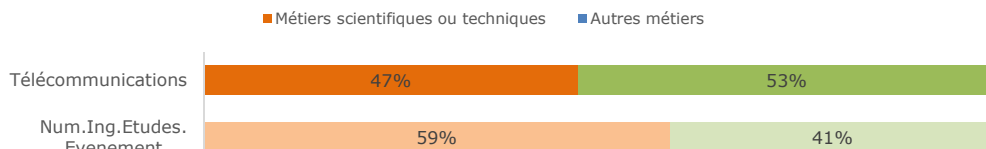
Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



Un peu moins de la moitié de ses salarié.e.s exerce un métier scientifique ou technique, soit un peu moins que dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement.

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s en fonction du type de métier exercé



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes exerçant un métier scientifique ou technique



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Le déséquilibre entre les femmes et les hommes sur les métiers scientifiques ou techniques est exactement **le même** que dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et conseil et des métiers de l'Événement (les hommes exercent 2 fois plus souvent un métier de ce type).

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes exerçant un "Autre métier" (non scientifique ou technique)



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Alors que celui sur les autres métiers est moins important dans la branche des Télécommunications (ration se rapprochant un peu plus de 1) : la branche des Télécommunications comprend en effet une part très importante de commerciaux.ales, dont les effectifs sont relativement équilibrés entre femmes et hommes, contrairement aux métiers supports « traditionnels ».

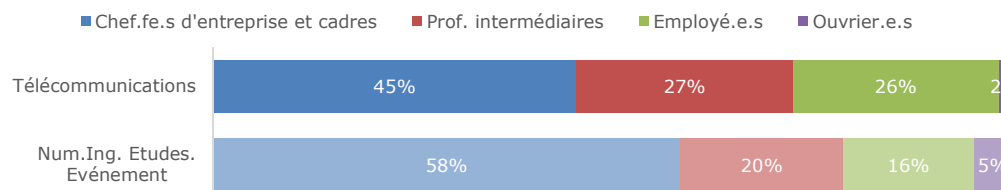
Lecture

1= égalité ; >1: déséquilibre en faveur des hommes ;
<1 : déséquilibre en faveur des femmes



La proportion de salarié.e.s appartenant à la catégorie chef.fe.s d'entreprise ou cadres est élevée, mais reste en dessous de celle de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s par catégorie socioprofessionnelle



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes chef.fe.s d'entreprises et cadres



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

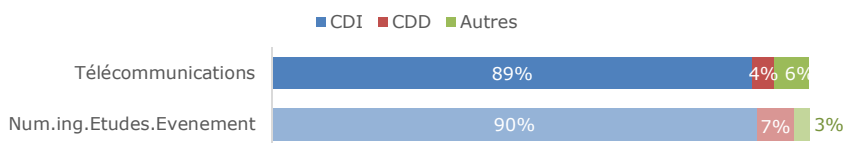
Lecture

1 = égalité ; > 1 : déséquilibre en faveur des hommes ;
< 1 : déséquilibre en faveur des femmes

- Dans les Télécommunications, la situation est un peu moins inégalitaire entre les femmes et les hommes pour l'accès à la catégorie chef.fe d'entreprise ou cadre (*ratio plus proche de 1*).

Une même proportion élevée de salarié.e.s en CDI, et une même « presque parité » sur ce critère dans les deux branches

Répartition des salarié.e.s par type de contrat



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Rapport entre la proportion d'hommes et de la proportion de femmes en CDI



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

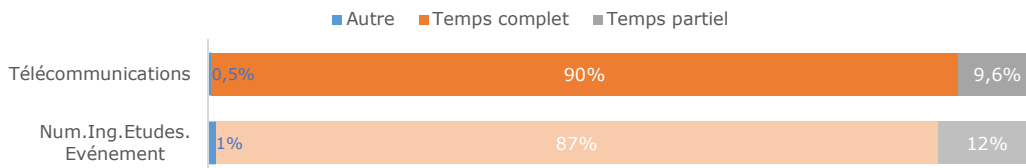
Lecture

1 = égalité ; > 1 : déséquilibre en faveur des hommes ;
< 1 : déséquilibre en faveur des femmes



Une proportion encore plus élevée dans la branche des Télécommunications de salarié.e.s à temps complet que dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement

Répartition de l'ensemble des salarié.e.s par condition d'emploi



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Et un déséquilibre encore plus marqué entre les femmes et les hommes sur les temps partiels.

Rapport entre la proportion d'hommes et la proportion de femmes à temps partiel



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Lecture

1 = égalité ; >1 : déséquilibre en faveur des hommes ;

<1 : déséquilibre en faveur des femmes



Les points clés du diagnostic des acteurs de la branche des Télécommunications de la situation en matière d'égalité professionnelle sur les thématiques emploi et formation

Le principal enjeu en matière d'égalité professionnelle est le défaut de mixité dans les effectifs

- La **part des femmes** dans les effectifs reste en effet fortement **inférieure** à celle des hommes depuis de nombreuses années, **sans constat d'amélioration**. Depuis de nombreuses années, la part des femmes stagne autour de 30% en moyenne.
- Comme pour la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Événement, ce déséquilibre s'explique par la **faible proportion de jeunes filles dans les filières techniques** conduisant à ses métiers.
- Une étude sur l'attractivité des métiers de la branche, fondée sur l'analyse des Verbatim repérés sur Internet (réseaux sociaux, forums de discussion ...) a par ailleurs montré que :
 - les jeunes **connaissaient très mal les métiers** de la branche, qu'ils en avaient une représentation très floue,
 - et qu'ils en avaient la vision d'un **secteur «élitiste»** en matière de formation (grandes écoles d'ingénieurs, ...) et donc ne concernant que de très hauts profils. Ils auraient donc tendance à écarter cette voie.

Concernant l'égalité professionnelle au sein de la branche, les Télécommunications ne constatent pas d'écarts plus significatifs que dans d'autres branches

- Elle identifie une même problématique de plafond et de mur de verre ;
- Le suivi des actions de formation montre que l'accès à la formation est corrélé à la part des femmes dans la branche ;
- Une part plus importante de femmes que d'hommes à temps partiel, quoique la part des hommes augmenterait légèrement depuis quelques années, résultats pouvant être attribués à une évolution des mentalités, mais également aux politiques menées dans certaines grandes entreprises en faveur de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

La branche constate que parmi les grandes entreprises relevant de sa convention collective, des politiques très fortes sont mises en place

- Certains accords d'entreprises relatifs à l'égalité professionnelle pourraient être allés beaucoup plus loin en matière d'engagement que l'accord de branche, notamment en termes d'actions mises en place.



Points clés de l'accord de branche des Télécommunications relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accord encourage le rééquilibrage des effectifs entre les femmes et les hommes

- En termes d'objectifs chiffrés, il est souhaité de se **rapprocher des taux de sortie des grandes filières de formations** commerciales, technologiques et scientifiques, dont **l'indicateur** est ajouté au bilan social réalisé par la branche.
- Et par ailleurs, il ne vise pas uniquement la progression de la part des femmes dans les effectifs globaux, mais également le **rééquilibrage** de la proportion femmes-hommes **dans les emplois**, certains étant très masculinisés, d'autres féminisés (métiers support par exemple) au sein de la branche.

Éliminer tous risques de sexualisation des emplois

- Examen, et correction le cas échéant des critères de définitions des emplois pour vérifier qu'ils ne sont pas de nature à écarter des femmes ou des hommes de leur accès.

L'alternance et la formation un moyen d'intégrer des femmes dans les filières techniques

- Si en matière de recrutement et de formation, l'accord égalité se limite à rappeler les principes d'égalité,
- une mesure spécifique en faveur des femmes est inscrite dans **l'accord formation de la branche** : les femmes préparant un diplôme ou un titre professionnel à finalité scientifique ou technique sont désignées comme public prioritaire bénéficiant d'une durée dérogatoire de formation professionnalisante (durée du contrat ou de l'action de professionnalisation).

Formation et parentalité

- Afin que la parentalité ne soit pas un frein à la formation, les partenaires sociaux ont décidé que lorsqu'une période de formation se déroulant hors temps de travail occasionne des frais supplémentaires de garde d'enfant.s de moins de 12 ans, l'allocation de formation versée par l'employeur est majorée de 10%.

Encouragement à la recherche et à la mise en place de solutions pour une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée

- L'accord encourage les entreprises à rechercher des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, et donne des exemples :
 - mise en place de services facilitant les démarches de la vie quotidienne (plateforme téléphonique ou intranet réservé aux salarié.e.s pour fournir des informations utiles au quotidien, mise en place de mini boutiques ou de conciergerie de services pour pressing ...) ;



- mise en place de plans de mobilité concertés avec les acteurs locaux pour diminuer l'utilisation de la voiture personnelle et/ou les temps de transport ;
- de l'aide au développement des chèques emploi service universel pour faciliter le soutien scolaire ou la garde des jeunes enfants des salarié.e.s, etc.

Faciliter le retour des salarié.e.s suite à un congé familial

- Un maintien pour les salarié.e.s qui le souhaitent du lien avec les salarié.e.s pendant les congés familiaux afin de limiter les effets de l'éloignement et faciliter leur retour à l'activité professionnelle.

Promotion des femmes, un objectif affirmé

- Encouragement à la mise en place de démarches de repérage et d'accompagnement des parcours des « **potentiels** » féminins.

Communication pour l'attractivité de la branche

- Les **partenaires sociaux** (organisation professionnelle UNETEL-RST et les organisations syndicales signataires de l'accord) s'engagent à intégrer la culture de la mixité et de l'égalité professionnelle dans leurs actions de **communication** sur l'image et la représentation sociale des métiers dans lesquels il existe un déséquilibre entre femmes et hommes.



Les outils ou moyens mis en place par la branche des Télécommunications en matière d'égalité professionnelle

- Une action centrée sur la communication et l'image de la branche.
- Les partenaires, et notamment l'organisation professionnelle concentrent leurs efforts sur la communication : pour une meilleure image des métiers, et notamment auprès des femmes. Cela se traduit notamment par la participation à diverses manifestations, et à des partenariats avec des organismes de conseil en orientation.

Exemple : partenariat avec le magazine l'Étudiant



Un numéro spécial dédié à la présentation des métiers, mais surtout à la place des femmes dans ces métiers.

Le Trophée social des Télécoms récompense régulièrement les projets en faveur de l'attractivité auprès des femmes

- Les partenaires sociaux de la branche constatent que certaines très grandes entreprises mènent des politiques fortes dans ce domaine et sont assez innovantes.
- Organisé par l'UNETEL-RST et un organisme de protection sociale, le Trophée social des Télécoms récompense toute initiative ayant permis la mise en place d'un projet ou d'un dispositif social innovant, favorisant le dialogue social, la diversité, **l'égalité professionnelle**, la formation professionnelle, la qualité de vie au travail, et la santé au travail.
- De nombreux projets portant sur l'égalité sont nommés lors de ces trophées, offrant une visibilité à l'entreprise, mais représentent également un vivier de bonnes pratiques.



RECOMMANDATIONS



Les principes ayant conduit à ces recommandations

La mise en exergue de certaines actions prioritaires

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de formation est un **sujet vaste, transversal, qui englobe de multiples thématiques**. Agir en faveur de cette égalité implique donc la mise en place d'une somme de « petites mesures » qui toutes, menées de front, peuvent avoir un effet sur les déséquilibres constatés entre la situation des femmes et des hommes. C'est d'ailleurs pourquoi dans l'accord de la Branche, les partenaires sociaux ont inclus un très grand nombre de domaines.
- Les préconisations d'actions qui suivent concernent également un grand nombre de sujets. Mais dans un souci de visibilité et d'efficacité, nous avons choisi de proposer aux partenaires sociaux une **priorisation de certains enjeux et certaines actions**, afin de renforcer la visibilité de ce plan d'action, alors même que l'on sait que le sujet de l'égalité est d'abord une affaire de sensibilisation, afin de pouvoir faire évoluer les mentalités.

Une nécessaire articulation avec les autres actions menées par la Branche en termes d'attractivité auprès des publics féminins

- L'un des sujets clés de l'égalité professionnelle dans la Branche est la part minoritaire des femmes dans ses effectifs.
- Ce sujet renvoie directement à la problématique qui a été étudiée dans une autre étude de l'OPIIEC sur l'attractivité des métiers du Numérique et de l'Ingénierie pour les publics féminins.
- Les recommandations faites à l'issue de cette mission s'appliquent pleinement par rapport au diagnostic réalisé sur cette présente étude : elles sont donc **intégrées dans la réflexion** et leurs principaux principes sont rappelés dans les actions proposées.
- Certaines actions d'attractivité ont même pu être précisées par des exemples.

Une importance accordée à la communication et à la sensibilisation

- Les analyses ayant montré le poids important des **facteurs psychosociologiques** dans la situation professionnelle des femmes et des hommes, l'accent est mis pour un certain nombre de nos propositions sur la **communication et la sensibilisation**.

Une volonté de cibler les TPE-PME

- Il est apparu dans les analyses que si une part importante de grandes entreprises de la Branche dispose déjà de politiques assez avancées en matière d'égalité professionnelle, ce sujet semble **plus difficile à traiter pour les TPE et PME** (majorité des entreprises de la Branche) : faute de temps ou de moyens à consacrer à la réflexion sur ce sujet rarement identifié comme prioritaire, mais aussi en termes d'idées sur les solutions pouvant être mises en œuvre. C'est pourquoi un certain nombre des propositions d'actions leur est particulièrement destiné.



Des alternatives proposées sur certaines propositions

- Si les objectifs visés sont clairs, la mise en œuvre de certaines actions peut parfois prendre plusieurs formes. Quand cela est le cas, les alternatives argumentées sont proposées.
- Des indications opérationnelles pour guider la prise de décision
Pour chaque action proposée, sont indiqués :
 - l'objectif visé
 - les **étapes** de la mise en œuvre
 - le ou les **porteurs** pressentis : il s'agit de suggestions qui sont soumises à la réflexion des commanditaires de cette mission
- Ont également été ajoutés deux autres indicateurs ayant pour objectif de guider les choix des partenaires sociaux dans leur décision **de lancer ces actions** :
 - Le Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation de l'égalité femmes hommes dans la Branche est directement explicité pour chaque action :
 : moins prioritaire ; : important ; : prioritaire
 - le degré **d'investissement RH (en ressources humaines)** : qui apporte une appréciation sur l'effort de mise en œuvre nécessaire de l'action pour les acteurs de la Branche :
 simple moyennement complexe complexe
 - le degré **d'investissement financier** de l'action pour les acteurs de la Branche :
 € : peu coûteux €€ : moyennement coûteux €€€ : coûteux
 - l'effet pressenti de l'action sur les entreprises et les salarié.e.s de la Branche sur l'échelle du **temps** :
 court terme ; moyen terme ; long terme



Les principaux défis à relever en matière d'emploi et de formation pour l'égalité professionnelle dans la Branche du Numérique, de l'Ingénierie des Etudes et conseil et des métiers de l'Événement

5 enjeux prioritaires

1. Augmenter l'attractivité des métiers de la Branche, et notamment auprès des publics féminins

Pourquoi cet enjeu est prioritaire

- Si tous les secteurs et tous les métiers ne souffrent pas d'un même déficit de mixité (le secteur des Etudes et conseil est quasi paritaire, et celui de l'Événement compte davantage de femmes), la spécificité de la Branche est la part minoritaire des femmes au sein de ses effectifs au global (seulement un tiers dans les effectifs globaux, et seulement un quart dans le secteur du Numérique).
- Le déficit de femmes se renforce par le fait qu'il augmente dans les métiers cœur (*par exemple dans le numérique pour mémoire, 33 % de femmes, mais 20 % d'ingénieures et 14 % de techniciennes*).
- Il est lié à un déséquilibre particulièrement important des femmes dans plusieurs filières de formation, viviers de recrutement direct des entreprises.
- De plus, le déficit de mixité est davantage ressenti dans les entreprises où les femmes sont minoritaires.
- Ce déséquilibre conduit à accentuer les inégalités constatées ensuite au sein des entreprises : sur la répartition par sexe des métiers, de l'accès à la formation, aux postes de direction, etc.
- Il s'agit par ailleurs d'un axe privilégié d'intervention dont les entreprises souhaitent voir la Branche s'emparer car il demande des actions de long terme, de sensibilisation, de communication auprès de différents types d'acteurs, qu'elles ne peuvent que très minoritairement porter individuellement.
- Ainsi, même s'il y a un déficit d'hommes dans un secteur et dans quelques métiers, comme il est moins ressenti comme une problématique dans les entreprises, et qu'il est compliqué de porter un message de sensibilisation compréhensible sur « le défaut de mixité » nous suggérons de prioriser la compensation du déficit de femmes dans les actions proposées.



2. Aider les entreprises à améliorer leurs pratiques en matière de recrutement, et notamment à augmenter la part des femmes dans les embauches dans les métiers où elles sont minoritaires

Pourquoi cet enjeu est prioritaire ?

- Fortement lié à l'attractivité des métiers de la Branche, le recrutement est considéré comme la clé de rééquilibrage de la mixité dans les entreprises.
- Pour les entreprises, plusieurs défis restent à relever pour le développement des embauches des femmes :
 - identifier les viviers de candidates et s'en faire connaître positivement
 - s'assurer que leurs méthodes et process de recrutement n'induisent pas de biais dans la sélection des candidatures amenant à discriminer ou à décourager les femmes.

3. Encourager et aider à améliorer l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle dans les entreprises

Pourquoi cet enjeu est prioritaire

- La Branche se heurte à des freins spécifiques pour un certain nombre de métiers et d'entreprises de la Branche, notamment :
 - une part significative de salarié.e.s est amenée à travailler chez des clients (déplacements, adaptation aux contraintes et aux organisations des clients, ...)
 - l'activité de prestation de services intellectuels est particulièrement génératrice de complexité dans l'organisation de la charge de travail.
- Il s'agit également d'un facteur important pour l'attractivité, le recrutement et la fidélisation des salarié.e.s, et tout particulièrement des femmes. Il a donc un impact direct sur la mixité de la Branche. L'équilibre vie privée/vie professionnelle est en effet particulièrement sensible pour les femmes, car elles ont encore culturellement une charge plus importante au sein de la famille notamment au regard des enfants.
- Par ailleurs, l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle influe également fortement sur les autres thématiques relevant de l'égalité professionnelle, notamment l'accès des femmes aux postes à responsabilités et celui à la formation.
- Il s'agit enfin d'un sujet fortement développé dans l'accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour lequel les entreprises peuvent rencontrer des difficultés particulières dans son application.



4. Encourager l'accèsion des femmes aux postes à responsabilités

Pourquoi cet enjeu est prioritaire

- Si ce sujet n'est pas spécifique à la Branche (*un même constat dans quasi tous les secteurs économiques, même dans des branches beaucoup plus féminines*), la sous-représentation des femmes dans les hauts niveaux de responsabilités est encore plus importante, et visible, car le vivier pour des mobilités verticales de femmes est plus réduit.
- L'effort que la Branche pourra faire en faveur de l'évolution des femmes aux postes à responsabilités représenterait un argument que les entreprises pourront faire valoir dans leurs actions d'attractivité auprès des publics féminins : montrer que des choses sont faites en faveur de cette évolution des femmes, qu'elles y ont/auront des perspectives d'épanouissement professionnel et que les entreprises sont prêtes à les accompagner, constituera un facteur de promotion vis-à-vis d'elles.

5. Encourager et aider les entreprises à respecter leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Pourquoi cet enjeu est prioritaire

- Car malgré les efforts des partenaires sociaux, et notamment le suivi effectué par l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective (OPNC), une part significative d'entreprises, même soumises à des obligations réglementaires n'a pas réalisé de diagnostic, de plan d'actions ou négocié d'accord sur l'égalité professionnelle.
- Car le travail de diagnostic peut avoir un impact réel sur la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les entreprises (même les petites non soumises à des démarches spécifiques en la matière), notamment grâce au rôle révélateur du bilan de situation comparée sur l'existence de déséquilibres qui peuvent être seulement pressentis, voire ignorés. Il s'agit également d'un moyen de sensibiliser la direction, le management et les salarié.e.s sur ce sujet.

2 autres défis complémentaires pour la Branche

Faire que les congés de parentalité ne soient pas un frein à l'évolution des salarié.e.s.

- S'il ne s'agit pas d'un enjeu spécifique à la Branche, la lutte contre l'impact négatif des congés de parentalité, et notamment des congés de maternité et des congés parentaux, sur l'évolution des salariées femmes est l'un des engagements des partenaires sociaux de la Branche et s'inscrit dans l'action de fond en faveur de son attractivité auprès des femmes



Encourager l'accès des femmes aux formations techniques qualifiantes et/ou diplômantes.

- L'analyse tant quantitative que qualitative de l'accès à la formation entre les femmes et les hommes ne fait pas apparaître de déséquilibre en volume. Les différences qui apparaissent dans les thématiques sont directement liées à la sexuation des métiers.
- Pour la Branche, la spécificité repose davantage sur la possibilité de développer la part des femmes suivant des formations techniques qualifiantes leur permettant d'évoluer vers des métiers occupés majoritairement par des hommes.



Pour relever ces défis, la Branche dispose de 5 types de leviers, permettant différentes actions

L'orientation / l'attractivité

- 1. Désigner au sein de l'équipe de l'OCTA une personne responsable de l'introduction de la dimension féminine dans toutes les actions de promotion des métiers de la Branche
- 2. Rédiger une charte des valeurs en faveur de la mixité et de l'augmentation du nombre de femmes dans les métiers occupés majoritairement par des hommes, et y faire référence dans l'ensemble des supports de promotion des métiers
- 3. Signer des conventions entre le FAFIEC et les réseaux du CEP les encourageant à promouvoir les métiers de la Branche auprès des femmes en échange d'information sur ses métiers et sur ses priorités en matière de formation
- 4. Diffuser aux institutionnels un « kit de promotion » leur permettant d'être le relais de la promotion des métiers de la Branche
- 5. Diffuser aux entreprises un « kit de promotion » facilitant les actions de promotion qu'elles peuvent mener elles-mêmes lors de leurs recrutements

La mesure, l'étude et le suivi

- 6. Confier à une instance paritaire de Branche la promotion et le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 7. Encourager une transmission plus large des accords d'entreprise à l'OPNC
- 8. Suivre et rendre compte de l'intégration de la thématique de l'égalité professionnelle dans toutes les études de la Branche et de l'analyse des accords d'entreprise
- 9. Créer un tableau de bord annuel de l'égalité professionnelle pour les indicateurs les plus emblématiques

La communication /sensibilisation

- 10. Déclencher une communication de mobilisation sur la mise en œuvre de l'Accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle
- 11. Créer progressivement une collection de vidéos ou de livrets permettant de combattre les préjugés nuisant à l'égalité professionnelle

L'accompagnement GRH

- 12 Créer un outil dédié permettant aux entreprises de réaliser simplement leur diagnostic et de définir leur plan d'action en matière d'égalité professionnelle
- 13. Compléter les outils RH proposés aux entreprises pour qu'ils prennent davantage en compte l'égalité professionnelle
- 14. Elargir la prise en charge des diagnostics GPEC/GRH financés par le FAFIEC à la thématique de l'égalité professionnelle
- 15. Diffuser aux entreprises le benchmark sur les aides et outils de l'Etat
- 16. Créer un espace internet de publication des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, éventuellement couronnées annuellement d'un « prix de l'égalité »
- 17. Créer des partenariats entre la FAFIEC et les acteurs publics ou les associations accompagnant les entreprises en matière d'égalité professionnelle pour encourager, faciliter, voire développer le recours aux offres existantes

La formation

- 18. Développer une action collective nationale (ACN) dédiée à l'égalité professionnelle
- 19. S'assurer que toutes les actions collectives de formation RH intègrent bien le sujet de l'égalité professionnelle



	Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation	Degré d'investissement RH	Degré d'investissement financier	Effet pressenti
L'orientation / l'attractivité				
1. Désigner au sein de l'équipe de l'OCTA une personne responsable de l'introduction de la dimension féminine dans toutes les actions de promotion des métiers de la Branche	!!!	📋	€	⌚⌚⌚
2. Rédiger une charte des valeurs en faveur de la mixité et de l'augmentation du nombre de femmes dans les métiers occupés majoritairement par des hommes, et y faire référence dans l'ensemble des supports de promotion des métiers	!!!	📋	€€	⌚⌚⌚
3. Signer des conventions entre le FAFIEC et les réseaux du CEP les encourageant à promouvoir les métiers de la Branche auprès des femmes en échange d'information sur ses métiers et sur ses priorités en matière de formation	!!!	📋	€	⌚⌚⌚
4. Diffuser aux institutionnels un « kit de promotion » leur permettant d'être le relais de la promotion des métiers de la Branche	!!!	📋	€€	⌚⌚⌚
5. Diffuser aux entreprises un « kit de promotion » facilitant les actions de promotion qu'elles peuvent mener elles-mêmes lors de leurs recrutements	!!!	📋📋	€€	⌚⌚
Mesure et suivi de la situation de l'égalité professionnelle en matière d'emploi et de formation, et de la négociation dans les entreprises				
6. Confier à une instance paritaire de Branche la promotion et le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	!	📋	€	⌚⌚
7. Encourager une transmission plus large des accords d'entreprise à l'OPNC	!	📋	€	⌚
8. Suivre et rendre compte de l'intégration de la thématique de l'égalité professionnelle dans toutes les études de la Branche et de l'analyse des accords d'entreprise	!	📋📋	€	⌚
9. Créer un tableau de bord annuel de l'égalité professionnelle dans la Branche pour les indicateurs les plus emblématiques	!	📋📋	€	⌚



	Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation	Degré d'investissement RH	Degré d'investissement financier	Effet pressenti
Actions de communication et de sensibilisation des entreprises et des salarié.e.s de la Branche				
10. Déclencher une communication de mobilisation sur la mise en œuvre de l'Accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle	🔍🔍🔍	📋📋	€€	⌚⌚
11. Créer progressivement une collection de vidéos ou de livrets permettant de combattre les préjugés nuisant à l'égalité professionnelle	🔍🔍	📋📋📋	€€€	⌚⌚
Accompagnement et outillage RH des entreprises et des salarié.e.s pour lever les freins à l'égalité professionnelle dans la Branche				
12. Créer un outil dédié permettant aux entreprises de réaliser simplement leur diagnostic et de définir leur plan d'actions en matière d'égalité professionnelle	🔍🔍	📋📋	€€€	⌚
13. Compléter les outils RH proposés aux entreprises pour qu'ils prennent davantage en compte de l'égalité professionnelle	🔍🔍	📋📋	€€	⌚⌚
14. Elargir la prise en charge des diagnostics GPEC/GRH financés par le FAFIEC à la thématique de l'égalité professionnelle	🔍	📋📋	€€	⌚⌚
15. Diffuser aux entreprises le benchmark sur les aides et outils de l'Etat	🔍	📋📋	€	⌚
16. option 1 : Créer un espace internet de publication des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, éventuellement couronnées annuellement d'un « prix de l'égalité »	🔍	📋📋📋	€€€	⌚⌚
16. option 2 : Consolider les bonnes pratiques identifiées dans l'étude et éventuellement orienter les entreprises vers les sites existants	🔍	📋	€	⌚⌚
17. Créer des partenariats entre le FAFIEC et les acteurs publics ou les associations accompagnant les entreprises en matière d'égalité professionnelle pour encourager, faciliter, voire développer le recours aux offres existantes	🔍	📋📋	€	⌚⌚



	Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation	Degré d'investissement RH	Degré d'investissement financier	Effet pressenti
Formation				
18. Développer une action collective nationale (ACN) dédiée à l'égalité professionnelle			€€	
19. S'assurer que toutes les actions collectives de formation RH intègrent bien le sujet de l'égalité professionnelle			€	



Levier 1 : Les actions sur l'orientation pour développer l'attractivité de la Branche auprès des jeunes et des candidat.e.s du sexe minoritaire dans les secteurs et les métiers de la Branche

- **Action 1 : Désigner au sein de l'équipe de l'OCTA une personne responsable de l'amélioration de la mixité dans toutes les actions de promotion des métiers de la Branche**

Objectif visé

- Associer tous les secteurs de la branche confrontés à une difficulté d'attirer des femmes dans leurs métiers aux actions engagées par la Branche en matière d'attractivité et de promotion auprès des publics féminins

Porteur(s) possible(s)

- L'OCTA, à qui a été confiée la mission de promotion des métiers de la Branche.

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation :
- Degré d'investissement RH :
- Degré d'investissement financier : €
- Effet pressenti :

Mise en œuvre

Nous rappelons ici de manière très synthétique quelques-unes des propositions faites en matière de sensibilisation (*voir en annexe les préconisations du rapport final de l'étude sur l'attractivité des métiers du Numérique et de l'Ingénierie pour les publics féminins en France*).

- **Créer une mission d'amélioration de la mixité dans la Branche.**
- Poursuivre toutes les actions en matière d'attractivité des métiers, tout en **instillant la dimension féminine** dans l'ensemble des actions engagées :
 - **développer des argumentaires** permettant de présenter les métiers de la Branche avec des arguments auxquels seraient plus sensibles les publics féminins (*accentuer l'aspect relationnel des domaines techniques, mettre en avant l'utilité, le sens des activités, jouer sur la fibre féministe, changer la représentation masculine, rassurer sur les capacités des candidates, ...*),
 - de compléter la **banque d'images ou de vidéos métiers** présentant des femmes exerçant un métier majoritairement exercé par des hommes qui sera mise en place dans le cadre de la promotion des métiers,



- de convaincre les **entreprises** qui ne le seraient pas de l'intérêt d'attirer plus de femmes et de les encourager à mener des actions par elles-mêmes,
- d'encourager les **salariées** à être relais, ambassadrices de ces actions de promotions des métiers,
- de sensibiliser les **prescripteurs de l'emploi** (conseillers Pole Emploi, missions locales, maisons de l'emploi et de la formation, conseillers en évolution professionnelle,..) et de l'orientation (conseillers d'orientation psychologues, Onisep, l'Etudiant, ...),
- de **construire des partenariats** avec les fédérations, associations ayant déjà engagé des actions auprès des jeunes femmes et de poursuivre les partenariats avec les différentes écoles, forums, etc.

► **Action 2: Rédiger une charte de valeurs en faveur de la mixité et de l'augmentation du nombre de femmes dans les métiers occupés majoritairement par des hommes, et y faire référence dans l'ensemble des supports de promotion des métiers**

Objectif visé :

- Exprimer clairement et diffuser l'objectif de la Branche de développer la mixité et d'accueillir davantage de femmes dans les entreprises lors des échanges et dans les outils de présentation des métiers ;
- Anticiper et répondre point par point aux préjugés touchant la sexuation des métiers.

Porteur(s) possible(s)

- L'Observatoire Paritaire des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil et des métiers de l'Évènement (OPIIEC) notamment pour le référentiel des métiers de la Branche
- L'OCTA à qui a été confiée la mission de promotion des métiers de la Branche dont il est proposé qu'elle assure un rôle de « veille » sur la prise en compte de la dimension féminine dans toutes ses actions de promotion des métiers, voire de celles des autres instances de la Branche travaillant sur des actions ou outils de promotion des métiers.
- Le FAFIEC, OPCA de la Branche
- Ou l'instance paritaire dédiée à l'égalité professionnelle dont nous proposons la création (cf. action n°5)

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation :
- Degré d'investissement RH :
- Degré d'investissement financier : €€
- Effet pressenti :



Mise en œuvre de l'action

- **Rédiger une charte de valeurs en faveur de la mixité et de l'augmentation du nombre de femmes dans les métiers occupés majoritairement par des hommes**

Sa tonalité sera de porter un message de conviction mobilisatrice et enthousiasmante de l'intérêt pour la Branche de développer la mixité.

- Ce message pourra reprendre des arguments développés dans l'étude sur l'attractivité et confirmés auprès d'un certain nombre d'entreprises interrogées pour l'étude sur l'égalité professionnelle.

Par exemple : le message pourra développer les points suivants :

Les entreprises de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et Conseil, et des métiers de l'Évènement souhaitent équilibrer leurs effectifs et attirer plus de femmes

Si elles recherchent avant tout des « talents », des « compétences » sans discriminer aucun.e candidat.e, elles considèrent que la mixité femmes-hommes

- est un facteur de performance et d'innovation : apport de points de vue différents, une richesse favorable au développement de l'entreprise, ...
- favorise l'amélioration du « *climat social* », une bonne mixité des équipes étant un facteur de bonne entente dans les équipes,...
- est un enjeu de société.

Elles rappellent que leurs métiers et leurs environnements de travail sont ouverts et adaptés à tou.te.s grâce à :

- de fortes perspectives d'embauche
- un fort taux d'embauches en CDI
- des perspectives de progression salariale rapide
- la diversité des missions confiées et donc des domaines d'expertise acquis : diversité des secteurs touchés, diversité des outils, etc.
- la variété et le renouvellement des interlocuteurs
- la non monotonie des journées : déplacements, etc.
- des temps de travail potentiellement importants mais une flexibilité des horaires (télétravail)
- la possibilité d'évoluer à l'étranger
- la capacité d'évoluer rapidement
- le gain rapide de compétences

- Intégrer systématiquement tout ou partie de cette charte de valeurs dans tous les documents présentant les secteurs et les métiers de la Branche
- Par ailleurs, dans toutes présentations ou supports, **s'adresser directement aux femmes en intégrant un message qui leur soit directement destiné**



- Par exemple, en introduction ou en conclusion de toute présentation auprès d'étudiant.e.s, auprès de prescripteurs (conseiller.e.s d'orientation, conseiller.e.s emploi, ...),
- Par exemple : Dans le guide des métiers en préparation

Message possible

Les entreprises de ces secteurs constatent que ces métiers sont moins connus ou moins prisés par les femmes.

(reprise d'arguments issus de l'étude sur l'attractivité)

- Pourquoi laisser aux hommes ces métiers passionnants ?
- Vous pourrez créer les objets de demain
- Etre un.e bon.ne ingénieur.e c'est avoir des compétences techniques et surtout des compétences humaines et relationnelles

Et pourtant les entreprises de la Branche peuvent vous apporter des conditions et des perspectives de carrière particulièrement

(reprise des arguments sur les perspectives offertes par la Branche (cf. supra))

- Créer un logo, une vignette, ou utiliser une photo ... interpellant les femmes pour signaler le message :
 - Sur des versions papier : intégrer ce message (en introduction, sur la page présentant une famille métier particulièrement masculine, en conclusion, ..)
 - Sur des versions interactives : utiliser ce logo, cette vignette, etc. pour créer un lien hypertexte conduisant à une page dédiée :
 - * présentant ce message
 - * faisant le lien vers des vidéos existantes de femmes témoignant de leur expérience professionnelle *(par exemple : vers les vidéos réalisées et mises en lignes sur le site de Femmes du Numérique)*
- Présenter cette charte de valeurs et ces argumentaires lors de chaque manifestation ou participation de la Branche à des événements de promotion des métiers.



**Vous êtes
une femme ?**

► **Action 3 : Signer des conventions entre le FAFIEC et les réseaux du Conseil en évolution professionnelle (CEP) les encourageant à promouvoir les métiers de la Branche auprès des femmes en échange d'information sur ses métiers et sur ses priorités en matière de formation**

Objectif visé

- Accentuer le relationnel auprès des prescripteurs en matière d'emploi pour qu'ils deviennent le relais de la Branche auprès des femmes déjà présentes sur le marché du travail
- « Contractualiser » ces relations pour fixer des objectifs et des engagements précis.



Porteur(s) possible(s)

- Le FAFIEC

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation :
- Degré d'investissement RH :
- Degré d'investissement financier : €
- Effet pressenti :

Mise en œuvre

- Elaborer une convention avec chaque acteur du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) : Pole Emploi, APEC⁵⁴, Union nationale des missions locales ou les opérateurs régionaux désignés en région ;
- Les objectifs de ces conventions pourraient être :
 - fourniture par la Branche d'informations sur :
 - * ses métiers et notamment ceux pour lesquels la part des femmes est particulièrement faible,
 - * ses priorités en matière de politique formation (notamment la priorisation des actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes à destination des femmes) l'évolution de la liste de certifications de la Branche, ...
 - engagement des opérateurs du CEP à être le relais de ces informations auprès des femmes accompagnées, à leur faire part du souhait de la Branche de se féminiser, ...
- Des indicateurs pourraient être mis en place : par exemple la répartition femmes hommes :
 - * des publics accompagnés sur des certifications de Branche,
 - * des salarié.e.s de la Branche ayant bénéficié d'un des dispositifs (CIF, CEP, VAE)

► Action 4 : Diffuser aux institutionnels un « kit de promotion » leur permettant d'être le relais de la promotion des métiers de la Branche

Objectif visé

- S'appuyer sur les relais de terrains pour élargir les actions de promotion des métiers au niveau des territoires

Porteur(s) possible(s)

- L'OCTA ou l'instance paritaire dédiée à l'égalité professionnelle (CF. action n°6)

⁵⁴ Voir en annexe en exemple de convention entre l'OPCA Défi et l'APEC



Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation :
- Degré d'investissement RH :
- Degré d'investissement financier : € €
- Effet pressenti :

Mise en œuvre

- Ce « kit » pourrait comprendre :
 - des outils de présentation de la Branche et de ses métiers (par exemple le guide des métiers)
 - l'accès aux banques d'images ou de vidéos développées par la Branche (*cf. en annexe : actions proposées dans l'étude précédente sur l'Attractivité*)
- Il pourra prendre la forme de documents téléchargeables sur un site de la Branche
- Adresser ce kit (envoi postal ou électronique) aux différents relais de la Branche dans les régions ou les territoires : CPREFP, DIRECCTE, Conseils régionaux, missions locales, etc.

► Action 5 : Diffuser aux entreprises un « kit de promotion » facilitant les actions de promotion qu'elles peuvent mener elles-mêmes lors de leurs recrutements

Objectif visé

- Inciter et aider les entreprises, et notamment les petites, à développer des actions de promotion, en leur fournissant des conseils et des outils nécessaires pour assurer leurs propres actions de promotion auprès des candidat.e.s potentiel.le.s (jeunes, personnes actives)

Porteur(s) possible(s)

- L'OCTA ou l'instance paritaire dédiée à l'égalité professionnelle (*CF. action n°6*)

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation :
- Degré d'investissement RH :
- Degré d'investissement financier : € €
- Effet pressenti :



Porteur(s) possible(s)

- L'OCTA ou l'instance paritaire dédiée à l'égalité professionnelle (*CF. action n°6*)

Mise en œuvre

- Ce « kit » pourrait comprendre :
 - des propositions d'actions possibles en fonction des différents publics ciblés (collégien.ne.s, lycéen.ne.s, étudiant.e.s, demandeur.euse.s d'emploi)
Il pourrait inclure des témoignages ou des exemples d'actions positives menées par d'autres entreprises ;
Il pourrait intégrer des conseils sur la façon de mener ces actions ainsi qu'une appréciation sur le degré d'investissement (temps ; argent) à mobiliser pour que les entreprises puissent choisir les actions qu'elles pourraient mener en fonction des moyens dont elles pourront disposer.
 - des outils de présentation de la Branche et de ses métiers (par exemple le guide des métiers)
 - l'accès aux banques d'images ou de vidéos développées par la Branche (*cf. actions proposée dans l'étude précédente sur l'Attractivité*)
- Il pourra prendre la forme de documents téléchargeables sur un site de la Branche.



Levier : Mesure et suivi de la situation de l'égalité professionnelle en matière d'emploi et de formation, et de la négociation dans les entreprises

► Action 6 : Confier à une instance paritaire de Branche la promotion et le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Objectif visé

- Disposer d'une instance paritaire dédiée à ce sujet et qui puisse coordonner paritairement l'ensemble des travaux de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Donner une impulsion à la politique de la Branche dans ce domaine

Porteur(s) possible(s)

- Les partenaires sociaux de la Branche ;

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation : 🔍
- Degré d'investissement RH : 📋
- Degré d'investissement financier : €
- Effet pressenti : ⏳

Mise en œuvre

- Soumettre aux partenaires sociaux la possibilité de créer une instance paritaire de Branche dédiée à l'égalité professionnelle qui pourrait être temporaire, le temps de donner une nouvelle impulsion nécessaire à la politique de la Branche sur ce sujet
- Cette instance pourrait être une émanation de la CPCCN.

Se réunissant 1 à 2 fois par an, ses missions pourraient être :

- l'examen de la situation et de l'évolution de l'égalité professionnelle en matière d'emploi et de formation en assurant le suivi des études réalisées sur cette thématique
- la mise en œuvre de la politique dédiée à l'égalité professionnelle au niveau de la Branche (création d'outils, d'événements, ...)
- et donc la coordination l'ensemble des travaux des autres instances de la Branche travaillant sur le sujet (OCTA, FAFIEC, OPIIEC, ADESATT, OPNC notamment)



► Action 7 : Encourager une transmission plus large des accords d'entreprise à l'OPNC

Objectif visé

- Pouvoir disposer d'une vision plus large de l'état de la négociation en matière d'égalité professionnelle dans les entreprises de la Branche ;
- Fournir une analyse annuelle plus détaillée et plus riche aux partenaires sociaux ;
- En dégager des éléments de communication qui permettront d'alimenter la sensibilisation et l'encouragement à la négociation dans les entreprises.
- Préparer les entreprises au fait que les accords d'entreprises conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 devront être rendus publics et versés dans une base de données nationale publiée en ligne, et ce dans un format réutilisable (Loi Travail)

Porteur(s) possible(s)

- L'OPNC

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation :
- Degré d'investissement RH :
- Degré d'investissement financier : €
- Effet pressenti :

Mise en œuvre

- Mener une **campagne d'information** auprès des entreprises de la Branche :
 - leur rappelant l'engagement des partenaires sociaux dans l'accord de Branche
 - et en argumentant l'intérêt de cette disposition :
 - * mieux connaître les problématiques rencontrées par les entreprises (contenu des préambules, présentation des bilans de situation comparées),
 - * analyser les actions et les indicateurs mis en place pour partager les bonnes pratiques, mais aussi tirer des éléments précieux pour de futures négociations sur la thématique,
 - * affiner les accompagnements proposés par la Branche ;
- Etudier annuellement les accords d'entreprise relatifs à l'égalité femmes-hommes transmis à l'OPNC, comme cela est prévu dans l'article 14 de l'accord de Branche.
 - établir un bilan annuel qui pourra être communiqué aux entreprises ayant transmis leur accord, mais aussi à l'ensemble des entreprises de la Branche pour les inciter à en faire autant.
- **Diffuser les résultats des analyses annuelles de l'OPNC aux entreprises.**



► Action 8 : Suivre et rendre compte de l'intégration de la thématique de l'égalité professionnelle dans toutes les études de la Branche et de l'analyse des accords d'entreprise

Objectif visé

- Poursuivre le suivi de la situation en matière d'égalité professionnelle dans la Branche et disposer des informations nécessaires aux partenaires sociaux dans la politique menée sur le sujet.
- Consolider les informations issues des actions de suivi définies par l'Accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Porteur(s) possible(s)

- L'OPIIEC pour les études ; l'OPNC pour les accords ; l'ADESATT pour les enquêtes ; L'instance paritaire dédiée à l'égalité professionnelle (CF. action 6) pour la coordination.

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation : ?
- Degré d'investissement RH : ?
- Degré d'investissement financier : €
- Effet pressenti : ?

Mise en œuvre

- Poursuivre et exploiter les informations issues des différentes actions de suivi prévues par l'Accord. Ainsi :
 - intégrer dans toutes les études menées par l'OPIIEC la dimension femmes-hommes (article 12.1 de l'accord de Branche) :
 - * prévoir dans le cahier des charges de ces études un livrable spécifique consistant à un résumé de la thématique étudiée du point de vue de l'égalité femmes-hommes
 - Intégrer dans les enquêtes diligentées par l'OPIIEC et l'ADESATT des indicateurs sur la répartition entre les femmes et les hommes (article 14 de l'accord de Branche)
 - * prévoir dans le cahier des charges de ces enquêtes un livrable spécifique consistant en un tiré-à-part présentant des indicateurs clés de répartition femmes-hommes
 - Pour rappel : Etudier annuellement les accords d'entreprise relatifs à l'égalité femmes-hommes transmis à l'OPNC (article 14 de l'accord de Branche)



► Action 9 : Créer un tableau de bord annuel de l'égalité professionnelle dans la Branche pour les indicateurs les plus emblématiques

Objectif visé

- Disposer annuellement de quelques données clés sur la situation de l'égalité professionnelle dans la Branche, afin de pouvoir orienter de manière plus réactive ses actions en la matière,
- Ces données pouvant par ailleurs alimenter plus régulièrement la communication sur l'importance et l'engagement de la Branche.

Porteur(s) possible(s)

- L'OPIIEC ; l'OPNC ; L'instance paritaire dédiée à l'égalité professionnelle (cf. action 6);

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation :
- Degré d'investissement RH :
- Degré d'investissement financier : €
- Effet pressenti :

Mise en œuvre

- Il ne s'agit pas de rendre annuelles les enquêtes complètes sur l'égalité menées par l'OPIIEC ou les autres instances de la Branche (telle que la présente), mais de **réunir quelques indicateurs clés, emblématiques et faciles à réunir**.
- Ces indicateurs seraient choisis parmi ceux qui sont accessibles par le biais des sources publiques et pourraient donc être suivis annuellement, sans sollicitation des entreprises.

Par exemple

Répartition femmes hommes dans l'emploi (source INSEE) - dans les effectifs globaux et par secteur - par catégorie socioprofessionnelle - par âge - par temps de travail (temps complet-partiel)
Répartition femmes hommes dans la formation (pour les formations financées par le FAFIEC) - par type de dispositif - par thématique

- Il pourrait également être enrichi des informations issues du suivi de la situation de l'égalité professionnelle dans les différents travaux de la Branche (cf. action précédente)



- lors de chaque édition par des indicateurs ou des informations remontés d'autres études spécifiques menées sur la période
- des analyses annuelles de l'OPNC.
- Il pourrait enfin intégrer des chiffres sur la répartition femmes-hommes dans quelques filières de formation clés pour les entreprises (données des ministères en charge de l'Éducation ou de l'Enseignement supérieur).
- En faire un document synthétique, intégrant des infographies, qui pourra être adressé à l'ensemble des partenaires sociaux mais aussi à toutes les entreprises de la Branche.



Levier : Actions de communication et de sensibilisation des entreprises et des salarié.e.s de la Branche

► Action 10 : Déclencher une communication de mobilisation sur la mise en œuvre de l'Accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle

Objectif visé

- Alors que l'Accord de Branche a été signé en 2014, l'étude montre qu'il reste peu mis en œuvre.
- Si la thématique de l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une communication menée en continu dans le temps, il semble indispensable de **mener une campagne mobilisatrice pour essayer d'enclencher une dynamique** pour que la situation progresse dans les entreprises.

Porteur(s) possible(s)

- L'OPNC et/ou Le FAFIEC et/ou les organisations professionnelles et/ou les organisations syndicales

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation :
- Degré d'investissement RH :
- Degré d'investissement financier : €€
- Effet pressenti :

Mise en œuvre

- **Elaborer un argumentaire** en faveur de la prise en compte de l'égalité professionnelle permettant :
 - de **valoriser ses aspects porteurs**, sur lesquels les responsables d'entreprise peuvent facilement adhérer par exemple sur les plans :
 - * juridique (respect des obligations, se prémunir contre un risque de discrimination)
 - * économique (facteur de performance, d'innovation)
 - * social (facteur de bonne entente dans les équipes)
 - **de traiter les objections** qui sont le plus souvent avancées par les entreprises, notamment :
 - * « il y a d'autres priorités »
 - * « le sujet ne concerne que les grandes entreprises »,
 - * « ça n'a jamais été un problème chez moi », etc.
 - de faire connaître et expliquer l'Accord de Branche.



- **Concevoir un support communiquant de sensibilisation/conviction** à destination des entreprises (et notamment des plus petites d'entre-elles)

Ce document pourrait **s'appuyer** sur certains des résultats de l'étude afin de fournir une vision objective et actuelle de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche, pour :

- diffuser les **bonnes pratiques**⁵⁵ ; (par exemple : en montrant l'avantage que les entreprises ont pu en retirer).
- mettre en évidence **les marges de progrès** possibles (la mixité, les écarts dans le management, ...)
- **rappeler les obligations légales mais aussi les engagements de l'Accord** ; rappeler notamment sa vocation pédagogique (exemples d'actions et d'indicateurs à mettre en place)
- Ce document pourra être un document « **Branche** », mais il pourrait éventuellement être décliné par secteur, ou par chaque organisation professionnelle ou syndicale qui souhaiterait mettre en avant certains messages plus particulièrement.
- Prévoir une communication large sur la création de ce support :
 - un envoi large à l'ensemble des entreprises de la Branche,
 - un lien sur les sites de chacun des acteurs de la Branche,
 - la mise en place d'un bandeau de communication sur leurs sites, en signature des e-mails, ... pour faire valoir l'engagement sur cette thématique.

► **Action 11 : Créer progressivement une collection de vidéos ou de livrets permettant de combattre les préjugés nuisant à l'égalité professionnelle**

Objectif visé

- Traiter point par point des préjugés persistants et particulièrement impactants sur certains déséquilibres en matière d'égalité professionnelle ;
- Sensibiliser les entreprises, mais également leur fournir des documents dont elles pourront elles-mêmes s'emparer dans leurs propres actions en la matière.

Porteur(s) possible(s)

- L'OPIIEC ou L'OPNC

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation :
- Degré d'investissement RH :
- Degré d'investissement financier : €€€

⁵⁵ Qui pourraient notamment être tirées de l'étude réalisée



- Effet pressenti : ⌚

Mise en œuvre

- Les **sujets** qui semblent prioritairement devoir être traités :
 - l'existence d'une vision sexuée des métiers ;
(Par exemple : « 67% des citoyens pensent que les femmes se sont pas adaptées aux métiers scientifiques »)
 - l'impact de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle sur l'attractivité et l'évolution des femmes ;
 - l'existence de différences de comportement entre les femmes et les hommes et l'impact que cela peut avoir sur : le recrutement ; l'évolution professionnelle ;
 - les connotations péjoratives persistantes de la parentalité et son impact négatif pour l'évolution des salarié.e.s.
- Pour chaque sujet, concevoir une vidéo (ou éventuellement un livret, flyer, ...) en faisant éventuellement appel à une agence de communication pour donner au message une **approche « percutante », éventuellement provocatrice, dont le but est de faire réagir.**
- Prévoir une communication large sur la création de ces documents avec par exemple :
 - un envoi large du lien où seront mis en ligne ces vidéos ou ces livrets à l'ensemble des entreprises de la Branche,
 - un lien sur les sites de chacun des acteurs de la Branche,
 - la mise en place d'un bandeau de communication sur leurs sites, en signature des e-mails, ...



Levier : Accompagnement et outillage RH des entreprises et des salarié.e.s pour lever les freins à l'égalité professionnelle dans la Branche

- **Action 12 : Créer un outil dédié permettant aux entreprises de réaliser simplement leur diagnostic et de définir leur plan d'actions en matière d'égalité professionnelle**

Objectif visé

- Faciliter l'établissement du diagnostic, du rapport de situation comparée et la mise en place de plans d'actions.

Porteur(s) possible(s)

- L'OPIIEC ou L'OPNC

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation : 🔍🔍
- Degré d'investissement RH : 📋📋
- Degré d'investissement financier : €€€
- Effet pressenti : ⌚

Mise en œuvre

- **Faire appel à un prestataire pour développer un outil « Branche » qui permettra de bien prendre en compte** les spécificités de la Branche ;
- Cet outil pourrait notamment comprendre :
 - la possibilité de saisir directement les données sur les salarié.e.s permettant la réalisation du bilan de situation comparée et l'automatisation du calcul des indicateurs ;
 - la possibilité d'éditer le bilan ;
 - un questionnaire sur les différents points et/ou indicateurs de l'égalité professionnelle dans les entreprises, permettant aux entreprises :
 - * d'auto diagnostiquer les principaux sujets sur lesquelles elles devraient être vigilantes ;
 - * d'obtenir des pistes de plans d'actions : propositions d'indicateurs à mettre en place, d'actions types correspondant au diagnostic, etc.
- Rendre cet outil accessible en ligne aux entreprises de la Branche via un accès sécurisé et communiquer largement lors de son lancement.



► Action 13 : Compléter les outils RH proposés aux entreprises pour qu'ils prennent davantage en compte l'égalité professionnelle

Objectif visé

- Compléter les outils RH proposés aux entreprises pour que les différentes thématiques emploi et formation de l'égalité professionnelle soient prises en compte dans leur pratiques RH ;
- Il pourra s'agir d'adapter si nécessaire certains outils existants (*par exemple : guides et fiches sur l'entretien professionnel*) ou d'en créer de nouveaux si nécessaire.

Porteur(s) possible(s)

- FAFIEC

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation : 🔍🔍
- Degré d'investissement RH : 📋📋
- Degré d'investissement financier : €€
- Effet pressenti : ⌚⌚

Mise en œuvre

Exemples d'outils qui semblent utiles par grand thème de l'égalité professionnelle en matière d'emploi et de formation :

→ Pour favoriser le développement de la mixité lors des recrutements

- Exemples d'argumentaires à développer pour faire valoir l'entreprise vis-à-vis des candidat.e.s quel que soit leur sexe (ou en fonction de chaque sexe ?)
- grille d'entretien permettant de s'assurer que toutes les questions pertinentes sont bien posées (dans le respect de la légalité) pour prendre en compte les éventuelles différences de comportements des femmes et des hommes lors des entretiens d'embauches (*par exemple : réalisations, aptitudes, relationnel, ...*)
- Exemples d'offres d'emploi égalitaires et limitant les risques d'autocensure de certain.e.s candidat.e.s (*notamment en intégrant une formulation des compétences souhaitées ne risquant pas de se heurter à l'autocensure des candidat.e.s*)
- exemples de bonnes pratiques pour le processus d'intégration de femmes, ...

→ Pour favoriser une évolution professionnelle égale entre les femmes et les hommes

- grille d'entretien d'évaluation et ou d'entretien professionnel prenant en compte explicitement tous les éléments permettant de relever des freins éventuels à l'évolution de la/du salarié.e (*par exemple : difficultés rencontrées dans l'articulation avec des responsabilités familiales*)

→ Pour favoriser un accès égal à la formation

- outil de suivi par sexe de l'accès à la formation : prenant en compte la catégorie socioprofessionnelle des salarié.e.s, les thématiques de formation suivie, ...



→ **Pour limiter les effets des congés de parentalité sur l'évolution des salarié.e.s**

- grille d'entretien pré et post congé de parentalité (maternité/adoption/paternité/parental) intégrant des questions spécifiques sur la prise en compte des contraintes familiales, leur articulation avec des possibilités d'évolution,...
- Faire réaliser par un organisme spécialisé sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un diagnostic des outils existants ;
- Opérer les éventuelles adaptations nécessaires ou création des outils manquants ;
- Les ajouter à la collection des guides et outils sur le site du FAFIEC.

► **Action 14 : Elargir la prise en charge des diagnostics GPEC/GRH financés par le FAFIEC à la thématique de l'égalité professionnelle**

Objectif visé

- Profiter de l'offre de conseil pour intégrer la dimension égalité professionnelle dans les diagnostics GPEC et les diagnostics de GRH, plus globaux ;
- Proposer aux entreprises la possibilité de bénéficier d'un conseil dédié à cette thématique puisque les entreprises en ayant bénéficié font part de résultats très opérationnels (cf. étude).

Porteur(s) possible(s)

- Le FAFIEC

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation : 🔍
- Degré d'investissement RH : 📋 📋
- Degré d'investissement financier : €€
- Effet pressenti : ⌚ ⌚

Mise en œuvre

- Poursuivre les efforts pour faire connaître l'offre de pré-diagnostic RH du FAFIEC (accompagnement préparatoire)
- S'assurer que tous les conseiller.e.s FAFIEC intervenant sur cette action ont bien intégré le sujet de l'égalité professionnelle et qu'il rentre bien dans :
 - le questionnaire lors de l'entretien personnalisé (question de la mixité par exemple)
 - dans la collecte des informations qui sont analysées pour la rédaction de la synthèse et à la proposition du plan d'actions (répartition femmes-hommes, problématiques RH rencontrées, ...)
 - l'entretien de restitution : présentation des outils développés et des possibilités de conseil approfondi sur cette thématique.



- Elargir la prise en charge des diagnostics GPEC/GRH financés par le FAFIEC à la thématique de l'égalité professionnelle
- Pour cette offre, veiller lors de la sélection des prestataires à l'inclusion systématique, outillée, valorisée, argumentée etc. de l'égalité professionnelle dans le travail des consultants auprès des entreprises ;
- Identifier des prestataires spécialisés sur le sujet de l'égalité professionnelle et proposer aux entreprises d'y recourir leur faisant valoir l'opérationnalité des plans d'actions en découlant, par exemple en citant l'exemple mentionné dans l'étude.

► **Action 15 : Diffuser aux entreprises le benchmark sur les aides et outils de l'Etat**

Objectif visé

- Faire connaître les dispositifs : aides et outils mis en place par l'Etat.

Porteur(s) possible(s)

- Le FAFIEC pour la diffusion ; et possiblement les experts des organisations professionnelles ou syndicales pour la veille.

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation : 
- Degré d'investissement RH : 
- Degré d'investissement financier : €
- Effet pressenti : 

Mise en œuvre

- Utiliser directement les résultats de l'étude (Livrable du Lot 2) en ajustant éventuellement son format ;
- Le mettre en ligne sur le site du FAFIEC ;
- Communiquer à l'ensemble des adhérents sur sa mise à disposition.
- Compte-tenu de la mise à jour régulière de ces dispositifs :
 - diffuser ce benchmark rapidement
 - mettre en place une veille permettant sa mise à jour.



► **Action 16 : Créer un espace internet de publication des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, éventuellement couronnées annuellement d'un « prix de l'égalité »**

Objectif visé

- Répondre à un besoin des entreprises ayant identifié des problématiques et qui ne savent pas comment les résoudre ;
- Partager et faire valoir les bonnes pratiques.

Porteur(s) possible(s)

- L'OPNC ? L'OPIEC ?

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation : 🔍
- Degré d'investissement RH : **Option 1** 📋📋📋 - **Option 2** : 📋
- Degré d'investissement financier : **Option 1** €€€ - **Option 2** : €
- Effet pressenti : ⌚ ⌚

Mise en œuvre

2 options

► **Option 1: Créer un espace web de partage sur lequel les différents acteurs de la Branche pourront publier eux-mêmes des bonnes pratiques :**

- les entreprises,
- mais aussi les partenaires de la Branche :
 - * organisations professionnelles et syndicales,
 - * des associations (par exemple les porteurs d'action en faveur de l'attractivité des femmes),
 - * des conseiller.e.s du Fafiec ayant identifié une pratique innovante au cours de leurs entretiens avec des entreprises,
- Etc.
- Il pourra s'agir d'un espace web dédié ou un réseau d'échange ou un forum où ces acteurs pourront mettre en ligne une description des actions qu'ils peuvent mener ou avoir identifiés.
- Prévoir une architecture reprenant les principales problématiques en matière d'égalité professionnelle : Par exemple :
 - « Comment recruter davantage de femmes ? » ;
 - « Quelles solutions pour une meilleure articulation vie professionnelles – vie personnelle ? »
- etc.



- Prévoir l'attribution d'un rôle de **modération** des informations publiées : il pourrait s'agir d'une étape de validation avant la publication définitive d'une pratique sur le site ou forum.
- Dans un premier temps, envisager d'alimenter le site/le forum avec les pratiques identifiées dans l'étude ;
- Assurer la communication de cet espace pour encourager les entreprises à s'en emparer et à l'alimenter :
 - le faire vivre en y communiquant les informations sur les outils créés, les offres de conseil, de formation, ... dédiée à l'égalité professionnelle,
 - encourager les entreprises à y participer en leur proposant éventuellement une « mise en lumière » : possibilité de faire valoir l'entreprise,
 - voire, organiser un « prix de l'égalité » qui pourrait récompenser chaque année une ou plusieurs initiatives particulièrement innovantes ou efficaces en incitant les personnes consultant le site à voter pour ces initiatives.

► **Option 2 : Consolider les bonnes pratiques identifiées dans l'étude et éventuellement orienter les entreprises vers les sites existants**

- ↳ Avantage : aucun coût et mise à disposition immédiate
- ↳ Inconvénient : information « statique » et limitée en ce qui concerne les pratiques identifiées ; les bonnes pratiques citées sur les sites « généralistes » peuvent être éloignées des spécificités des entreprises de la Branche.

Dans ce cas

- Extraire les bonnes pratiques identifiées dans l'étude (lors des entretiens avec les entreprises et dans l'analyse des accords)
- Les intégrer par thématique dans les supports de communication proposés (*cf. par exemple : Action : communication globale sur l'égalité professionnelle en matière d'emploi et de formation dans la Branche*)
- Dans ces supports, donner également l'adresse des sites diffusant des bonnes pratiques : ANACT, Site du Ministère en charge de l'égalité professionnelle, Orse, ...)



► **Action 17 : Créer des partenariats entre le FAFIEC et les acteurs publics ou les associations accompagnant les entreprises en matière d'égalité professionnelle pour encourager, faciliter, voire développer le recours aux offres existantes**

Objectif visé

- Développer le recours des entreprises aux organismes offrant des solutions ou des outils pratiques dont pourraient s'emparer les entreprises
- Assurer la visibilité de l'engagement de l'OPCA et de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle

Porteur(s) possible(s)

- Le FAFIEC

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation : ?
- Degré d'investissement RH : ?
- Degré d'investissement financier : €
- Effet pressenti : ?

Mise en œuvre

- Sélectionner les acteurs prioritaires vers qui orienter les adhérents de l'OPCA.
- Parmi les acteurs qui pourraient être visés prioritairement :
 - **I'ANACT** : signer une convention qui pourrait permettre :
 - * l'information et la mise à disposition des outils créés par les différentes délégations régionales de l'ANACT aux conseiller.e.s du FAFIEC pour qu'elle.il.s puissent s'en faire le relais auprès de leurs adhérents
 - * la formation et l'outillage des conseiller.e.s du FAFIEC pour qu'elle.il.s directement s'en emparer dans le cadre de leur mission de diagnostic et de conseil auprès des entreprises
 - * le partage d'expérience et la remontée d'information sur les problématiques rencontrées par les entreprises adhérentes dans le domaine de l'égalité professionnelle.
 - **I'APEC** : intégrer dans la convention proposée dans le domaine attractivité/orientation), les possibilités d'orientation réciproque des entreprises vers l'un ou l'autre des partenaires, par exemple :
 - Présentation par l'APEC des services du FAFIEC en matière de diagnostic RH intégrant la thématique égalité professionnelle
 - Présentation par le FAFIEC de la possibilité de faire intervenir un.e consultant.e de l'APEC sur diverses thématiques, dont l'égalité professionnelle



- **L'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) :**
adhérer l'association. Signer une convention qui pourrait permettre un accès privilégié aux services de l'association (ressources documentaires, actions,)
- avec le Club Label Egalité : le FAFEC s'engagement à faire connaître le label, etc.
- **L'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE)**
 - Le Défenseur des droits
 - Le Ministère en charge de l'égalité professionnelle
- A minima, établir un lien (si possible réciproque) entre le site de l'OPCA (depuis les pages présentant les possibilités d'accompagnement dont les entreprises peuvent bénéficier), et ceux de ces organisations.



Levier : Formation

► Action 18 : Développer une action collective nationale (ACN) dédiée à l'égalité professionnelle

Objectif visé

- Développer le recours à la formation sur l'égalité professionnelle dont les effets ont été loués par les personnes ayant participé à ce type de formation.

Porteur(s) possible(s)

- Le FAFIEC

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation : 🔍
- Degré d'investissement RH : 📋📋📋
- Degré d'investissement financier : €€
- Effet pressenti : ⌚

Mise en œuvre

- Créer une offre de formation dédiée sur l'égalité professionnelle dans le cadre des actions collectives du FAFIEC ;
- Encourager les entreprises à se former spécifiquement sur la thématique de l'égalité en profitant de toutes les occasions réunissant les professionnels pour communiquer sur l'intérêt de ces formations ;
- Promouvoir cette ACN auprès des responsables d'entreprises/ chargé.e.s des ressources humaines/ managers

► Action 19 : S'assurer que toutes les actions collectives de formation RH intègrent bien le sujet de l'égalité professionnelle

Objectif visé

- inclure cette dimension dans toutes les formations en GRH, de façon à ce que ceux qui n'auraient pas suivi de formation dédiée acquièrent malgré tout une partie des compétences en la matière.

Porteur(s) possible(s)

- Le FAFIEC

Priorisation

- Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation : 🔍
- Degré d'investissement RH : 📋



- Degré d'investissement financier : €
- Effet pressenti : ⌚

Mise en œuvre

- Inciter l'ensemble des concepteurs de formation sur les thématiques de GRH à intégrer la thématique de l'égalité professionnelle en ajoutant cet impératif dans les prochains appels d'offres de l'OPCA.
- ET Promouvoir les formations RH à destination des responsables d'entreprises/ chargé.e.s des ressources humaines/ managers,



Annexes



Annexe 1. Méthodologie des sources et analyses statistiques



Indicateurs, sources et principes de l'analyse

Utilisation des sources publiques : Exploitation du fichier des DADS-INSEE

(et pour rappel)

- Les Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) constituent une source très fiable puisqu'elle émane d'un fichier obligatoirement renseigné par les entreprises. Les données sont disponibles par commande auprès de l'INSEE.
- Les fichiers de données ont été commandés sur la base du cahier des charges validé par les partenaires sociaux suite à la réunion de lancement du 15 décembre 2015.
- Pour l'état des lieux de la Branche, les données ont été commandées sur le champ de la convention collective nationale du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du conseil et métiers de l'Événement, elles permettent donc de couvrir l'ensemble (et les seul.e.s) des salarié.e.s de la Branche. Les dernières données disponibles sont celles de 2013.
- La répartition des salarié.e.s par secteur a été faite en croisant le champ de la CNN avec le code NAF de l'entreprise. Le regroupement des codes NAF pour les 4 secteurs : Etudes et conseil, Événement, Ingénierie et Numérique a été faite sur la base des codes NAF indiqués dans le champ d'application de celle-ci.

Numérique	58. 21Zp : édition de jeux électroniques. 58. 29Ap : édition de logiciels système et de réseau. 58. 29Bp : édition de logiciels outils de développement et de langages. 58. 29Cp : édition de logiciels applicatifs. 62. 01Zp : programmation informatique. 62. 02Ap : conseil en systèmes et logiciels informatiques. 62. 02B : tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques. 62. 09Zp : autres activités informatiques. 62. 03Z : gestion d'installations informatiques. 63. 11Zp : traitement de données, hébergement et activités connexes. 58. 12Zp : édition de répertoires et de fichiers d'adresses. 63. 12Z : portails internet.
Ingénierie	71. 12Bp : ingénierie, études techniques. 74. 90Bp : activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses. 71. 20B : analyses, essais et inspections techniques.
Etudes et conseil	73. 20Z : études de marché et sondages. 70. 21Z : conseil en relations publiques et communication. 70. 22Zp : conseil pour les affaires et autres conseils de gestion. 78. 10Zp : activités des agences de placement de main-d'œuvre. 78. 30Z : autre mise à disposition de ressources humaines.



Événement	82. 30Z : organisation de foires, salons professionnels et congrès. 43. 32C : agencement de lieux de vente, montage de stands. 25. 11Z : fabrication de structures métalliques et éléments modulaires pour exposition. 90. 04Z : gestion de salles de spectacles. 68. 32A : administration d'immeubles et autres biens immobiliers. 68. 20B : location de terrains et autres biens immobiliers : halls d'exposition, salles de conférence, de réception, de réunion.
-----------	--

- Dans certains cas, par souci de confidentialité l'INSEE ne communique pas l'ensemble des chiffres et applique une règle « secret statistique ». Ainsi, l'INSEE ne peut diffuser dans les DADS aucune case (et donc chiffres) :
 - Ne comportant moins de 5 salarié.e.s ou postes.
 - Aucun.e salarié.e (ou poste) ne doit représenter plus de 80% de la masse salariale d'une case.
 - Aucune case ne doit se rapporter à moins de 3 entreprises ou 3 établissements
 - Aucune entreprise ou établissement ne doit représenter plus de 85% de la grandeur étudiée dans la case



Famille métiers des salarié.e.s⁵⁶

- Lors de l'enquête, il a été utilisé la nomenclature des métiers réalisées par l'OPIIEC qui a défini, pour chaque secteur des grandes familles :

Secteur	Famille métiers	métiers
Etudes et conseil	Conseil en management	• Directeur - Associé • Manager - Responsable de mission • Consultant senior en Management • Consultant en Management • Consultant en Risques professionnels
	Etudes et marketing et opinion	• Directeur de département études • Directeur d'études • Chef de groupe • Chargé d'études • Directeur de production • Coordinateur de production • Chargé de scripting • Chargé de terrain • Enquêteur • Chargé de codification • Chargé de statistiques
	Conseil en recrutement	• Consultant manager en recrutement • Consultant senior en recrutement • Consultant en recrutement • Chargé de recherche senior • Chargé de recherche
	Conseil en relations publics	• Directeur de pôle • Directeur conseil • Consultant senior en Relations Publics • Consultant en Relations Publics • Chef de projet Digital • Assistant de communication
	Conseil en évolution professionnelle	• Responsable de département • Responsable de projets • Responsable antenne emploi • Consultant en accompagnement collectif • Consultant en accompagnement individuel • Prospecteur d'emploi • Coach professionnel

⁵⁶ S'agissant de la nomenclature des métiers réalisées par l'OPIIEC et mise en ligne sur le site de l'Observatoire, l'intulé des métiers n'a pas été féminisé



Evénement	Montage et démontage	• Responsable de la coordination des opérations • Responsable d'équipe technique • Agent d'exploitation • Agent d'exploitation sécurité incendie (AESI) • Monteur de stand • Technicien
	Développement commercial	• Directeur commercial • Attaché commercial • Téléconseiller
	Ouverture de la manifestation	• Responsable accueil et billetterie • Agent d'accueil • Responsable restauration
	Préparation de l'événement	• Responsable bureau d'étude et de design • Dessinateur projeteur étude et design • Chef de produit digital • « Hospitality Manager » • Conseiller d'exposants • Scénographe d'événements • Ingénieur réseau
	Gestion et coordination de l'événement	• Directeur de manifestation • Chef de projet événementiel • Chef de projet Internet / webmarketing • Directeur des opérations • Régisseur de site • Responsable des infrastructures et moyens généraux • Chargé du planning • Responsable technique et logistique • Responsable de sécurité de site • Chargé de sécurité • Agent de sécurité
	Relations publics	• Chargé de relations presse • Community Manager
Ingénierie	"Développement commercial	• Directeur commercial • Ingénieur commercial
	" Conception/Etudes	• Responsable Ingénierie et Etudes • Responsable de domaine technique • « BIM Manager » • Ingénieur procédés • Ingénieur R&D • Ingénieur calculs • Chargé d'études techniques • Projeteur • Dessinateur



	Mise en œuvre / Réalisation	• Directeur de travaux • Conducteur de travaux • Responsable HSE • Responsable méthodes et industrialisation • Technicien méthodes • Géomètre industriel
	Exploitation / Maintenance/fin de vie	• Technicien / Ingénieur « Commissionning » • Technicien / Ingénieur exploitation maintenance • Ingénieur démantèlement / déconstruction
	Coordination Projets	• « Contract Manager » • Contrôleur des coûts • « Risk Manager » • Economiste de la construction • Coordonnateur SPS • Chargé de concertation • Planificateur - OPC • Contrôleur documentaire • Ecologue • Ingénieur Conseil • Expert technique • Géomaticien
	Pilotage	• Directeur de centre profit • Directeur de projet • Chef de projet
	Essais Contrôle	• Responsable projet certification • Auditeur • Inspecteur • Responsable de laboratoire • Technicien de laboratoire • Ingénieur sûreté de fonctionnement • Technicien / Ingénieur tests et essais
	Phase amont/cadrage	• Estimateur • Chargé de projet programmation • Responsable montage de projet
Numérique	Développement commercial	• Responsable partenariats • Directeur commercial • Commercial • Consultant avant-vente • Chargé d'administration des ventes
	Conception	• Architecte Logiciel • Concepteur • Ergonome • Consultant technique • Webdesigner



	Développement et tests	• Développeur • Intégrateur progiciel • Analyste test et validation • Chargé de référencement
	Gouvernance	• Directeur de « Business Unit » • Responsable Sécurité de l'information • Chargé des méthodes outils et qualité • Urbaniste • Architecte technique
	Exploitation / Amélioration continue	• Responsable support • Analyste d'exploitation • Conseiller support technique • « Data Scientist » • Expert Technique • Géomaticien
	Pilotage opérationnel	• Directeur de projet • Chef de projet • PMO • « Resource Manager » • Service delivery manager
	Mise en production / Exploitation probatoire	• Intégrateur d'exploitation • Administrateur d'infrastructure • Consultant systèmes et réseaux • Administrateur base de données
	Offre de services	• Chef de produit/services • Consultant métier • Responsable des usages du numérique • Formateur
Transverses	Administration et Finances	• Directeur Administratif et Financier • Contrôleur de gestion • Comptable • « Risk Manager » • Auditeur interne • Responsable Achats et Approvisionnements
	Communication et Marketing	• Directeur communication et marketing • Chargé de communication et marketing • Webmaster • Infographiste / Graphiste • « Community Manager »
	Qualité	• Responsable Qualité • Chargé de mission RSE
	Ressources Humaines	• Responsable Qualité • Chargé de mission RSE



	Juridique	• Juriste
	Soutien	• Responsable Qualité • Chargé de mission RSE



Deux Sources sont utilisées pour l'analyse permettant de distinguer les formations suivies par les Femmes et les Hommes :

- les **données du FAFIEC** qui couvrent l'ensemble des formations financées par l'OPCA en 2015 pour l'ensemble des salarié.e.s de la Branche.

Pour ces données, les **domaines de formation** correspondent à la nomenclature nationale Formacode® qui définit 14 grands domaines. Ces 14 grands domaines se subdivisent eux-mêmes en 63 sous-catégories d'activités

1- Formation générale, lettres et langues : 150 DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL 152 LANGUES 142 SCIENCES HUMAINES	8- Génie civil, construction, bois : 223 BATIMENT GROS ŒUVRE 224 BATIMENT SECOND ŒUVRE 222 BTP CONCEPTION ORGANISATION 220 TRAVAUX PUBLICS
2- Sciences humaines, économie, droit : 132 DROIT 133 DROIT FISCAL 131 ECONOMIE 144 PSYCHOLOGIE 130 SCIENCE POLITIQUE	9- Production mécanique : 244 AUTOMATISME INFORMATIQUE INDUSTRIELLE 236 MECANIQUE CONSTRUCTION REPARATION 230 TRAVAIL MATERIAU
3- Sciences : 115 CHIMIE 110 MATHEMATIQUES 235 MECANIQUE THEORIQUE 114 PHYSIQUE 122 SCIENCES DE LA TERRE 120 SCIENCES NATURELLES	10- Electricité – électronique : 243 ELECTRONIQUE 240 ELECTROTECHNIQUE 242 TELECOMMUNICATION
4- Arts : 450 ART 455 ARTISANAT ART 462 AUDIOVISUEL MULTIMEDIA	11- Echange et gestion : 410 BANQUE ASSURANCE 342 COMMERCE INTERNATIONAL 345 COMMERCE 320 DIRECTION ENTREPRISE 340 GESTION COMMERCIALE 326 GESTION FINANCIERE 421 IMMOBILIER 330 RESSOURCES HUMAINES 318 TRANSPORT
5- Fonction production : 316 GENIE INDUSTRIEL 317 MANUTENTION 313 QUALITE	12- Information, communication : 463 COMMUNICATION INFORMATION 460 INDUSTRIE GRAPHIQUE IMPRIMERIE 310 INFORMATIQUE 308 LANGAGE INFORMATIQUE 350 SECRETARIAT ASSISTANTAT
6- Agriculture : 210 AGRICULTURE PRODUCTION VEGETALE 213 PECHE AQUACULTURE	13- Services aux personnes : 440 ACTION SOCIALE 154 ACTIVITE PHYSIQUE ET SPORTIVE 427 HOTELLERIE RESTAURATION 445 INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE 430 MEDECINE 434 SANTE SECTEUR SANITAIRE 426 TOURISME



Formations certifiantes

- Les **certifications RNCP** sont celles qui sont inscrites au Répertoire National des certifications professionnelles

Les certifications enregistrées dans le Répertoire sont reconnues sur l'ensemble du territoire national. Sont enregistrés de droit dans le RNCP les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat qui ont été créés après avis d'instances consultatives desquelles les organisations représentatives d'employeurs et de salarié.e.s sont parties.

- Les certifications recensées à **l'Inventaire** sont des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle. Leur recensement à l'Inventaire est établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Concernant les données sur les formations conduisant à une certification, cet indicateur n'étant pas renseigné, les informations ont été retraitées globalement en effectuant une recherche sur l'intitulé du stage pour un recodage automatisé

- stages permettant l'obtention d'une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) identifiés grâce à une recherche sur les noms de diplôme ou titre
 - stages permettant l'obtention d'une certification auprès de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (Inventaire) identifiés grâce à une recherche par thématique et mots clés (par exemple TOEIC, MICROSOFT, ...)
 - stages permettant de valider un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
 - les autres stages non certifiants
- Les **données de l'enquête** qui reprennent une nomenclature ad hoc permettant de distinguer les thématiques « cœur de métiers », les thématiques prioritaires au sein Branche (enjeux liés à la transformation numérique, Environnement, ...) et les formations plus transversales.



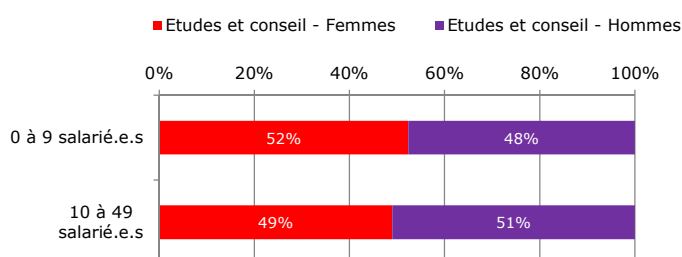
Annexe 2. Données quantitatives complémentaires par secteur d'activité de la Branche



La mixité dans les différents secteurs de la Branche : La taille de l'entreprise influence très légèrement la répartition Femmes - Hommes au sein des différents secteurs de la Branche

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par tranche d'effectif pour le secteur "Etudes et conseil"

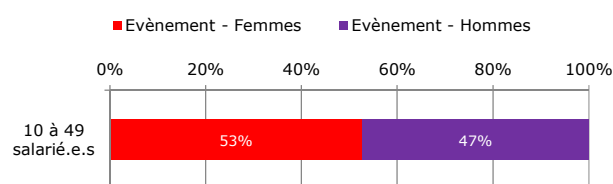
Les données transmises par l'INSEE sont ici soumises au secret statistique pour les catégories "50 à 249 salariés" et "250 salariés et plus"



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

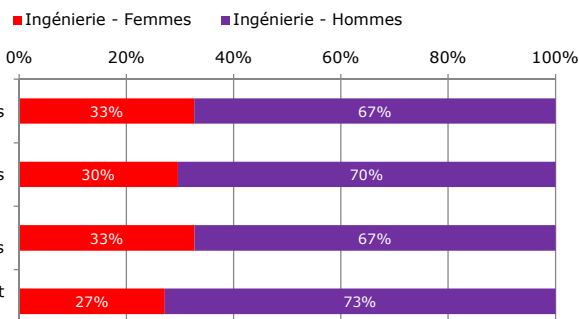
Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par tranche d'effectif pour le secteur "Evènement"

Les données transmises par l'INSEE sont ici soumises au secret statistique pour les catégories "0 à 9 salariés", "50 à 249 salariés" et "250 salariés et plus"



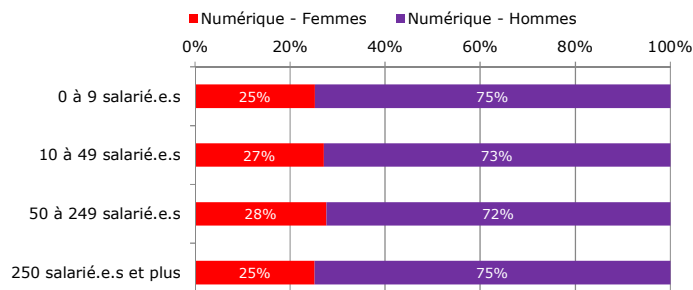
Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par tranche d'effectif pour le secteur "Ingénierie"



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par tranche d'effectif pour le secteur "Numérique"



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

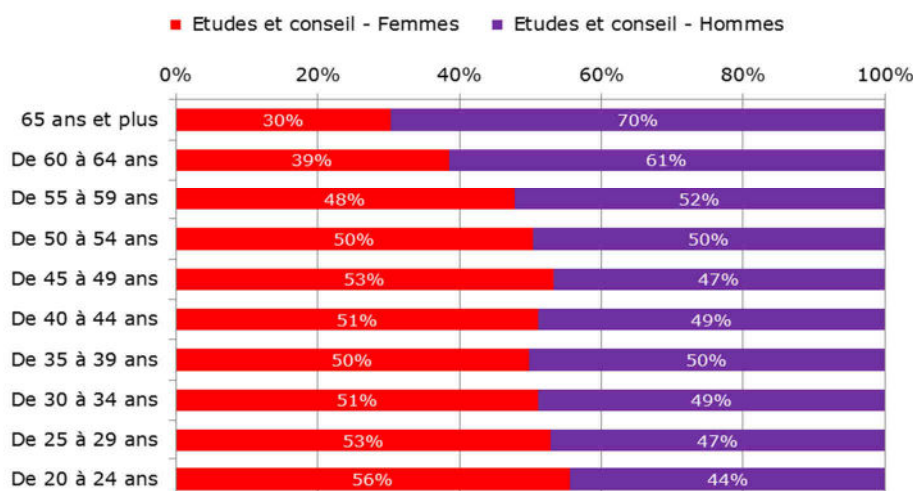
- Les tendances globales constatées à l'échelle de la Branche se retrouvent dans chacun des secteurs, quelle que soit la taille des entreprises⁵⁷.
- Contrairement aux autres secteurs, dans le secteur du Numérique, ce n'est pas au sein des TPE que l'on retrouve le plus de Femmes.

⁵⁷ Certaines données de l'INSEE sont soumises au secret statistique, c'est pourquoi la répartition Femmes-hommes ne peut être donnée pour chaque tranche d'effectifs au sein des secteurs



Dans tous les secteurs excepté celui du Numérique, plus les salarié.e.s sont âgé.e.s, plus ils sont des Hommes

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par âge pour le secteur "Etudes et conseil"

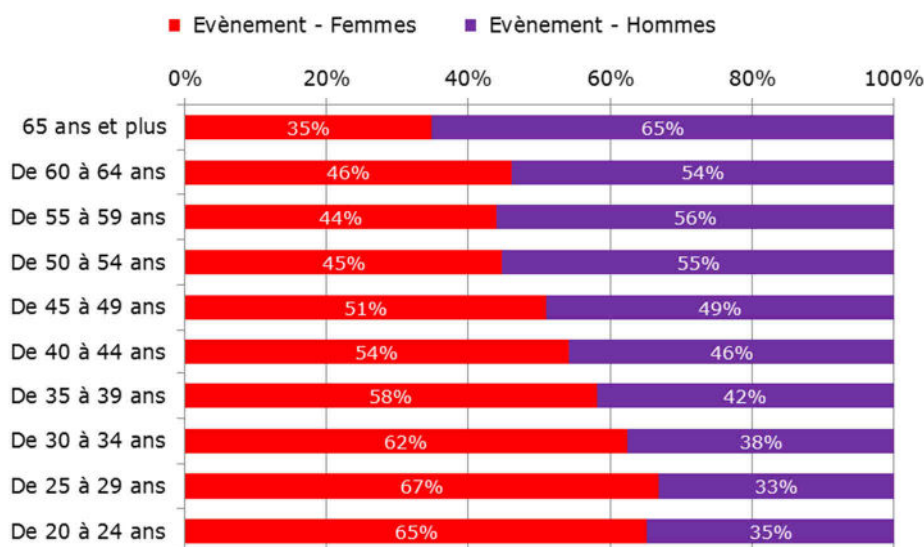


Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise B.

Le fait que dans tous les secteurs – excepté celui du Numérique – on trouve une proportion d'Hommes significativement plus importante chez les 55 ans et plus peut en partie s'expliquer par l'évolution du taux d'activité des Femmes et des Hommes sur le temps long⁵⁸.

En effet, entre 1970 et 1990, le taux d'activité des Hommes restait bien supérieur à celui des Femmes⁵⁹. A partir des années 90 toutefois, le taux d'activité des Femmes⁶⁰ se stabilise tandis que celui des Hommes⁶¹ se stabilise également⁶².

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par âge pour le secteur "Evènement"



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

⁵⁸ « Taux d'activité, de chômage et de temps partiel » in Economie et Statistiques n° 398-399

⁵⁹ En 1970, 50% des femmes étaient actives contre 95% des hommes, soit un écart de 45 points.

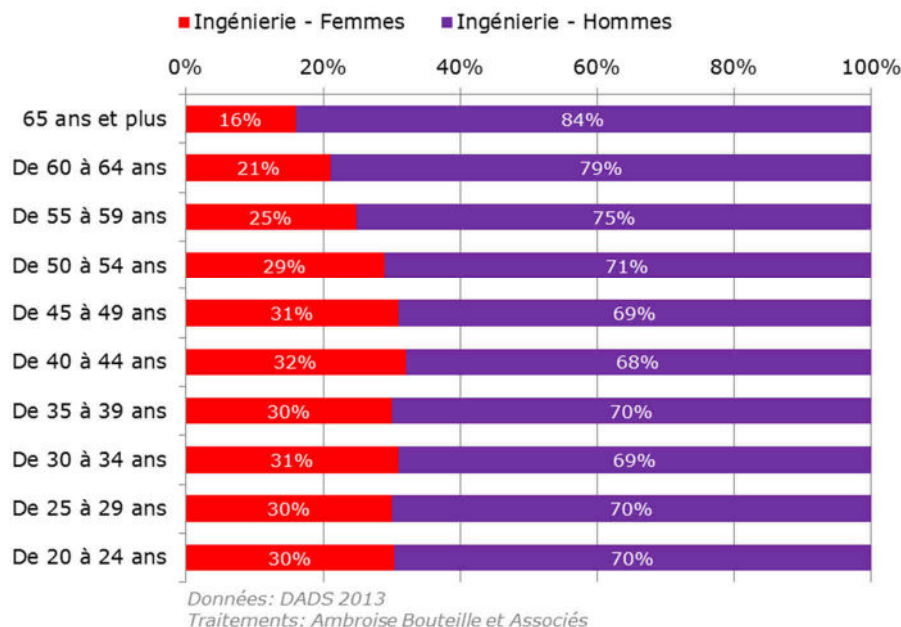
⁶⁰ Le taux d'activité des femmes n'a cessé d'augmenter des années 70 jusqu'au début des années 90 : il a progressé en moyenne de dix points par décennie entre 1970 et 1990.

⁶¹ Le taux d'activité des hommes a diminué lentement des années 70 jusqu'au début des années 90

⁶² En 2002, le taux d'activité des femmes était de 77% tandis que celui des hommes était de 91%, soit un écart de 14 points.

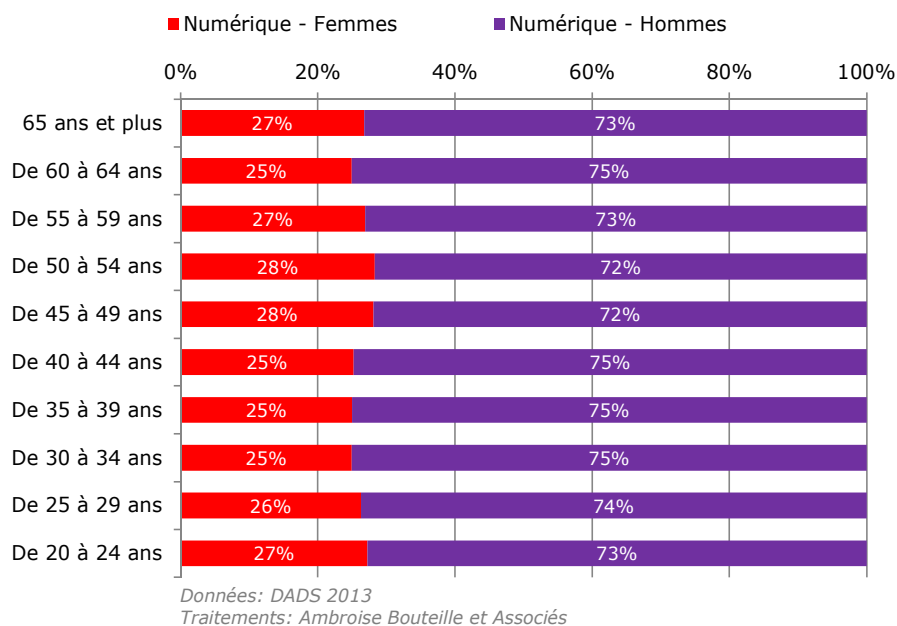


Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par âge pour le secteur "Ingénierie"



La **diminution de la proportion de Femmes jeunes** est particulièrement inquiétante dans le secteur de **l'Ingénierie**.

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par âge pour le secteur "Numérique"

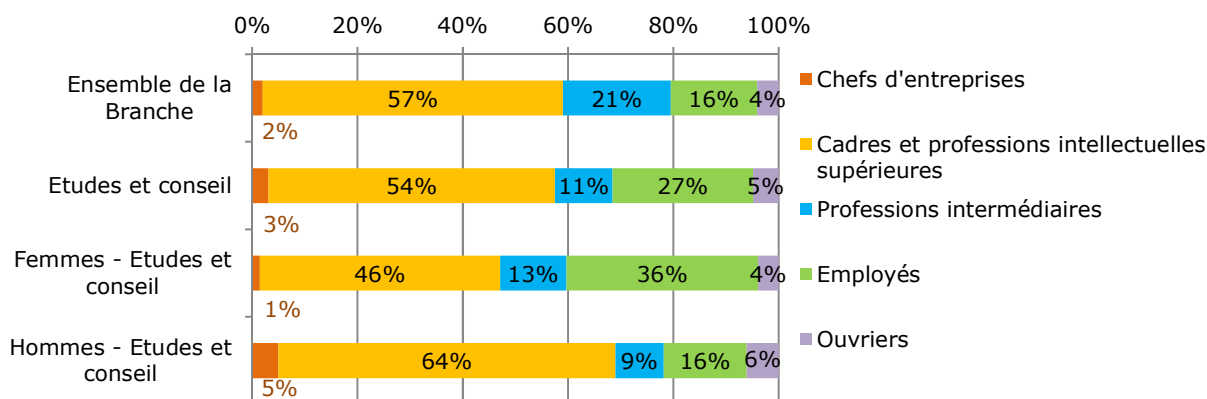


Dans le **secteur du Numérique**, les Femmes de tous âges sont sous-représentées. La proportion de Femmes salariées y reste inférieure à la moyenne de la Branche. La grande stabilité de la répartition par sexe quelle que soit la tranche d'âge démontre **que la proportion de Femmes au sein du secteur n'évolue pas avec le temps**.



La répartition par CSP dans les secteurs de la Branche : Pour le statut cadre, l'écart est en faveur des Hommes : il est le plus fort dans le conseil, suivi de l'ingénierie ; il est nettement moins fort dans le Numérique et a fortiori dans l'Événement

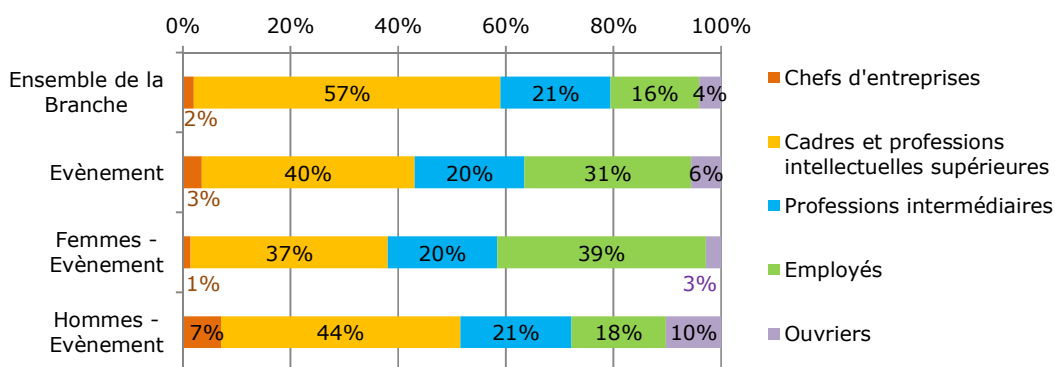
Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par catégories professionnelles : focus sur le secteur "Etudes et conseil"



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par catégories professionnelles : focus sur le secteur "Evènement"



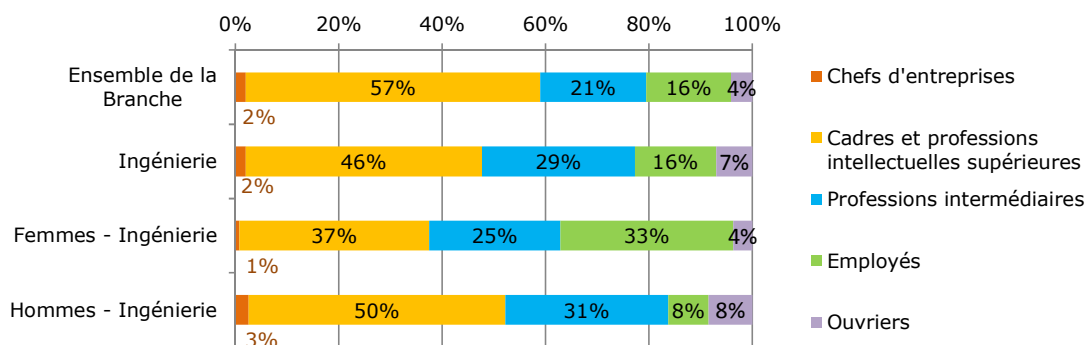
Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Note de lecture : Les catégories professionnelles correspondant à la nomenclature utilisée par l'INSEE, leurs intitulés n'ont pas été féminisés



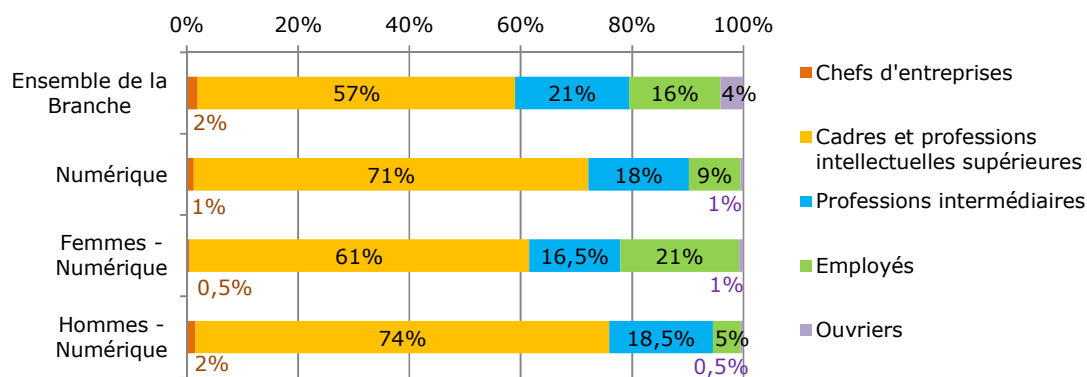
Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par catégories professionnelles : focus sur le secteur "Ingénierie"



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par catégories professionnelles : focus sur le secteur "Numérique"



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Note de lecture : Les catégories professionnelles correspondant à la nomenclature utilisée par l'INSEE, leurs intitulés n'ont pas été féminisés

- Dans le **secteur du Numérique**, une spécificité est à souligner par rapport aux autres secteurs : comparativement à l'ensemble de la Branche, **les Femmes sont surreprésentées parmi les Cadres et les professions intellectuelles supérieures**. Elles restent malgré tout sous-représentées si on compare leur part à celle de l'ensemble des salarié.e.s du Numérique de cette catégorie.

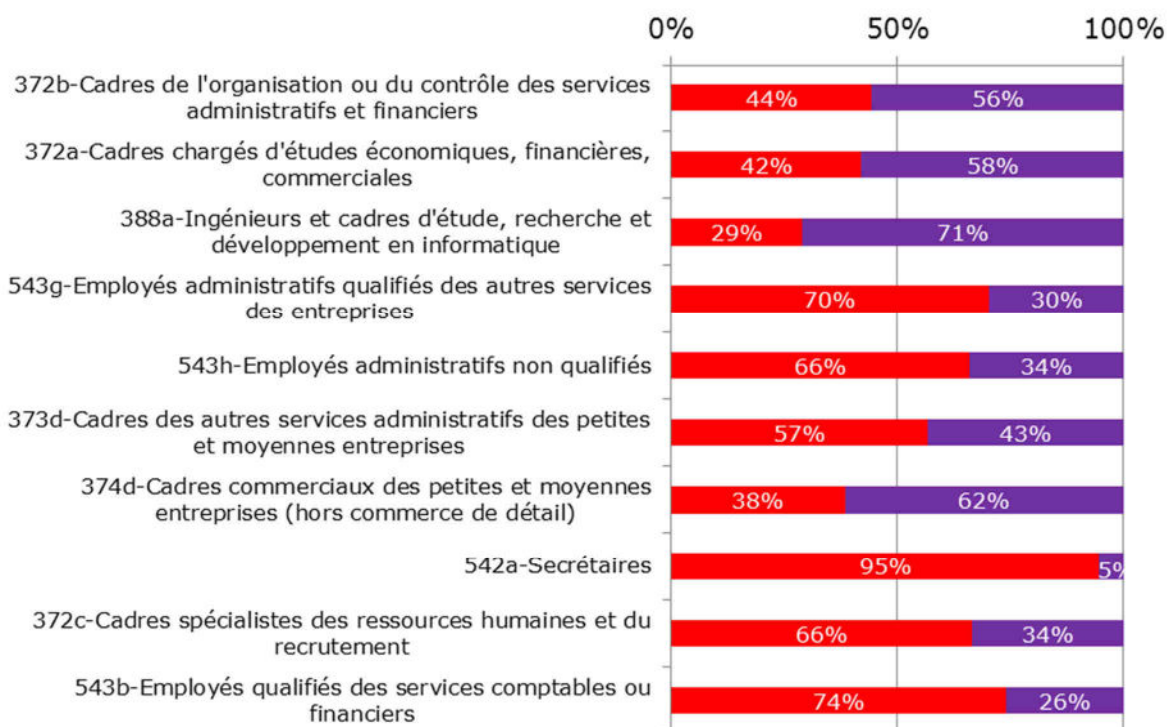


Comme au niveau de la Branche, les différents secteurs connaissent une division sexuée des métiers

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s pour les 10 principaux métiers du secteur "Etudes et conseil" (par poids décroissant du métier dans la branche)

■ Etudes et conseil - Femmes

■ Etudes et conseil - Hommes



Données: DADS 2013

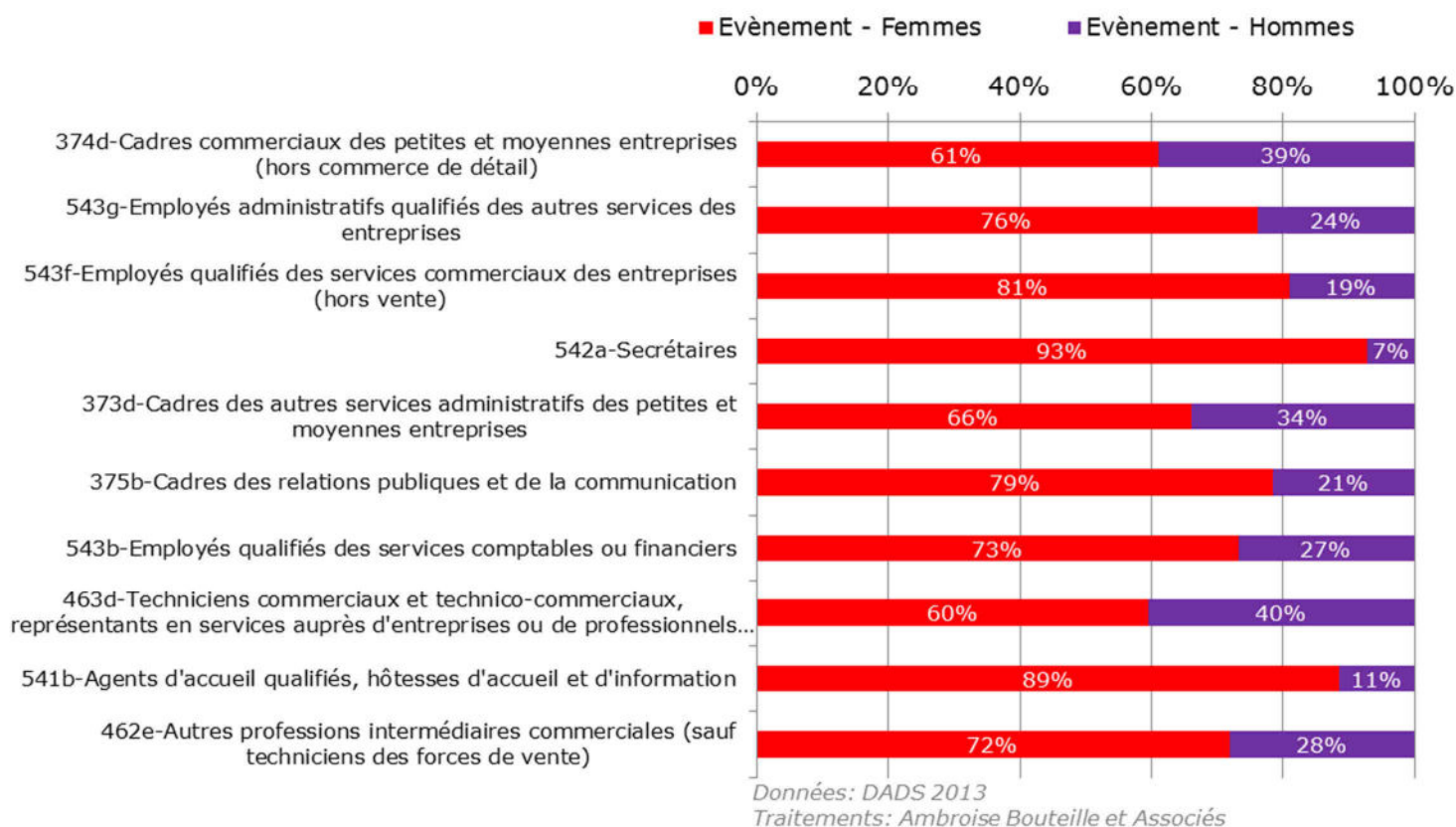
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Note de lecture : Les métiers correspondant à la nomenclature utilisée par l'INSEE, leurs intitulés n'ont pas été féminisés

- Alors que le conseil est globalement paritaire (51 % de Femmes), **dans les trois premiers métiers du secteur, la part de Femmes reste minoritaire par rapport à celle des Hommes**. La proportion de Femmes est la plus basse au sein du troisième métier du secteur, celui d'ingénieur.e.



**Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s
pour les 10 principaux métiers du secteur "Evènement"**
(par poids décroissant du métier dans la branche)



Note de lecture : Les métiers correspondant à la nomenclature utilisée par l'INSEE, leurs intitulés n'ont pas été féminisés

- La **forte féminisation du secteur « Evènement » est confirmée par cette analyse par métiers** : il n'existe pas un seul des dix principaux métiers du secteur où la part des Femmes ne soit pas majoritaire, et ce de manière particulièrement forte (> 60%).
- Parmi les métiers pour lesquels la part d'Hommes est la plus importante du secteur, on retrouve celui de Cadre commercial des PME et celui de Technicien.ne commercial.e, technico-commercial.e, ou encore représentant.e en service auprès des entreprises ou de professionnels.
- Si on s'intéresse cette-fois aux 10 principaux métiers exercés *par les Hommes* au sein du secteur « Evènement »⁶³, on trouve les métiers en lien avec des stéréotypes genrés tels que ceux de technicien.ne.s, d'ingénieur.e.s, de nettoyeur.euse.s, etc...

⁶³ Cf. Tableau 1 suivant



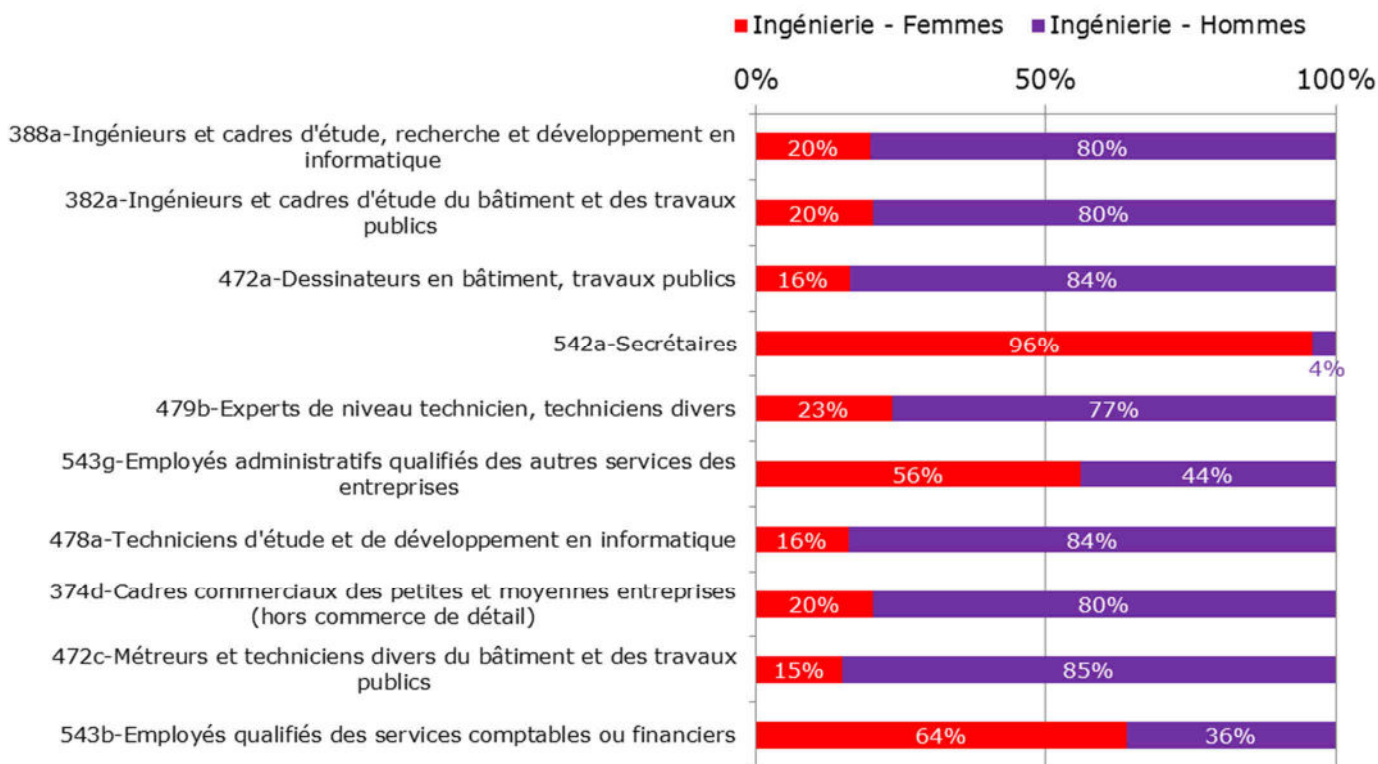
Tableau 1 : Les 10 principaux métiers exercés **par les Hommes** dans le secteur de l'Évènement
(classés par poids décroissant du secteur dans la Branche)

1	374d-Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)
2	463d-Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique)
3	373d-Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises
4	543g-Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises
5	387b-Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
6	684a-Nettoyeurs
7	372a-Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales
8	373c-Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises
9	543b-Employés qualifiés des services comptables ou financiers
10	543f-Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises (hors vente)

Note de lecture : Les métiers correspondant à la nomenclature utilisée par l'INSEE, leurs intitulés n'ont pas été féminisés



**Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s
pour les 10 principaux métiers du secteur "Ingénierie"**
(par poids décroissant du métier dans la branche)



Données: DADS 2013

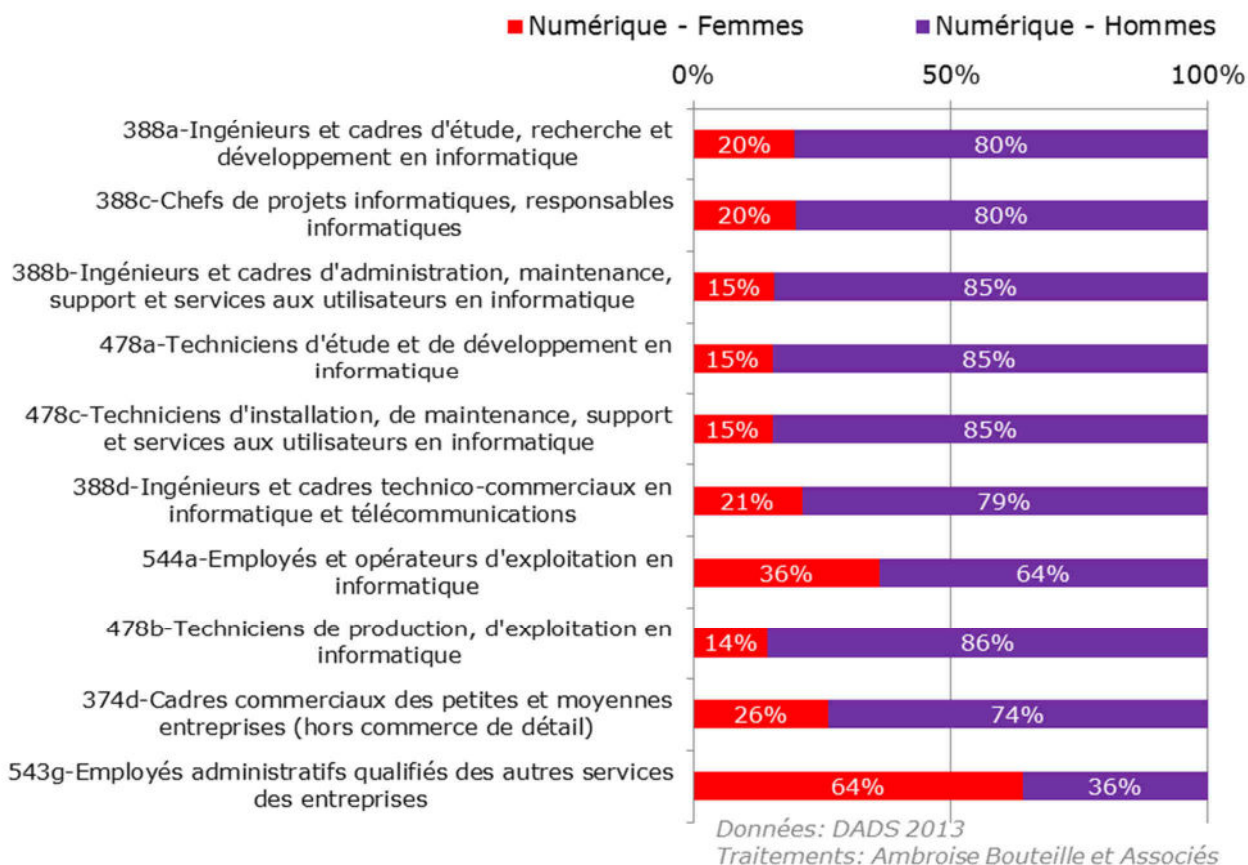
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Note de lecture : Les métiers correspondant à la nomenclature utilisées par l'INSEE, leurs intitulés n'ont pas été féminisés

- La dominance des Hommes dans les 10 premiers métiers du secteur peut s'expliquer par l'importante technicité requise au sein de ceux-ci et par le stéréotype sexué selon lequel les Femmes seraient moins à l'aise pour exercer ce type de métiers.
- Ici, **seuls 3 métiers comptent une proportion de Femmes supérieure à un quart**. Il s'agit de trois métiers qui sont également très féminisés dans tous les secteurs à savoir celui de Secrétaire, celui d'Employé.e qualifié.e des services comptables ou financiers et celui d'Employé.e administratif.ive qualifié.e des autres services des entreprises.



**Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s
pour les 10 principaux métiers du secteur "Numérique"**
(par poids décroissant du métier dans la branche)



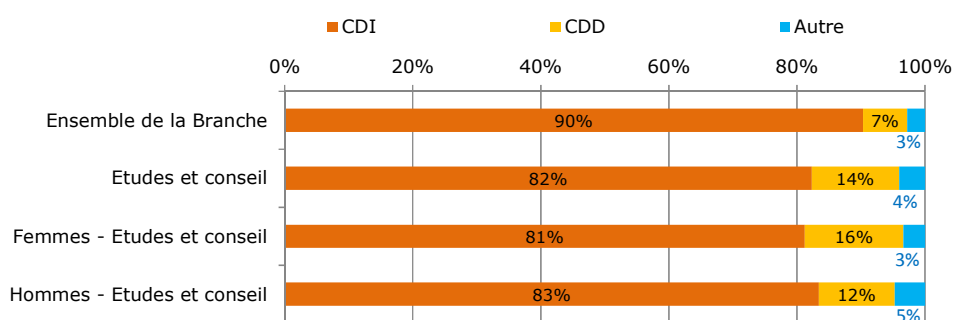
Note de lecture : Les métiers correspondant à la nomenclature utilisées par l'INSEE, leurs intitulés n'ont pas été féminisés

- Dans ce secteur, la **part d'Hommes est majoritaire dans 9 des 10 métiers**, et ce très largement puisque 6 des 10 métiers présentent une proportion de Femmes inférieure à un cinquième de l'effectif des métiers en question.
- Pour le secteur du Numérique, la part de Femmes est majoritaire dans un seul métier, que l'on retrouve une fois encore ici comme étant l'un des plus féminisé de la Branche, celui d'Employé.e administratif.ive qualifié.e des autres services des entreprises.



Répartition des salarié.e.s par type de contrat : la légère surreprésentation des Femmes parmi les salarié.e.s en CDD se retrouve dans tous les secteurs de la Branche sauf celui du Numérique

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par type de contrat de travail: focus sur le secteur "Etudes et conseil"

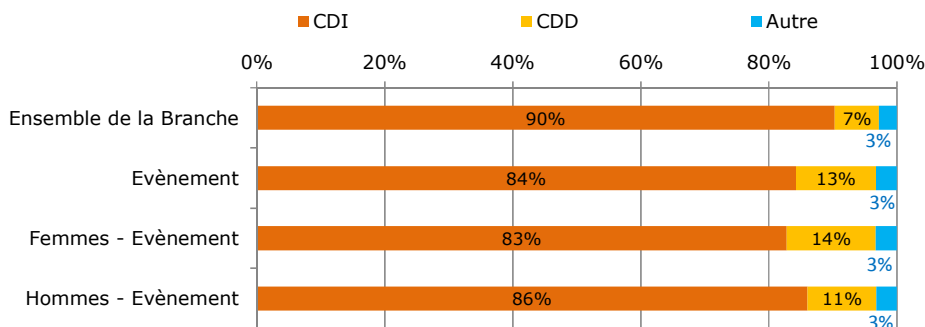


Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Autre : contrats aidés, alternance, etc.

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par type de contrat de travail: focus sur le secteur "Evènement"

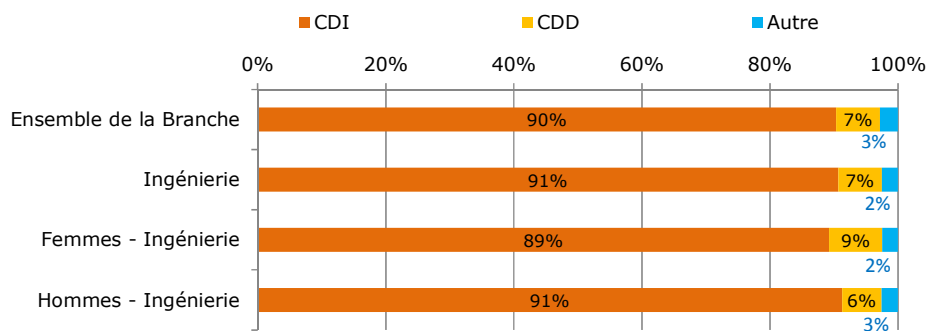


Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



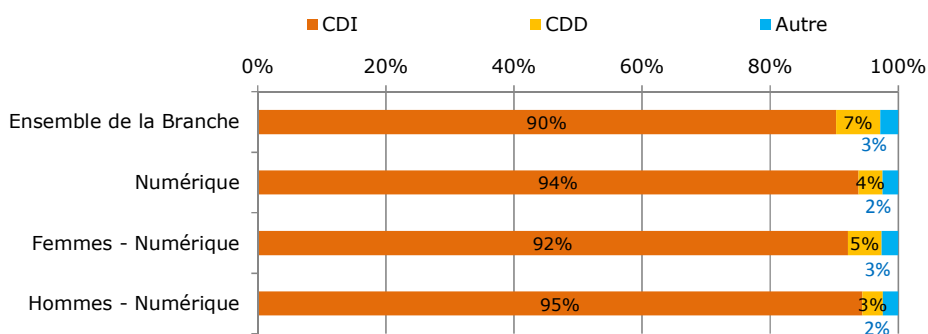
Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par type de contrat de travail: focus sur le secteur "Ingénierie"



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par type de contrat de travail: focus sur le secteur "Numérique"



Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

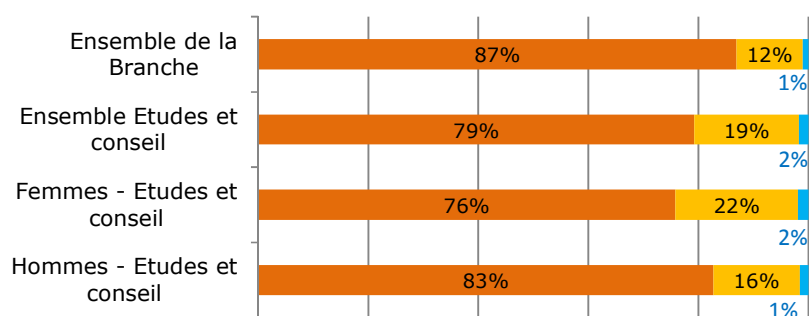


Comme au niveau de la Branche, le plus fort recours des Femmes au temps partiel se confirme dans chacun des 4 secteurs

- Le secteur « Etudes et conseil » est celui où le différentiel entre les Femmes et les Hommes concernant le temps partiel est le plus important. Il est suivi par celui de l'Évènement.
- Les secteurs où les écarts Femmes – Hommes des salarié.e.s à temps partiel sont les moins importants sont premièrement celui du Numérique et deuxièmement celui de l'Ingénierie.

Répartition des salariés par condition d'emploi : focus sur le secteur "Etudes et conseil"

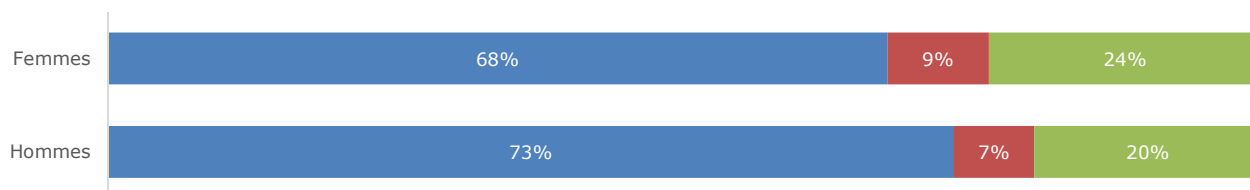
■ Salarié.e.s à temps complet ■ Salarié.e.s à temps partiel ■ Autre



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Etudes et conseil - répartition des salarié.e.s par tranche de temps de travail

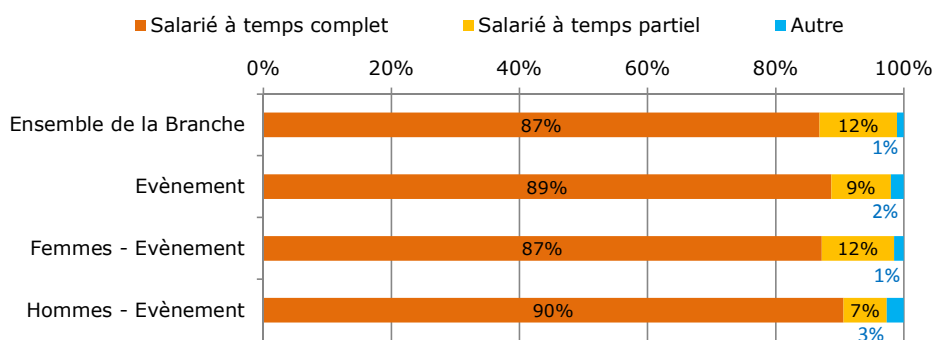
■ Temps complet et temps partiel supérieur à 80% ■ Temps de travail partiel entre 51 et 80% ■ Temps de travail partiel 50% et moins



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



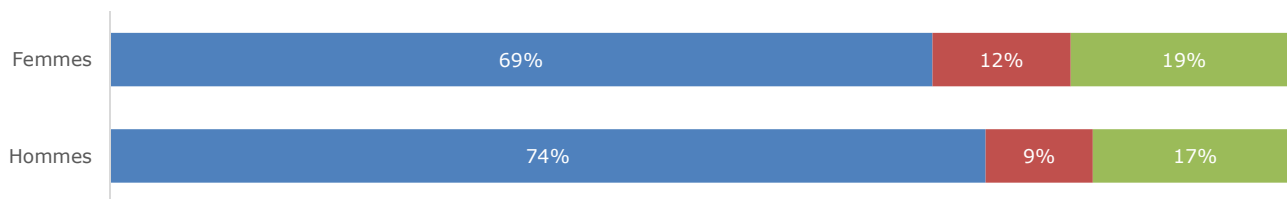
Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s par condition d'emploi: focus sur le secteur "Evènement"



Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Evènement- répartition des salarié.e.s par tranche de temps de travail

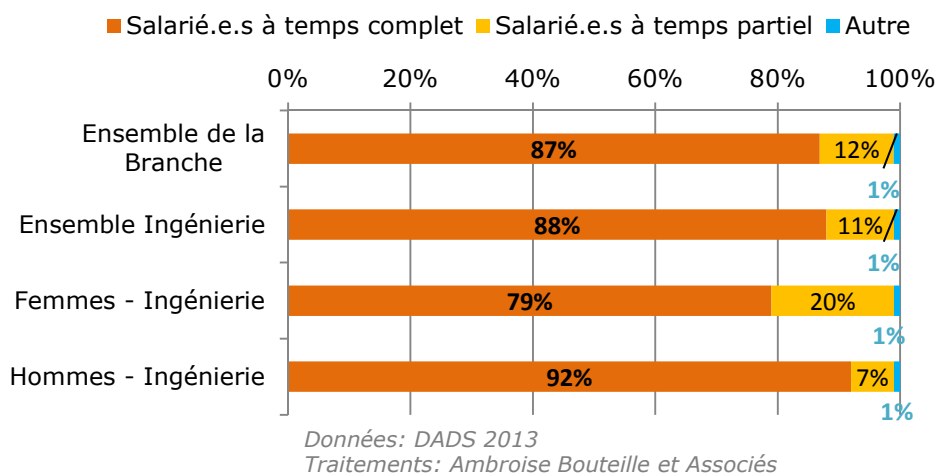
■ Temps complet et temps partiel supérieur à 80% ■ Temps de travail partiel entre 51 et 80% ■ Temps de travail partiel 50% et moins



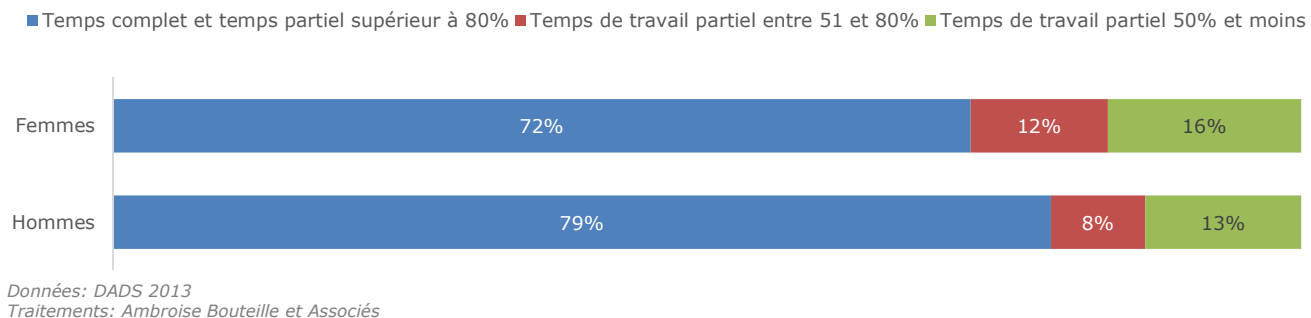
Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



Répartition des salarié.e.s par condition d'emploi : focus sur le secteur "Ingénierie"



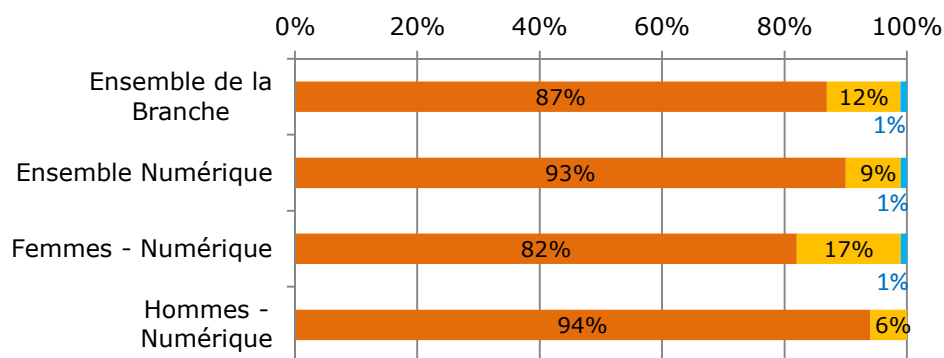
Ingénierie - répartition des salarié.e.s par tranche de temps de travail





Répartition des salarié.e.s par condition d'emploi : focus sur le secteur "Numérique"

■ Salarié.e.s à temps complet ■ Salarié.e.s à temps partiel ■ Autre

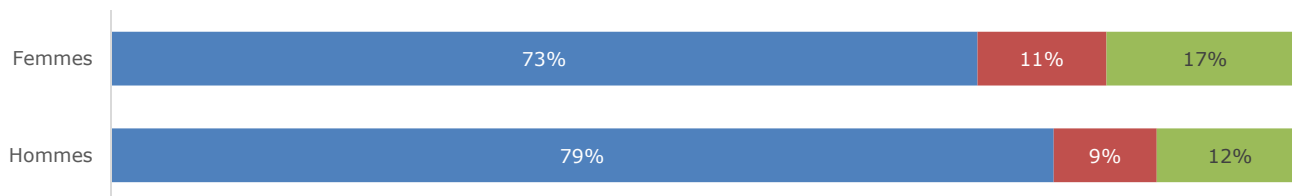


Données: DADS 2013

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Numérique- répartition des salarié.e.s par tranche de temps de travail

■ Temps complet et temps partiel supérieur à 80% ■ Temps de travail partiel entre 51 et 80% ■ Temps de travail partiel 50% et moins



Données: DADS 2013

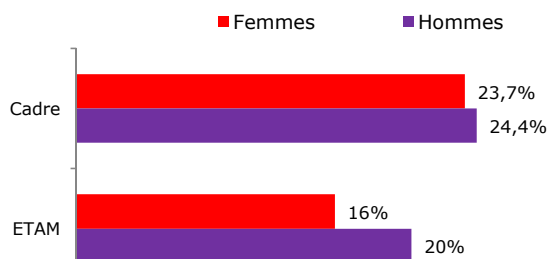
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



Les écarts entre la part de salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC par sexe varient en fonction des secteurs : celui de l'Évènement se distingue particulièrement des autres

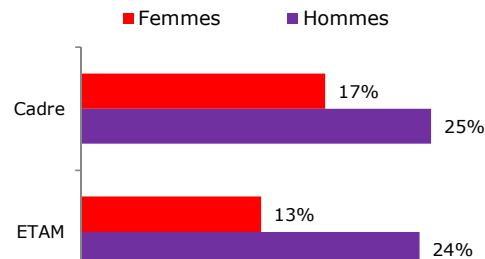
- Dans le secteur du **Numérique**, contrairement aux autres secteurs, ce sont les **ETAM** qui ont **bénéficié de davantage de formations** que les cadres.
- Parmi les cadres, le différentiel Femmes - Hommes joue faiblement en faveur des Hommes pour les secteurs « **Etudes et conseil** » et « **Ingénierie** », mais il joue très fortement (toujours en faveur des Hommes) pour le secteur de l'Évènement. Il joue légèrement en faveur des Femmes dans le secteur de l'Évènement
- Parmi les ETAM, la part des Hommes est systématiquement plus élevée que celle des Femmes, et ce particulièrement au sein du secteur de l'Évènement.

Part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en fonction de leur catégorie professionnelle:
- secteur "Etudes et conseil"



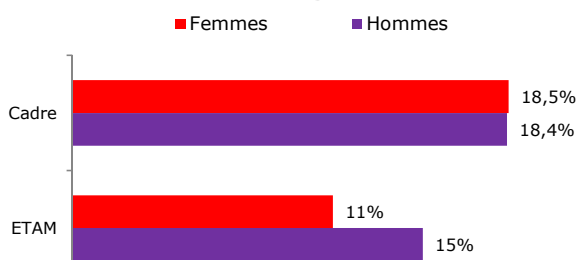
Données: FAFIEC 2015
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Part de salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en fonction de leur catégorie professionnelle:
- secteur "Évènement"



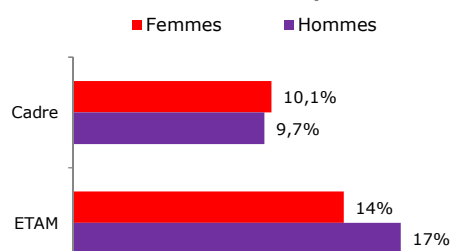
Données: FAFIEC 2015
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en fonction de leur catégorie professionnelle
secteur "Ingénierie"



Données: FAFIEC 2015
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en fonction de leur catégorie professionnelle
- secteur "Numérique"



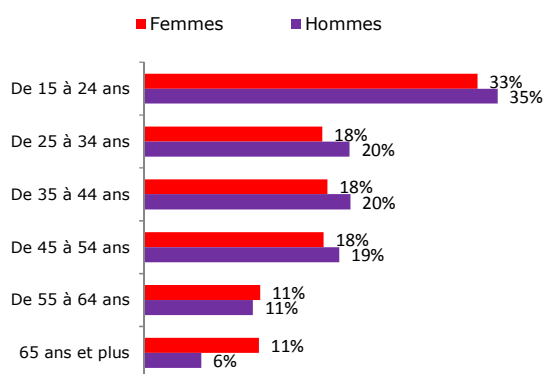
Données: FAFIEC 2015
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés



En fonction de l'âge, certains écarts peuvent être un peu plus marqués au sein des différents secteurs de la Branche⁶⁴

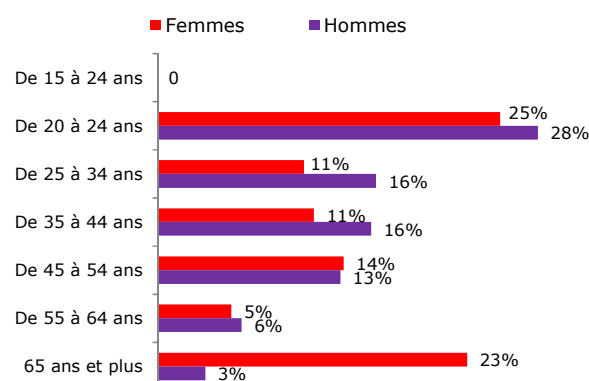
- Chez les plus jeunes (15 à 24 ans), au sein des secteurs « Etudes et conseil » et « Evènement », la part des Femmes ayant bénéficié d'une formation est inférieure à celle des Hommes. A l'inverse, elle est supérieure à celle des Hommes au sein des secteurs de l'Ingénierie et du Numérique.
- Chez les plus âgés (65 ans et plus), dans tous les secteurs, sauf le Numérique, la part des Femmes ayant bénéficié d'une formation est supérieure à celle des Hommes, et ce de façon plus ou moins prononcée.
- Pour tous les secteurs, dans toutes les autres classes d'âge et à l'image de ce qu'on observe à l'échelle de la Branche, la part des Femmes ayant bénéficié d'une formation reste inférieure ou égale à celle des Hommes.

Part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en fonction de l'âge - secteur Etudes et conseil



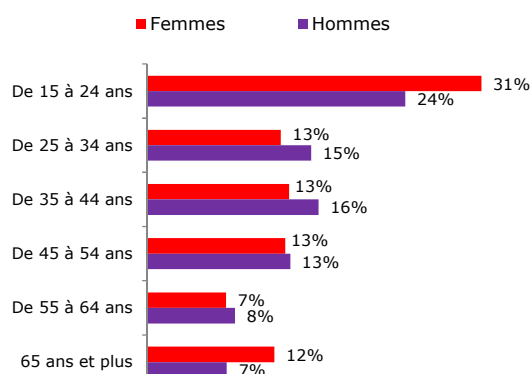
Données: FAFIEC 2015
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en fonction de l'âge - secteur "Evènement"



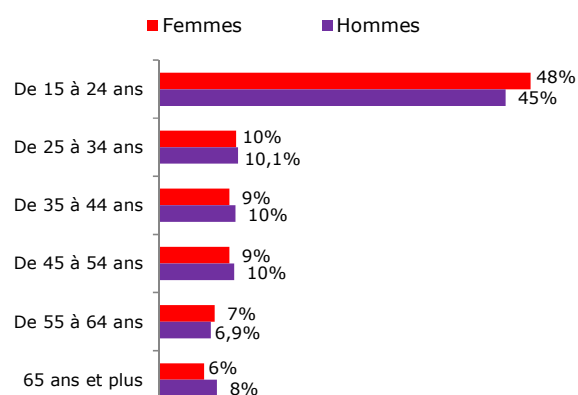
Données: FAFIEC 2015
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en fonction de l'âge - secteur "Ingénierie"



Données: FAFIEC 2015
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC en fonction de l'âge - secteur "Numérique"



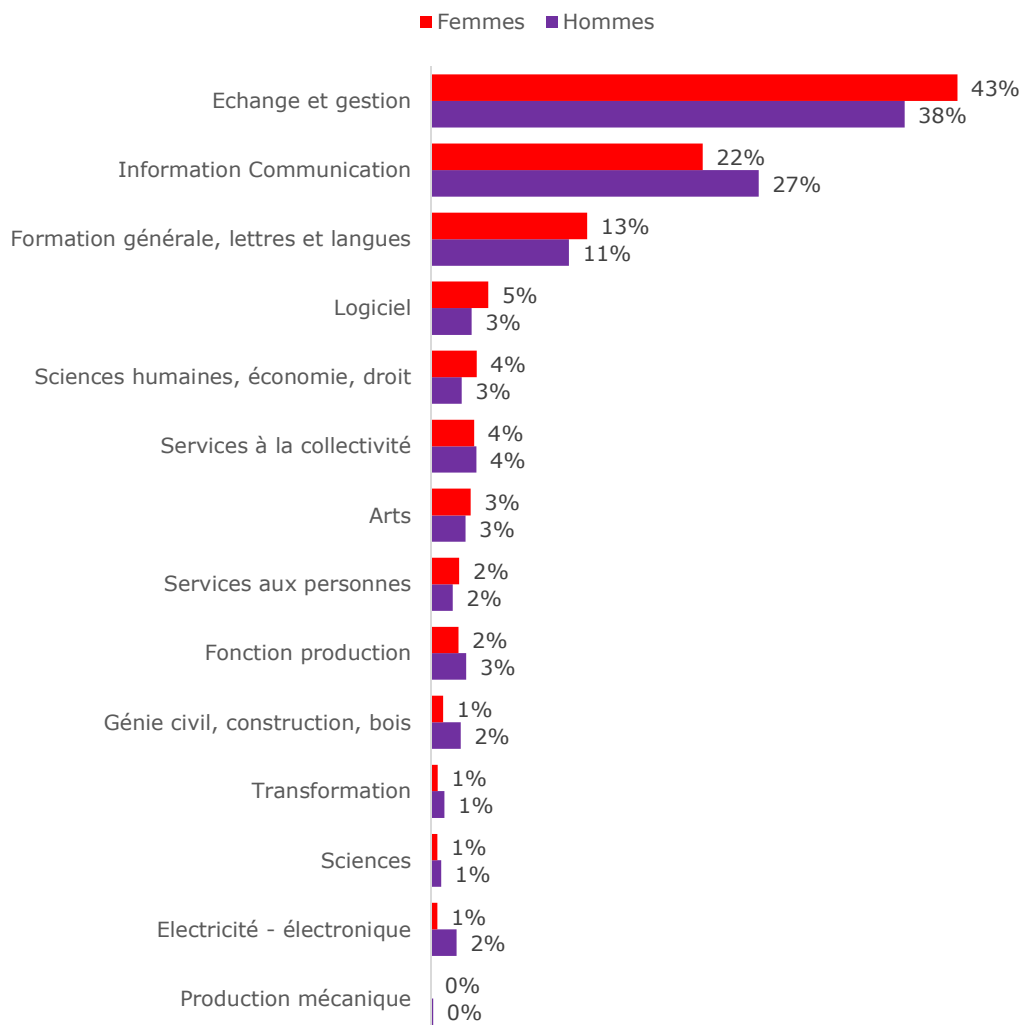
Données: FAFIEC 2015
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

⁶⁴ Point de vigilance : la donnée sur l'âge n'est pas un critère bloquant pour la validation d'un dossier par le FAFIEC. C'est pourquoi ces informations par âge peuvent ne pas être totalement exactes



L'impact du domaine de formation sur la mixité des formations suivies varie selon les différents secteurs de la Branche⁶⁵

Répartition des stagiaires par sexe et par domaine de formation - Etudes et conseil



Données: FAFIEC 2015

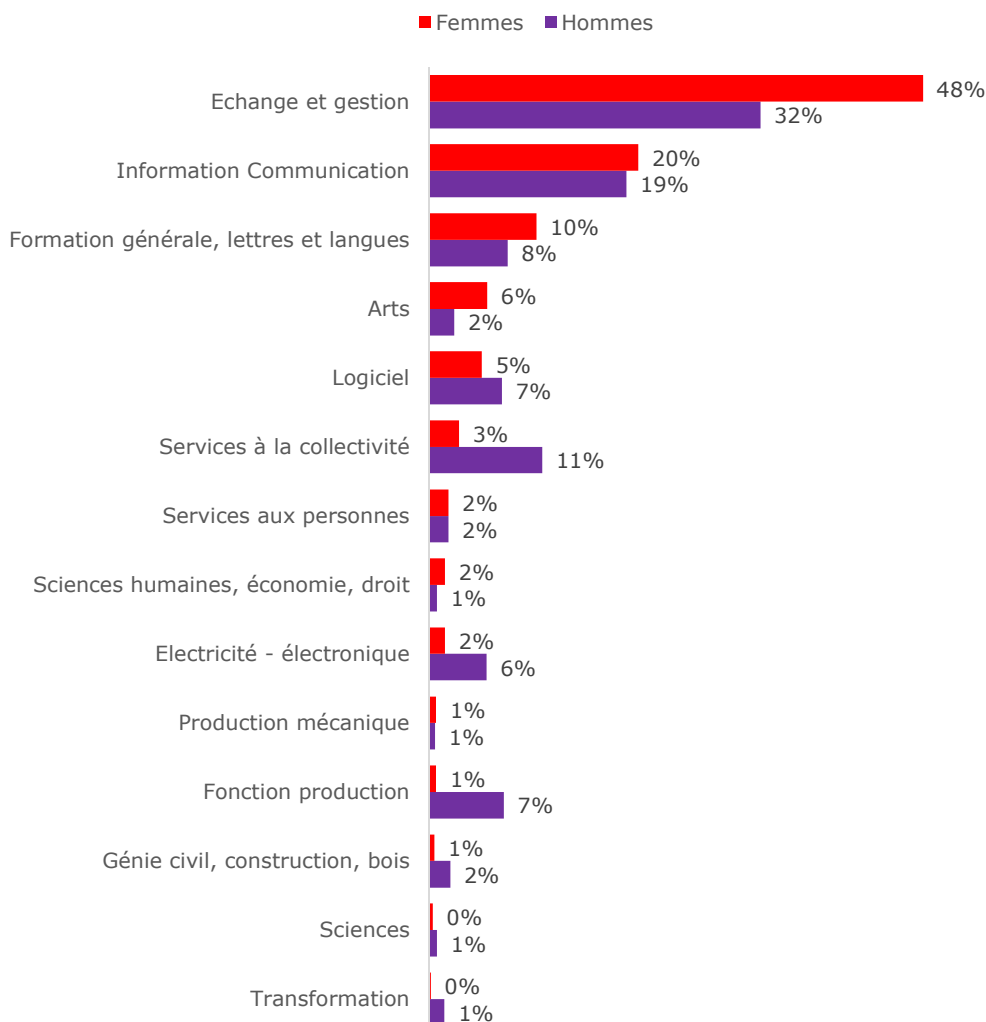
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Dans les domaines « Echange et Gestion » ; « Formation générale, lettres et langues » la part de Femmes est plus importante que la part d'Hommes.
- Le domaine de formation de l'Information Communication, qui comprend notamment les formations en Informatique, est quant à lui plus investi par les Hommes que par les Femmes.

⁶⁵ Les données sont présentées par ordre décroissant de la part des femmes parmi les stagiaires selon les thématiques



Répartition des stagiaires par sexe et par domaine de formation - Evénement



Données: FAFIEC 2015

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

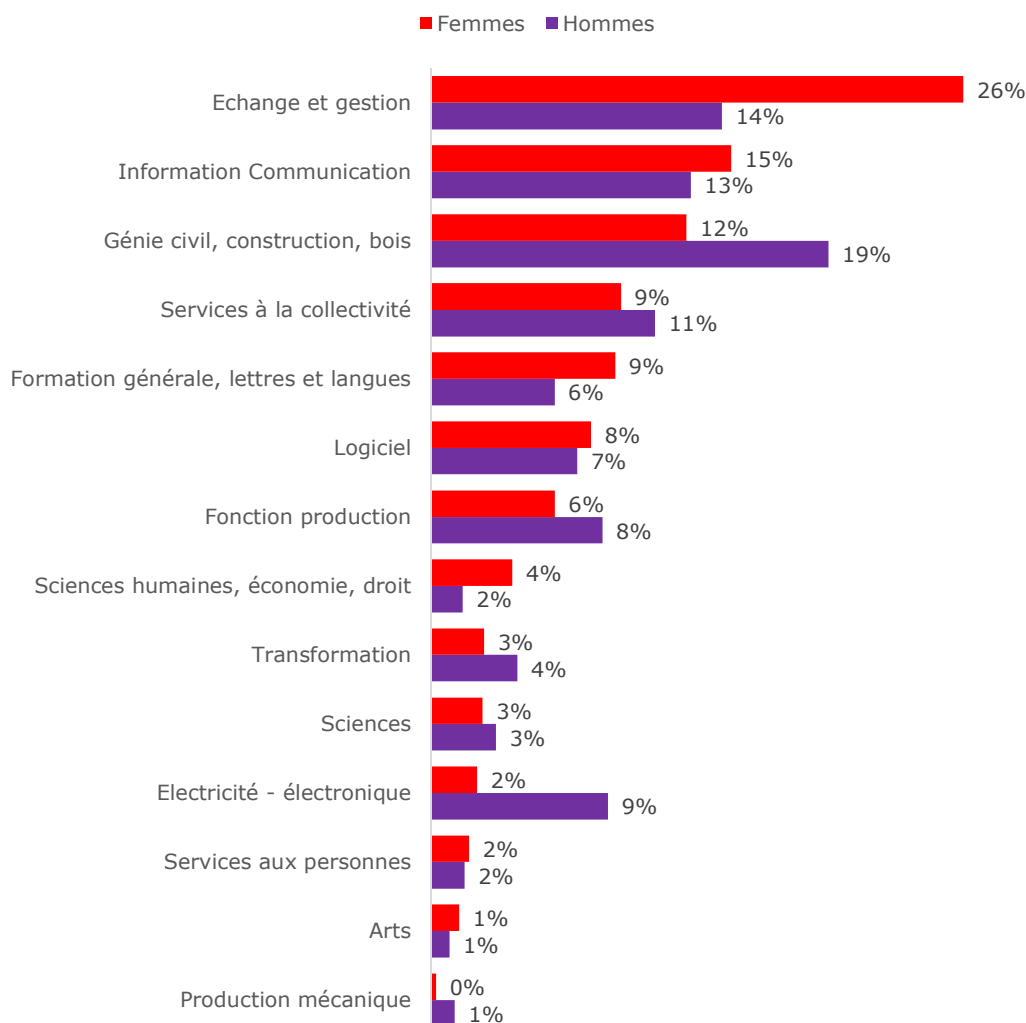
La part de Femmes est majoritaire dans les trois domaines de formation qui concentrent le plus de salarié.e.s. Ces trois domaines sont les mêmes que ceux du secteur « Etudes et Conseil ».

Contrairement à celle de l'ensemble de la Branche, la part de Femmes bénéficiaires d'une formation dans le domaine de l'Information et de la Communication est plus élevée que celle des Hommes. Cela peut s'expliquer par le fait que dans le secteur de l'Evénement, la communication est un domaine-clé qui regroupe de nombreux métiers. Or les métiers de la communication sont très investis par les Femmes.

Les domaines de formation où l'on retrouve la part d'Hommes bénéficiaires d'une formation supérieure à celle des Femmes sont une fois de plus liés aux métiers perçus comme plus techniques et donc plus masculins puisqu'il s'agit de domaines tels que : Electricité-électronique, Fonction production, Génie civil, construction, bois, Logiciel



Répartition des stagiaires par sexe et par domaine de formation - Ingénierie



Données: FAFIEC 2015

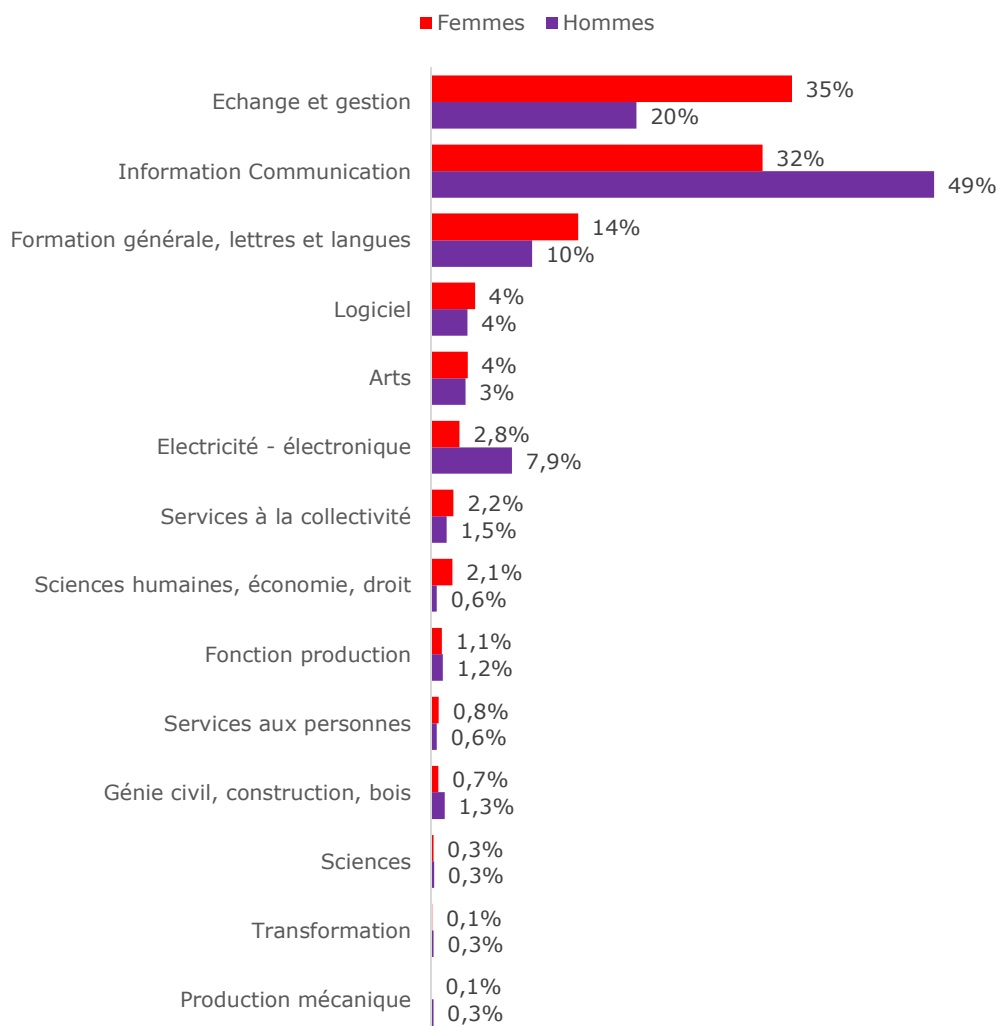
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Dans le secteur de l'ingénierie, on remarque que **les types de formations suivies par les salarié.e.s sont plus diversifiés que dans les autres secteurs**. Pour autant, la mixité reste dépendante du domaine de formation. Ainsi, on retrouve toujours une proportion importante de Femmes en « Echange et gestion » et en « Formation générale, lettres et langues ». Mais les Femmes sont aussi présentes dans les formations « Logiciels », « Information Communication » et « Sciences humaines, économie, droit ».

Les Hommes sont en majorité présents dans des domaines de formation techniques comme « Electricité-Electronique » et « Génie civil, construction, bois ».



Répartition des stagiaires par sexe et par domaine de formation - Numérique



Données: FAFIEC 2015

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

Le secteur du Numérique présente les trois domaines de formation principaux que l'on retrouvait aussi au sein du secteur « Etudes et conseil ». Une fois encore, les domaines de formation correspondant à des métiers transverses sont très investis par les Femmes tandis que les Hommes se concentrent sur le domaine de formation « Information Communication », correspondant plus spécifiquement dans ce secteur à toutes les formations en Informatique



Annexe 3 : Regroupement « Métiers
scientifiques ou techniques » et
« Autres métiers »



Regroupement « Métiers scientifiques ou techniques » et « Autres métiers »

- Pour les besoins de l'étude, afin de pouvoir comparer des types de métiers dans des branches très différentes, un regroupement a été effectué.
- Il ne s'agit pas d'une **nomenclature officielle**, mais de regroupements opérés **qualitativement** à partir des catégories métiers de l'INSEE (Professions et Catégories Socioprofessionnelles des Emplois Salariés d'Entreprise -PCS-ESE) dont les données étaient disponibles. L'affectation des métiers dans les deux grandes catégories « Métiers scientifiques ou techniques » et « Autres métiers » a été réalisée en comparant cette nomenclature avec celle du répertoire des métiers de Pole Emploi (ROME), et à celle des domaines de formation (NSF) pour tenir compte des principaux domaines de compétences mobilisés.

Métiers scientifiques ou techniques	Autres métiers
Contremaîtres, agents de maîtrise (sauf maîtrise administrative)	Agents de surveillance
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises
Ouvriers agricoles et assimilés	Cadres de la fonction publique
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	Chauffeurs
Ouvriers non qualifiés de type industriel	Chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus
Ouvriers qualifiés de type artisanal	Commerçants et assimilés
Ouvriers qualifiés de type industriel	Employés administratifs d'entreprise
Professions scientifiques	Employés civils et agents de service de la fonction publique
Techniciens (sauf techniciens tertiaires)	Employés de commerce
	Personnels des services directs aux particuliers
	Professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées
	Professions de l'information, des arts et des spectacles
	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
	Professions intermédiaires de la santé et du travail social
	Professions libérales
	Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport

Les Intitulés étant ceux de la Nomenclature de l'INSEE : Professions et Catégories Socioprofessionnelles des Emplois Salariés d'Entreprise -PCS-ESE, Niveau 2, ils n'ont pas été féminisés.



Annexe 4. Préconisations du rapport final de l'étude sur l'attractivité des métiers du Numérique et de l'Ingénierie pour les publics féminins en France



Préconisations du rapport final de l'étude sur l'attractivité des métiers du Numérique et de l'Ingénierie pour les publics féminins en France

10. Préconisations

Les principes directeurs

- **Eviter un « grand coup médiatique »** grand public sur les grands media qui s'avérerait très coûteux et n'atteindrait pas obligatoirement les cibles visées, mais plutôt **répartir l'effort sur de multiples actions**.
- **Accepter mentalement que la résolution de cette problématique d'ordre social et culturel ne peut être que très long terme**, à l'échelle minimum d'une génération : s'inscrire dans le temps (éviter en particulier les campagnes coup de poing non suivi d'un dispositif pérenne), sans céder au découragement, se fixer des objectifs raisonnables mais que l'on est sûr de tenir sur la durée, accepter de ne pas forcément pouvoir identifier d'indicateurs sensibles de la mesure des effets des investissements que l'on peut consentir.
- **Adapter les messages et les modalités** aux publics visés car leurs sensibilités et leurs préoccupations sont différentes (les lycéennes seront plus ciblées sur l'intérêt des sciences en général alors que les étudiantes sur l'intérêt de travailler dans les entreprises de la branche).
- **Convaincre les entreprises** qui ne le sont pas encore **de l'intérêt d'une féminisation des effectifs** afin de multiplier et diversifier la « force de frappe » des femmes témoins/modèles travaillant dans ces entreprises, les convaincre en amont de participer aux actions collectives auprès de l'appareil de formation initiale.
- **Favoriser la pratique et le concret** : éviter les longs discours, les conférences sans fin et encourager les ateliers pratiques de découverte des applications des métiers (construction d'une maquette, tests chimiques, etc.).
- **Favoriser les témoignages, la preuve par l'exemple** : les jeunes femmes sont sensibles à des discours de leurs paires, soit étudiantes, soit salariées. En outre l'association visuelle d'une photographie/d'une vidéo d'une femme occupant un métier perçu comme masculin permet d'ébrécher progressivement et inconsciemment le poncif.
- **Ne pas oublier** que les cibles ont des temporalités différentes :
 - ➔ cibler les lycéennes aura des effets à **long terme** (car elles n'entreront sur le marché du travail que 5/6 années plus tard)



- ➔ cibler les étudiantes aura des effets à **court terme** (car elles entreront sur le marché du travail dans 2 voire 3 années plus tard maximum)

Ces préconisations :

- **ne viennent pas remplacer toutes les actions** d'attractivité des métiers qui sont déjà menées par l'ensemble des partenaires, qui sont pertinentes, ciblées et effectives ; ces dernières sont nombreuses et de qualité dans la branche, et nous encourageons à les poursuivre sans relâche, sans les lister à nouveau ici.
- **viennent au contraire introduire la dimension « femmes »** dans les actions d'attractivité des métiers ; c'est en effet un angle important que nous suggérons : ne pas créer forcément de nouvelles actions spécifiques sur l'attractivité pour les jeunes femmes, mais veiller à instiller ce but dans toutes les actions, toute la communication autour des métiers et tout particulièrement celles destinées à l'orientation.
- **ne portent pas sur l'égalité professionnelle des salarié-e-s en poste.** Si nous conseillons certaines actions en direction des entreprises et des salarié-e-s, ce n'est pas en tant que cibles mais en tant que relais pour attirer plus de jeunes femmes. Ainsi, les actions de diagnostic mixité, etc. sont des actions orientées égalité professionnelle plutôt que mixité. Toutefois, des liens peuvent être identifiés entre attractivité et la thématique de l'égalité professionnelle, par exemple de veiller à la mixité au recrutement.



Premier axe : Poursuivre toutes les actions en matière d'attractivité des métiers déjà engagées par la branche

- **Ces actions étant pertinentes, visibles et connues sur le terrain**, nous ne les répèterons pas dans ce rapport et nous axerons sur les compléments à y apporter.
- Quelques **exemples** de ces actions à poursuivre, à la fois menées par les organisations de salariés et d'employeurs :
 - ↳ La **présence durant les forums, salons étudiants**, etc.
 - ↳ Les **conférences, présentations métiers au sein des lycées**
 - ↳ Les **actions diverses auprès des lycéennes** (partenariat SYNTEC/CINOV/VILLE DE LA COURNEUVE, action en partenariat SYNTEC – CINOV – Université Paris 13 IUT St Denis, Route des Femmes du Numérique, etc.)
 - ↳ Les **actions en partenariat avec l'Éducation Nationale** (Exemples : Les sciences de l'ingénieur au féminin <http://www.lessiaufeminin.fr/>, la semaine de l'industrie, etc.)
 - ↳ Les **partenariats avec les écoles** (Meet'Ingé, etc.)
 - ↳ La **présence dans les conseils d'administration** des écoles
 - ↳ Le **soutien aux associations** (Femmes du Numérique, Femmes ingénieures, Social Builder, etc.)
 - ↳ Les **concours, prix**, etc. (Femme du BTP, Excellencia, etc.)
 - ↳ Les **magazines, guides**, etc. (« Ingénierie et Projets », Guide « Les filles une opportunité pour le numérique », « Décatalogue pour une rédaction non sexiste », etc.)
 - ↳ La **communication** sur l'ensemble de ces actions (communauté « Talents du numérique », etc.)
 - ↳ Les **réseaux sociaux**,
 - ↳ pour le numérique, le **Plan Sectoriel Mixité Numérique** en cours de rédaction permettra également de donner une visibilité supplémentaire aux nombreuses actions de la branche sur ce sujet (qui sont bien mises en valeur dans le document) et potentiellement d'accroître la mobilisation des entreprises et des salarié-e-s non encore sensibilisé-e-s sur cette thématique.
 - ↳ Etc.



Deuxième axe : Instiller la dimension « femmes » dans l'ensemble des actions attractivité

- *Pourquoi ?* ne pas mener seulement une action emblématique « femmes » qui dédoublerait les autres actions mais **instiller de manière permanente, systématique, durable la thématique de la féminisation dans l'ensemble des actions.**
 - ↳ L'attractivité pour les femmes est un « sous-sujet » de l'attractivité générale des métiers donc ne nécessiterait pas d'actions spécifiques mais de s'intégrer dans les actions générales.
 - ↳ Des actions coup de poing doivent être régulièrement menées mais seront insuffisantes à elles seules car les effets culturels derrière cette problématique d'attractivité sont lourds et doivent donc être adressés de manière durable via tous les canaux disponibles, au même titre que des thématiques telles que la qualité, l'environnement, etc.
- *Comment ?* Créer une **mission féminisation** dans la branche (qui pourrait prendre la forme d'un chef de projet dédié, d'un chef de projet transversal sur la question de la mixité, d'un comité de pilotage dédié chargé de suivre les résultats, etc.). Approcher cette mission en transversal, à l'instar du responsable qualité, du responsable environnement, etc. d'une entreprise. C'est-à-dire rattaché au plus haut niveau, appuyé par un porteur politique, sans équipe, mais susceptible de venir soutenir/aiguillonner/coordonner les actions des autres services/institutions concernées.
- *Quel périmètre pour cette mission ?* Elle est le **chef d'orchestre** des opérations relatives à la féminisation, s'assurant que toutes les actions d'attractivité des métiers instaillent la thématique de la féminisation et emploient les bons arguments. Ne pas interdire le cas échéant d'élargir/de fusionner ce périmètre de mission avec *l'égalité professionnelle*.

Cette mission servirait de point de « ralliement » pour toutes les actions. Elle pourrait alors disposer d'un site internet, d'un logo, d'un nom permettant à toutes les opérations menées sur la thématique de l'attractivité de s'y rattacher, ajoutant ainsi de la cohérence.
- *Quelle « tonalité » pour cette mission ?* Le sujet de la féminisation est sensible car il peut très rapidement tomber dans la caricature et agir à contre-courant des souhaits initiaux, il s'agit donc idéalement de :
 - ↳ **Éviter de véhiculer de nouveaux clichés** sur les femmes, fussent-ils de bonne intention (la femme est minutieuse, rigoureuse, sensible, etc.)
 - ↳ **Éviter une sorte de paternalisme** qui en voulant aider les femmes (les « protéger »), les dessert.



- ↳ **Eviter un militantisme féministe trop appuyé** qui décrédibiliserait les effets des actions.
 - ↳ **Ne pas se positionner en donneur de leçons**, en stigmatisant et condamnant implicitement la trop faible mixité, mais en se positionnant en conseil ou encouragement sympathique à l'intérêt pour tout le monde de la féminisation des métiers
 - ↳ **Adopter une fibre plus humaine, réaliste, n'ayant pas peur de faire preuve d'humour voire d'avoir un discours un peu décalé.**
 - ↳ **Conserver un équilibre entre une touche de féminisme** (« allez les filles, ne laissons pas aux hommes les métiers passionnants ») **et une touche de féminité** (le lien entre sciences et care, utilité sociale qui sont importants pour les jeunes femmes). Certes cette « féminité » peut véhiculer certains clichés, mais c'est sans doute un point de passage obligé provisoire pour désamorcer les objections non dites que toutes les jeunes filles peuvent avoir en tête.
 - ↳ **Eviter les longs textes, arguments sans fin, longs discours, être clair, concis, précis, pragmatiques** : les jeunes femmes n'ont pas le temps de lire des guides de 20 pages, d'écouter des discours d'une heure, elles ont besoin de voir des choses pragmatiques, une preuve par l'exemple, des arguments qui touchent leur sensibilité, qui les convainquent, etc. La photo d'une femme, légendée d'un nom de métier réputé masculin, peut être plus percutante qu'un long discours.
- *Quels rôles pour cette mission ?*
 - ↳ **0/ prendre en charge au sein de la branche** le rôle de veille sur la féminisation (voire plus globalement sur l'égalité professionnelle), en encourageant l'ensemble des organismes/instances à introduire cet objectif dans leurs projets de communication ou comportant un volet de communication, même s'ils ne portent pas du tout sur ce sujet.
 - ↳ **1/ développer et proposer les argumentaires** (messages, images, etc.) utilisables par tous pour convaincre les jeunes femmes de rejoindre les métiers de la branche
 - ↳ **2/ animer les relais** (entreprises, salariées, prescripteurs, écoles, associations, etc.) permettant une diffusion large des messages de conviction.



Rôle 1/ Développer et proposer les argumentaires

- *Principes :*

- ➔ **Adapter les arguments selon la nature de la cible** : en effet, on ne convainc pas une lycéenne avec les mêmes arguments qu'une étudiante qui est déjà dans les filières scientifiques.
- ➔ **S'appuyer sur les leviers de conviction propres à chaque cible** : les lycéennes seront sensibles aux aspects care, utilité sociale, etc., les étudiantes potentiellement plus aux arguments de plaisir au travail, possibilité d'évolution professionnelle, etc.
- ➔ **Employer des mots clairs, du langage courant**
- ➔ **S'inspirer des campagnes existantes**, par exemple les arguments de la Campagne européenne sur les filles et la science

« La science a besoin de tes idées, de ton inspiration et de ta passion.

La science a besoin de TOI!

Savais-tu, qu'à l'école, les filles sont aussi douées que les garçons en sciences et en mathématiques, mais que plus de garçons choisissent de poursuivre des études en sciences, en technologie et en ingénierie? Alors rappelle-toi que tu as toutes les qualités requises et fais ce qu'il faut pour changer les choses!

S'impliquer dans la science, c'est faire toute la différence. Si tu rêves d'endiguer des épidémies, d'améliorer la qualité de vie des populations, de protéger notre fragile environnement, de lutter contre la famine et la pauvreté, c'est que tu es faite pour la science. »

- ➔ **Eviter les arguments et images** jouant sur les grands mythes sur ce que seraient et aimeraient les femmes

Par exemple, le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes a édité un « GUIDE pour une communication publique sans stéréotype de sexe » qui conseille certaines bonnes pratiques en la matière. Ainsi, ils conseillent d'éviter les campagnes ultra-stéréotypées (exemple ci-dessous de la CE) et conseillent des campagnes non stéréotypées (exemple ci-dessous de l'EPF).



*Campagne de promotion de la science
auprès des filles de la Commission
européenne*



*Campagne de recrutement
de l'École d'ingénieurs
EPF*



Source : http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh__guide_pratique_com_sans_stereo-_vf-_2015_11_05.pdf



- Les messages par cibles (des exemples) :

Les arguments relatifs à l'intérêt des sciences/métiers scientifiques (cible lycéennes tout spécifiquement mais également leurs prescripteurs)	
Les leviers	Les arguments de conviction
Accentuer l'aspect « care », relationnel des sciences	• Le numérique, c'est créer des applis d'aide à la personne, par exemple pour aider une personne à se localiser et à trouver son chemin, pour alerter l'hôpital le plus proche en cas de chute d'une personne âgée vivant à domicile, etc. • Le numérique, c'est aussi la cyber sécurité et donc la protection des enfants et des familles. • L'ingénierie, c'est créer les objets qui faciliteront la vie des femmes et des hommes de demain, les robots d'aide à la personne, etc. • L'ingénierie, c'est construire un espace de vie sécurisé et harmonieux pour les familles, c'est construire des ponts qui s'intègrent dans l'environnement naturel, etc. • L'ingénierie travaille sur les solutions innovantes pour la cité de demain, qui sera à la fois respectueuse de son environnement et bonne à vivre pour ses habitants • Etre un bon ingénieur c'est avoir des compétences techniques et surtout des compétences humaines et relationnelles. • Les métiers scientifiques, ce n'est pas que des personnes cachées dans un labo, au contraire, ce sont des gens qui doivent communiquer avec l'extérieur pour adapter au mieux les produits qu'ils créent aux besoins des populations.
Mettre en avant l'utilité/le sens de ces activités	• Vous avez tous dans vos sacs un smartphone, mais à votre avis, qui a pensé les machines capables de les confectionner ? qui en a pensé les applis ? • les trains que tu prends, l'électricité que tu consommes, les produits alignés sur les rayonnages du supermarché voisin aussi bien que l'argent que tu retires à la banque dépendent tous de la fiabilité et de la sécurité de l'internet • Lutter contre le réchauffement climatique c'est possible en inventant des machines plus propres ! • Vous voulez travailler dans l'humanitaire ? la science vous permettra d'apporter l'eau potable dans des villes pauvres d'Afrique ou d'Amérique latine. • Vous aussi vous trouvez que les fils électriques c'est moche ? et bien notre métier permet de trouver les solutions pour les enfour. • La préservation de notre patrimoine vous tient à cœur ? c'est notre métier qui permet de trouver les solutions pour renforcer des anciens ponts défilants, de s'assurer que la Concorde est toujours droite, etc.
Jouer sur la fibre féministe	• Les robots, les jeux vidéo, ce n'est pas l'apanage des garçons ! • Pourquoi laisser aux hommes ces métiers passionnants ?



	• Et puis, ça vous évitera de ne travailler qu'avec des femmes et ainsi de vous enrichir encore plus • Si des femmes y sont arrivées avant nous, je ne vois pas pourquoi vous n'y arriveriez pas ! • Le premier programme informatique a été réalisé par une femme • Selon une récente étude commanditée par l'Oréal, 67% des Européens considèrent que « les femmes n'ont pas les capacités pour devenir des scientifiques de haut niveau » : trouvez-vous normal que les Européens pensent ainsi ?
Changer la représentation masculine	• Ce n'est pas parce qu'on est dans l'ingénierie de la construction qu'on ne peut pas s'habiller classe (même sur les chantiers !) • Travailler dans l'ingénierie de l'industrie ne signifie pas travailler sur des machines salissantes mais les concevoir ! D'ailleurs grâce aux innovations conçues par les bureaux d'études, elles ne sont plus salissantes... • Dans le numérique, il n'y a pas que des boutonnières à lunettes, au contraire !
Susciter l'admiration	• Vous pourrez créer les objets de demain et vous les décrierez à vos ami-e-s ébahis • Vous ferez l'admiration de vos ami-e-s, familles, etc. • Vous montrerez la force de votre personnalité et de votre caractère, parce que vous avez suivi votre voie et que vous ne vous êtes pas laissé entraîner mollement par les idées reçues sur la prétendue masculinité de tel ou tel métier • l'aéronautique fait rêver tout le monde, c'est la science qui permet de le construire, et vous allez y participer !
Les rassurer sur leurs capacités	• Non, avoir 12/20 en mathématiques ne signifie pas qu'on ne peut pas faire des études scientifiques • Les études scientifiques, ce ne sont pas que des maths et de la physique • Apparemment, 68% des filles disent plus que les garçons ne pas avoir le niveau⁶⁶, mais ce n'est pas le cas. • Les métiers scientifiques ne sont pas plus techniques que les métiers dans la médecine ! ni dans le droit ! chacun a sa propre technicité.

66 Chiffres de l'ENS : <http://femmes-scientifiques-ens.blogspot.fr/>



Les arguments complémentaires relatifs à la mixité envers les prescripteurs (lycée)

Rassurer sur l'aspect trop masculin de cette filière	Témoignages positifs de femmes salariées et étudiantes sur le vécu de leurs études
Faire connaître globalement les métiers	Présentation très pratique des métiers/activités de la branche Renvoi vers les sites de la branche pour plus d'information (en particulier avenir-ingénierie qui est très accessible en termes d'information pour les jeunes femmes)
Faire connaître l'intérêt pragmatique de la branche	arguments ci-dessous (perspectives d'emploi, salaire, etc.)

Les arguments relatifs à l'intérêt d'intégrer la branche (ciblés étudiantes et prescripteurs de l'emploi ou en école notamment afin de les convaincre de l'intérêt de travailler dans la branche plutôt que dans les secteurs clients et ainsi de rompre avec l'idée que les secteurs clients seraient plus favorables aux femmes)

- des fortes perspectives d'embauche (et une tendance à discriminer positivement les filles à l'embauche)
- la sécurité de l'emploi (CDI, etc.)
- les perspectives de progression salariale rapide
- la diversité des missions confiées et donc des domaines d'expertise acquis : diversité des secteurs touchés, diversité des outils, etc.
- la variété et le renouvellement des interlocuteurs
- la non monotonie des journées : déplacements, etc.
- des temps de travail potentiellement importants mais une flexibilité des horaires (télétravail)
- la capacité de concilier vie privée – vie professionnelle
- la possibilité d'évoluer à l'étranger
- la capacité d'évoluer rapidement
- le gain rapide de compétences
- etc.

• **Les images :**

- ➔ **Constituer une banque d'images libre de droits** avec l'aide d'une agence de communication spécialisée et de photographes professionnels.
- ➔ **Y adjoindre potentiellement les vidéos sur les métiers déjà réalisées** par les fédérations, en privilégiant les vidéos avec des femmes



- *Les méthodes de diffusion de ces arguments ?*
 - ↳ Mettre en place une **banque de données** (argumentaires, images libres de droit, liste de bonnes pratiques, outils, etc.), mise à jour régulièrement, qui puisse servir de carrière aux partenaires
 - ↳ Mettre en place une **veille permanente** des actions menées en faveur de l'attractivité des métiers par l'ensemble des acteurs et devenir le référent « bonnes idées » en matière d'arguments (images et messages).
 - ↳ **Suggérer à ces acteurs** qu'ils utilisent autant que possible des images de femmes dans leur communication, des mots toujours au féminin, des témoignages de femmes, un vocabulaire neutre, etc.
 - ↳ Les arguments créés par la branche pourront être mis à la disposition via un site internet ou intranet de l'ensemble des acteurs (branche, fédérations, associations, écoles, etc.) qui pourront venir piocher dedans pour leurs propres communication.



Rôle 2/ Animer les relais

Relais ① : l'entreprise

⇒ Tout d'abord, **convaincre les entreprises de l'intérêt d'attirer plus de femmes** dans leurs entreprises, notamment pour répondre à leurs problématiques de recrutement, via notamment les arguments présentés en partie 1 du rapport.

Affirmer le rôle clé des entreprises de la branche en termes de militantisme pour favoriser l'attractivité de leurs métiers envers les femmes, via l'activation de plusieurs leviers :

- **accueillir plus fréquemment collégiennes et lycéennes** dans leurs locaux et ponctuer ces visites de « cas pratiques », « exemples concrets » pour faire rêver ce public :
 - ↳ **accueillir des collégiennes** en stage de troisième (sous réserve des contraintes légales liées au travail des mineures)
 - ↳ **organiser des journées « classes en entreprise »**
 - ↳ **monter des opérations portes ouvertes, visite, journées d'immersion, etc.**
- **valoriser et encourager leurs salariées** à intervenir dans les forums, les écoles, en association pour promouvoir leur métier auprès des filles, voire intégrer ces activités dans leur charge de travail, afin de développer ces pratiques
- **inviter des conseillers d'orientation psychologues à s'immerger** pour une journée dans leur entreprise, via des partenariats avec les associations en locales telles que Femmes du Numérique ou Femmes ingénieures (de tels partenariats sont d'ailleurs déjà en cours dans certaines régions)
- **soutenir et/ou financer des événements** impliquant des **étudiantes** (sportifs, humanitaires, etc.) pour accroître leur visibilité (exemple : Troph'ESIEA, le challenge du monde des grandes écoles, 4L trophy)
- **former les salariées entrantes sur l'affirmation de soi**, la confiance en soi en vue de faciliter leur intégration
- **favoriser les actions de tutorat des femmes**
- **insérer dans leurs processus de recrutement et d'intégration** la thématique de la féminisation afin de sensibiliser l'ensemble du management



- **véhiculer une représentation féminisée/mixte** des métiers dans toutes leurs communications
- **encourager les établissements de formation initiale** à développer des actions de sensibilisation au numérique et à l'ingénierie (concours sur le modèle de « Non è roba per donne ? », etc.)
- **Créer une charte des « bonnes actions en matière de féminisation »** que les entreprises pourront signer, et se voir attribuer un logo, un label, une « baseline » à l'instar de la qualité, la RSE, qu'elles puissent faire apparaître sur leur site internet, leurs communications, leurs offres d'emploi, etc.
Ne pas pour autant aller jusqu'à une certification ou une qualification (de type RSE, qualité, etc.)

Relais ② : les réseaux informels de salariées

- Encourager les salariées à **devenir ambassadrices de leur métier, « référente féminisation », marraines**, etc.

Par exemple : les rôles modèles de Femmes du numérique

<http://www.femmesdunumerique.com/syntec-article-type/r%C3%B4les-mod%C3%A8les>

Les encourager à porter dans tous leurs rôles (salariée, ancienne élève, potentiellement mère) le témoignage de leur métier

- **Constituer un « vivier » de marraines**, sur le modèle du répertoire de l'association Elles Bougent (ou en partenariat avec elles) afin de facilement identifier les femmes par région et de les mobiliser plus aisément

<http://www.ellesbougent.com/marraines/liste.php?secteur=&partenaire=&metier=®ion=&motscler=&choix=Afficher+les+marraines>

- Encourager les salariées à **créer et entretenir des réseaux professionnels** pour partager leurs bonnes idées via LinkedIn, Viadeo, Twitter, Facebook, etc.
- **Relier ces salariées à la Commission Femmes du Numérique**, créer une Commission similaire pour l'Ingénierie afin de créer un réseau au niveau régional



Créer une **carte de visite** pour ces deux Commissions que chaque salariée engagée puisse utiliser

Développer des **programmes de mentorat** salariées - étudiantes

- **Organiser une rencontre annuelle de ces salariées** afin de leur permettre d'échanger et créer du lien

Relais ③ : les prescripteurs

- **Sensibiliser les prescripteurs**, tant de l'emploi (conseillers Pôle Emploi, Missions locales, MEF, CEP, etc.) que de l'orientation (COP, l'Étudiant, etc.) à promouvoir les métiers de la branche en y ajoutant une touche de féminisation :
 - ➔ **adapter les outils pédagogiques existants sur les métiers** : par exemple, un kit métier pédagogique féminisé tel que présenté sur le site de l'OPIIEC pour faciliter la compréhension des métiers du numérique et de l'ingénierie
 - ➔ **accueillir durant des « stages »** de 1 à 2 jours les prescripteurs au sein de l'entreprise pour leur faire comprendre les spécificités des métiers et des activités : faire témoigner des salariées femmes sur leurs parcours et faire des focus sur les stéréotypes femmes-hommes liés à ces métiers
- **Continuer à sensibiliser les professeurs** aux métiers de la branche, via la diffusion d'outils tels que :
 - ➔ le guide « Tout savoir sur les métiers de l'ingénierie » en y instillant une touche de féminisation
http://www.syntec-ingenierie.fr/media/uploads/vient_de_paraitre/2014_04_guide_jeunes.pdf
 - ➔ le guide « Les filles une opportunité pour le numérique - Le numérique une opportunité pour les filles » et en particulier sa bande dessinée
http://www.syntec-numerique.fr/sites/default/files/related_docs/2013_03_27_-_femmes_du_numerique_-_guide_fon_nof.pdf
 - ➔ les quizz existants pour découvrir le « métier scientifique de tes rêves » (exemple : <http://science-girl-thing.eu/fr/quiz>)
 - ➔ les jeux en ligne pour découvrir les activités du numérique, exemple <https://www.codingame.com/start>



Relais ④ : autres partenariats

- **Construire des partenariats** avec les fédérations, associations ayant déjà engagé de multiples actions auprès des lycéennes afin de mutualiser les coûts et s'inspirer des bonnes idées

exemples : les actions telles que le **Propulsion Tour** menées par l'UIMM, l'initiative **Déployons nos Elles** avec IMS Entreprendre, les initiatives de l'association « **Elles Bougent** », **Route des femmes du numérique**, etc.

En effet, un **lobbying « multisectoriel »** (autour des secteurs techniques, technologiques, scientifiques, etc.) aura une capacité supérieure à faire bouger l'appareil de formation initiale

- **Construire des partenariats et des actions via l'apprentissage**, tout particulièrement en termes de promotion de l'alternance et donc l'attractivité des métiers, une part de la collecte pouvant être affecté à ce type de mission. (le FAFIEC devenant collecteur de la taxe d'apprentissage)
- **Poursuivre les partenariats avec les différentes écoles** (IUT, CPGE, école d'ingénieur, BTS, etc.) et la participation aux différents forums, événements divers et variés, conférences, etc.
 - ➔ **Accentuer la présence dans les conseils d'administration** afin d'encourager la mixité des écoles
 - ➔ **Identifier les actions porteuses** menées avec les écoles, et les répliquer dans les autres
 - ➔ **Encourager les écoles à proposer aux participantes des forums des activités pratiques, ludiques**

- **Encourager et soutenir les initiatives des nombreuses associations qui existent pour attirer les filles/femmes vers les sciences** : par exemple, les hackathons, les concours, etc.

(des exemples parmi les dizaines d'associations qui existent : Girlz in Web, Elles bougent, Femmes et Sciences, Femmes Ingénieures, etc.)

Encourager les entreprises à participer à ce type d'initiatives

- **Sensibiliser les organismes de formation continue partenaires de la branche** à la lutte contre les stéréotypes de genre



Annexe 5. Exemple de convention de partenariat entre un OPCA et l'APEC sur le Conseil en évolution professionnelle



Exemple de convention de partenariat entre un OPCA et l'APEC sur le Conseil en évolution professionnelle⁶⁷

PRESENTATION DES PARTENAIRES

L'**OPCA DEFI** «OPCA pour le Développement de l'Emploi et de la Formation dans l'Industrie» est constitué sous forme d'association, à gestion paritaire, sans but lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901. L'OPCA regroupe au sein d'une personne morale unique les branches des industries **Chimiques, Pétrolières, Pharmaceutiques** et de la **Plasturgie**.

Dans le cadre de ses missions, l'OPCA DEFI :

- Collecte des fonds de la formation continue,
- Gère et finance des actions de formation et de conseil
- Informe et sensibilise les entreprises qui entrent dans son champ de compétence ainsi que les salariés et demandeurs d'emploi sur les dispositifs légaux, réglementaires et conventionnels de formation.
- Propose une gamme de services pour accompagner les entreprises et répondre à leurs besoins formation.

L'Association pour l'emploi des cadres (Apec)

Acteur du marché de l'emploi des cadres, l'Apec accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel, dans leur démarche d'évolution ou de mobilité, ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur pour les aider à préparer et réussir leur insertion professionnelle.

L'Apec informe, conseille et accompagne les entreprises, afin d'optimiser leurs recrutements, renforcer l'efficacité de leurs pratiques RH et sécuriser les parcours professionnels de leurs collaborateurs cadres en développant la mobilité et les compétences internes.

Observatoire du marché de l'emploi cadre, l'Apec analyse et anticipe les évolutions grâce notamment à ses grandes enquêtes annuelles : prévisions de recrutement des entreprises, mobilité des cadres, insertion des jeunes diplômés, salaires... et des études spécifiques auprès des cadres et des entreprises.

Plus de 39.000 entreprises et 900.000 cadres et jeunes utilisent les services de l'Apec, via le site www.apec.fr ou dans ses 44 centres, antennes et permanences implantés dans toute la France.

⁶⁷ Cette convention est un document public diffusé par les partenaires



Ses **missions de service public** s'articulent autour de 4 axes majeurs :

- Aider à la sécurisation des parcours professionnels des cadres et à l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur ;
- Sécuriser les recrutements des entreprises, en particulier les TPE et PME, par des informations et conseils adaptés ;
- Collecter et diffuser les offres d'emploi cadres sur son site pour assurer une plus grande transparence du marché de l'emploi des cadres ;
- Développer un programme d'études et de veille sur le marché de l'emploi cadre.

L'Apec est également l'un des cinq opérateurs nationaux désignés par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, chargée d'assurer le **Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**, au côté de Pôle Emploi, de Cap Emploi, des Missions Locales et des OPACIF.

CONTEXTE DU PARTENARIAT

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a instauré de nouvelles dispositions ayant des impacts directs sur l'activité des partenaires depuis le 1^{er} janvier 2015 :

- L'Apec a été désignée parmi les opérateurs nationaux du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) dont l'ambition est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels des actifs.
- Le Compte Personnel de Formation (CPF) est venu compléter les dispositifs de formation professionnelle existants ;
- Les entreprises ont l'obligation d'organiser un Entretien Professionnel (EP) pour chacun de leur salarié, tous les deux ans, en vue de faire émerger des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Afin de répondre à ces nouvelles obligations légales, les partenaires ont enrichi leurs offres de services respectives au bénéfice des entreprises et des salariés.

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir les modalités dans lesquelles OPCA DEFI et l'Apec entendent devenir partenaires, afin d'offrir une offre de services complémentaires aux entreprises et salariés qu'elles accompagnent.

Les deux parties s'engagent à coordonner leurs actions respectives, chacune dans son domaine de compétence et champ relationnel, afin d'optimiser l'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de développement RH et de sécuriser les parcours professionnels de leurs salariés cadres, via la mise en œuvre du CEP notamment.



ARTICLE 2 : ENGAGEMENTS RECIPROQUES

Les parties se proposent d'intervenir ensemble selon les modalités suivantes :

2.1 : Articulation des deux réseaux aux niveaux régional et national

Pour favoriser la synergie opérationnelle des réseaux sur l'ensemble du territoire, OPCA DEFI et l'Apec conviennent d'organiser des rencontres et des échanges au niveau national comme régional, permettant ainsi une meilleure compréhension des spécificités de leurs champs d'action, des attentes des entreprises et des dispositifs proposés aux salariés. Les 2 parties s'engagent à :

- Partager des informations sur la situation de l'emploi et des métiers cadres, les besoins de compétences et de formation des salariés.
- Mettre en relation les délégués territoriaux de chaque réseau (cf. liste en Annexe) et les inciter à co-construire des plans d'actions au bénéfice de leurs publics respectifs, en tenant compte des ressources disponibles de chaque partenaire sur les territoires.
- Présenter leurs missions, offres de services, outils et dispositifs aux collaborateurs de chaque partenaire, via l'organisation de rencontres territoriales entre les conseillers formation OPCA DEFI et les consultants Apec et la mise à disposition des supports de présentation (plaquettes, flyers...).
- S'informer mutuellement des manifestations organisées de part et d'autre (ex : matinales, petit-déjeuners, réunions d'information, événementiels...).
- Organiser conjointement et ponctuellement des événements spécifiques en lien avec l'emploi et la formation en direction des entreprises et/ou des cadres des industries chimiques, pétrolières, pharmaceutiques et plasturgiques.
- S'identifier comme « partenaires » sur leurs sites web respectifs : www.apec.fr et www.opcdefi.fr.

2.2 - Accompagnement et professionnalisation des entreprises

Afin de répondre le mieux possible aux enjeux RH des entreprises et d'assurer une continuité de services sur les questions relatives à l'emploi et à la formation, OPCA DEFI et l'Apec conviennent d'articuler leurs offres de services. De manière opérationnelle, les signataires s'engagent à favoriser la mise en relation des entreprises avec le partenaire, par l'intermédiaire des consultants Apec et des conseillers OPCA DEFI, lorsqu'un besoin spécifique correspondant au champ d'intervention du partenaire aura été identifié.

Plus spécifiquement, il s'agira pour l'Apec d'assurer, au titre de son mandat de service public, des services d'information, de conseil et d'accompagnement auprès des adhérents d'OPCA DEFI, visant à :

- Optimiser leurs recrutements de jeunes diplômés et de cadres
- Renforcer l'efficacité de leurs pratiques RH
- Accompagner et sécuriser les parcours professionnels de leurs salariés cadres
- Anticiper les évolutions du marché de l'emploi.



OPCA DEFI proposera ainsi à ses adhérents, en complémentarité des services proposés par l'Opca et les branches, de :

- Diffuser leurs offres d'emploi cadres et de stages sur le site www.apec.fr.
- Accéder à la CVthèque des candidats inscrits sur le site de l'Apec (400.000 profils).
- Utiliser les services de conseil en recrutement à distance proposés par l'Apec : « Votre Potentiel Sourcing » et « Flash Conseil », accessible au 0809 361 336.
- Rencontrer un consultant Apec sur leur territoire afin de faire le point sur leurs pratiques RH et bénéficier de conseils adaptés à leurs problématiques : recrutement, égalité F/H, contrat de génération, accompagnement de leurs salariés cadres, diagnostic RH (en complémentarité de la prestation « diagnostic et accompagnement RH » proposée par OPCA DEFI.
- Ce dernier service apporte un premier niveau d'information et n'a nullement vocation à se substituer à des prestations telles que le diagnostic et accompagnement RH financé par DEFI et déployé sur l'ensemble du territoire national.
- Participer aux « Matinales RH » organisées par l'Apec sur la réforme de la formation professionnelle, les pratiques de recrutement et de rémunération des entreprises, la mobilité interne des cadres, l'attractivité territoriale et l'emploi cadre, etc.
- Participer aux Ateliers « Pratiques RH » organisés par l'Apec sur différents thèmes :
 - ✓ Se préparer au transfert des savoirs dans une logique intergénérationnelle
 - ✓ Rédiger une offre d'emploi attractive
 - ✓ Rechercher efficacement des candidats dans les CVthèques
 - ✓ Questionner en entretien de recrutement
 - ✓ Présenter ses atouts employeur sur le web.
 - ✓ Piloter et animer les entretiens professionnels



Les consultants de l'Apec pourront quant à eux communiquer auprès des entreprises relevant des industries chimiques, pétrolières, pharmaceutiques et plasturgiques sur les dispositifs emploi – formation proposés par OPCA DEFI à ses adhérents. Plus spécifiquement, les consultants APEC proposeront aux entreprises et aux salariés cadres issus d'entreprises relevant de son champ de compétence de recourir aux services suivants de l'OPCA DEFI :

- Une présentation des principaux services inclus dans l'offre de services DEFI Performance et principalement les principes de l'ingénierie administrative (subrogation de paiement aux organismes de formation pour le compte des entreprises) et de l'optimisation financière réalisée
- Les futurs services qui seront délivrés dans le cadre de l'offre DEFI Préférences
- Le service DEFI Diagnostic et accompagnement RH
- Le service Sélection DEFI Formations accessible depuis l'adresse web <http://www.opcadeni.fr/selecion-defi-actions-collectives/selecion-defi-formations.html>
- L'information et le recours systématique aux outils conçus et mis à disposition par les différentes branches professionnelles de l'OPCA DEFI : guide de l'entretien professionnel, trame d'entretien professionnelle, sites carrières spécifiques, etc.

2.3 – Sécurisation des parcours professionnels des cadres

En qualité d'opérateur national du Conseil en Evolution Professionnelle, l'Apec proposera aux salariés cadres des adhérents d'OPCA DEFI ses services pour être accompagnés dans leurs démarches d'évolution professionnelle.

A cet effet, et pour faciliter la mise en relation des cadres avec l'Apec, OPCA DEFI indiquera sur son site Internet un lien vers la page de présentation des services « CEP » délivrés par l'Apec. Par ailleurs, OPCA DEFI pourra communiquer cette adresse à ses adhérents ainsi qu'aux cadres qui souhaitent bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle : <https://cadres.apec.fr/Emploi/Mes-services-Apec/Nos-services-phares/CEP/Conseil-en-evolution-professionnelle>. Les cadres pourront également contacter le numéro suivant : 0809 36 12 12.

OPCA DEFI disposant d'une expertise spécifique sur les dispositifs formation dédiés aux salariés, des référents nationaux et/ou régionaux pourront être désignés comme contacts privilégiés des consultants Apec en charge d'accompagner les cadres dans la construction de leur projet formation (service Apec « Solution Formation »). Les échanges entre les collaborateurs des deux réseaux sur ces questions permettront de favoriser la connaissance des critères d'éligibilité et de financement des dispositifs formation, notamment le CPF, en vue de proposer une ingénierie de parcours et une ingénierie financière adéquates.



2.4 - Opérations spécifiques

Dans le cadre des plans d'actions territoriaux qui seront co-construits par les Délégués Territoriaux des deux structures partenaires, des opérations spécifiques pourront être mises en place. A titre d'exemple :

- Co-animation d'événements à destination des adhérents d'OPCA DEFi : petit-déjeuners sur la réforme de la formation ou sur un thème spécifique (CEP, CPF, EP, recrutement, égalité professionnelle, contrat de génération).
- Déploiement de « Matinales RH » ou « Ateliers Pratiques RH » de l'Apec organisés spécifiquement pour les adhérents d'OPCA DEFi.
- Intervention des consultants Apec auprès des responsables RH ou formation des adhérents d'OPCA DEFi et/ou auprès de leurs collaborateurs cadres afin de leur présenter les services Apec qui leur sont dédiés dans le cadre de la réforme : CEP et Entretien Professionnel en particulier.
- Organisation d'événements spécifiques sur un territoire visant à favoriser la mise en relation entre candidats et recruteurs ou la connaissance des métiers et opportunités dans les industries chimiques, pétrolières, pharmaceutiques et plasturgiques.

ARTICLE 3 - PILOTAGE ET SUIVI

Les parties s'engagent à désigner une ou plusieurs personne(s) responsable(s) du pilotage et du suivi opérationnel de cette convention afin d'en assurer la bonne exécution et de faire des points d'étapes réguliers des actions engagées.

ARTICLE 4 – COMMUNICATION

Pendant la durée de la présente convention, OPCA DEFi et l'Apec pourront communiquer sur leur partenariat dans le cadre de leur communication interne et grand public.

Les parties conviennent que toute action de communication externe relative à la présente collaboration engagée par l'une d'elles devra être soumise au préalable et acceptée par l'autre partie.

ARTICLE 5 – CONFIDENTIALITE

Toutes les informations sur l'une des parties dont l'autre viendrait à avoir connaissance dans le cadre de la conclusion ou de l'exécution de la présente convention sont considérées comme confidentielles. Chacune des parties s'engage à n'utiliser les informations confidentielles qu'elle recevra de l'autre partie que pour les besoins de la présente convention et de ses suites. Elle s'interdit donc d'exploiter pour son compte, directement ou indirectement, les informations confidentielles, notamment techniques, reçues de l'autre partie.

De même, chacune des parties s'interdit de divulguer ou communiquer, directement ou indirectement, les informations obtenues, à des tiers étrangers à la présente convention.



Annexe 6. Accord du 27 octobre 2014
relatif à l'égalité
professionnelle entre les
Femmes et les Hommes



Accord du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Préambule

La diversité et l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu. Les partenaires sociaux rappellent que la diversité des individus profite aux uns et aux autres, que l'on soit salarié (e) ou entreprise.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes avant le 31 décembre 2010, de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et de l'accord national interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle du 19 juin 2013, de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les Femmes et les Hommes, les organisations patronales et les organisations représentatives au niveau national des salariés de la branche ont engagé des négociations.

Les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord du 24 avril 2008. Ce nouvel accord met en place des dispositions innovantes notamment concernant le temps partiel, la promotion professionnelle avec la réduction du plafond de verre et l'ajout de nouveaux indicateurs de suivi.

Les finalités sont, d'une part, de tenir compte des nouvelles dispositions favorisant l'ouverture de négociations au niveau des entreprises des différents secteurs de la branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en œuvre au sein de chacune d'elles.

Les parties signataires constatent que si un certain nombre d'entreprises ont déjà développé une politique visant à garantir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et ainsi prévu les mêmes possibilités d'évolution de carrière et des règles identiques en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, de formation professionnelle ou de conditions de travail, cette situation n'est pas généralisée à l'ensemble des entreprises de la branche.

Si la proportion de Femmes représente environ le tiers de l'effectif total de la branche, il ressort des résultats de l'étude sociodémographique conduite en 2014 pour le compte de l'OPIIEC que celle-ci varie de manière significative en fonction des secteurs d'activité et des métiers exercés :

- études et conseil : 57 % ;
- numérique : 30 % ;
- ingénierie : 33 % ;
- métiers de l'événementiel : 66 %.

Ces chiffres représentent des situations très diversifiées d'un métier à l'autre mais ne donnent toutefois pas d'indication sur la proportion des Femmes qui est généralement plus importante sur les postes à dominante administrative sans que ce soit le résultat d'une quelconque volonté politique de discrimination de la part des entreprises du secteur.



Ces écarts résultent de motifs objectifs tels que l'aspect technique des principaux métiers de la branche et la proportion plus importante des Hommes issue des filières de formation initiale conduisant aux métiers de l'ingénierie et de l'informatique.

Les signataires du présent accord constatent en outre sur les mêmes bases que des études conduites sur la branche révèlent un écart de rémunération entre les Femmes et les Hommes. Il ressort d'un comparatif établi par le CEREQ sur les salaires moyens des salariés à temps plein que, dans certains secteurs, le salaire moyen d'une femme peut représenter de 61 % à 75 % de celui d'un homme.

Soucieux de renforcer l'égalité entre les Femmes et les Hommes et d'augmenter la proportion des Femmes travaillant dans la branche, les partenaires sociaux ont signé en 2008 un accord et un guide paritaire en 2011 dédiés à ce sujet.

Les résultats de l'étude sociodémographique menée en 2014 révèlent que la proportion des Femmes constatée entre 2003 et 2014 a progressé de 6 points dans le secteur d'études et conseil, de 2 points dans celui du numérique, de 7 points dans l'ingénierie et de 8 points dans l'événementiel.

Conscients de la nécessité de poursuivre les efforts engagés, les partenaires sociaux souhaitent compléter les mesures mises en place en 2008.

Les parties signataires constatent trois points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente :

- le recrutement, où il faut veiller à supprimer la discrimination entre les Femmes et les Hommes à l'embauche et à poursuivre une politique volontariste de promotion de nos métiers et des filières d'enseignement qui y conduisent auprès des filles dès les premières classes du collège ;
- la rémunération, où il faut supprimer les différences de traitement entre Femmes et Hommes à travail et compétences égales, et notamment à l'issue des périodes de maternité ou d'adoption ;
- l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositions appropriées afin d'assurer aux Femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celles offertes aux Hommes, en apportant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres inhérents à l'entreprise. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les absences pour maternité, paternité, congé parental ou d'adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés.

Enfin, ces processus peuvent impliquer éventuellement des discriminations et constituer des freins à l'égalité professionnelle. Une attention particulière sera portée par les directions des entreprises, les managers et les directions des ressources humaines en termes d'information, de prévention et de contrôle lorsque des attitudes répréhensibles seraient avérées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application de l'article L. 1144-1 du code du travail, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

De plus, comme précisé dans l'article L. 1142-4 du code du travail, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des Femmes visant à rétablir l'égalité entre les Femmes et les Hommes.

Plus globalement, les entreprises veilleront à développer une culture prenant en compte la diversité et à sensibiliser les managers aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle.

La volonté des signataires est donc de proposer des mesures de nature à privilégier, développer et garantir les principes de diversité et d'égalité des chances, valeurs essentielles de la branche applicables à l'embauche et tout au long de la carrière des salariés pour ne pas les pénaliser au moment de la retraite.



Dans ce cadre et afin d'observer l'évolution des pratiques des entreprises de la branche, les signataires du présent accord mandatent l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC), créé par accord du 15 septembre 2005, pour enregistrer annuellement les différents accords conclus dans la branche, établir annuellement un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et dégager annuellement les pratiques et tendances d'évolution dans ce domaine.

Afin que tous les salariés se sentent concernés par l'accord, les mots seront entendus aussi bien au masculin qu'au féminin. Par exemple : salarié et salariée.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (idcc : 1486), y compris aux salariés visés aux annexes de la convention collective.

Article 2

Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non- discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Article 3

Recrutement

La question de l'égalité professionnelle doit être examinée, dans le cadre d'une démarche intégrée, à chacune des étapes de gestion des ressources humaines. Cette démarche relève de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Les entreprises, à la suite de l'examen de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des Femmes et des Hommes pour les entreprises qui y sont assujetties et/ou du rapport sur la situation économique et sociale pour les entreprises qui y sont assujetties, se donnent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des Femmes et des Hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de Femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'Hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'une étude trisannuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OPIIEC, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les parties signataires rappellent qu'au moment de la signature de l'accord aucune étude de ce type n'a été réalisée.

Article 3.1

Offres d'emploi

Les recrutements organisés au sein des entreprises du secteur d'activité de la présente convention collective nationale



s'adressent aux Femmes et aux Hommes, sans distinction, et s'inscrivent dans la politique plus générale de non-discrimination à l'embauche. Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats.

Les entreprises veilleront à ce que dans la rédaction des offres d'emploi la mention Femmes-Hommes soit systématiquement insérée.

Article 3.2

Suivi des candidatures et équilibre des recrutements

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 2322-1 et suivants et L. 2323-68 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des Femmes et des Hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les cabinets de recrutement externes auxquels les entreprises recourent doivent s'efforcer de proposer autant de candidatures féminines que masculines. Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à l'emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et, en particulier, qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat.

Article 3.3

Actions auprès des universités et des écoles

Les entreprises développeront des actions d'information des jeunes, notamment au cours des relations qu'elles entretiennent avec les filières d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs et de commerce, universités...) et lors des forums, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous. Les entreprises s'attacheront à promouvoir la présence de collaboratrices lors des présentations dans les établissements d'enseignement supérieur et, plus généralement, dans le cadre des « relations écoles ».

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à favoriser l'attractivité de nos métiers dans le cadre de leur relation école et université.

Pour les entreprises qui autorisent leurs salariés à dispenser des cours dans les établissements de l'enseignement supérieur, les Femmes seront encouragées à les dispenser au même titre et aux mêmes conditions que leurs collègues masculins.

Indicateur de suivi : nombre de forums auxquels l'entreprise participe.

Article 3.4

Action de formation et de sensibilisation des salariés participant au processus d'embauche

Les entreprises sensibiliseront les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les Femmes et les Hommes. A ces fins, le plan de formation intégrera le cas échéant ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Article 3.5

Processus de recrutement

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les Femmes et pour les Hommes en retenant des critères de sélection identiques.



Les entreprises doivent proscrire toutes les questions susceptibles de se révéler discriminantes (exemple : s'informer sur les projets de maternité d'une candidate). Les critères de sélection du candidat doivent reposer sur la formation professionnelle, l'expérience professionnelle et les compétences exclusivement.

Chaque année, dans le rapport sur la situation comparée des Femmes et des Hommes – et une fois par an, à la demande du comité d'entreprise –, les modalités de recrutement et de sélection des candidats lui sont communiquées.

Lorsque le vivier de recrutements ne permet pas de respecter les objectifs de mixité, les entreprises expliqueront comment elles comptent faire évoluer ce vivier.

Indicateur de suivi : comparaison entre la répartition en pourcentage Femmes-Hommes d'embauches par catégorie, réalisées sur une période de 1 an.

Article 4

Rémunération à l'embauche

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les Femmes et les Hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées annuellement dans le rapport « Egalité Femmes-Hommes ».

Article 5

Révisions de salaire

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les Femmes et les Hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé que cette notion sera intégrée dans les systèmes de management des entreprises. L'équité salariale est un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques.

A cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des Femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des Hommes au sein des catégories professionnelles, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise et des dispositions de l'article 13.1 et sous réserve de veiller à l'égalité en matière de promotion.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de Femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Pour supprimer les écarts de rémunération existant entre les Femmes et les Hommes, la loi du 4 août 2014 n° 2014-873 a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois (art. L. 2242-5 du code du travail modifié par la loi du 4 août 2014).

Les entreprises doivent prendre des mesures pour réduire ces écarts et en faire leur priorité.

Article 5.1

Classifications professionnelles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et pour tenir compte de l'évolution possible de nos métiers,



les partenaires sociaux reconnaissent que les classifications professionnelles qui valorisent les postes en fonction des compétences reconnues nécessaires pour exercer les métiers correspondants introduisent parfois des facteurs de discrimination indirecte. Ainsi, les compétences mobilisées pour exercer des métiers à prédominance féminine sont moins bien valorisées, conduisant à une rémunération plus faible.

Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux analyseront, identifieront et corrigeront les critères d'évaluation des coefficients et/ou des postes de travail pouvant induire des discriminations entre les Femmes et les Hommes. De plus, lors de cette négociation, l'accent sera mis sur une meilleure garantie de la prise en compte des compétences des salariés.

Indicateur de suivi (source OPNC) : nombre d'entreprises ayant renégocié leurs grilles de classification.

Article 6

Evolution professionnelle. – Plafond et mur de verre

L'égalité de traitement implique que les Femmes et les Hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Dans un certain nombre d'entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait apparaître une baisse relative de la proportion de cadres Femmes, notamment parmi les équipes de direction des entreprises. C'est ce que l'on appelle le plafond de verre. Parallèlement à cette notion se développe la notion de mur de verre, qui signifie que les Femmes, qui parviennent à des postes à responsabilité le deviennent dans des secteurs moins stratégiques.

Les partenaires sociaux corréleront la notion de plafond de verre à celle de gestion des compétences et des potentiels.

Les entreprises seront attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement.

Les partenaires sociaux conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de Femmes dans ces activités. Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les Femmes aux postes de management et à responsabilités.

Les possibilités de mobilité externe, dont l'importance est l'une des caractéristiques de la branche et qui sont peut-être moins conciliables avec certains impératifs personnels gérés majoritairement par les Femmes, sont également des facteurs pouvant ralentir les évolutions de carrière des Femmes par rapport aux Hommes.

Indicateur de suivi (source OPNC) : nombre d'entreprises ayant évoqué la question du plafond de verre dans leur accord égalité professionnelle.

Afin de favoriser l'accès des Femmes à des postes de management et à responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des Femmes et des Hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront, lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle, de la mise en œuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

Indicateur de suivi : nombre de suivis individualisés mis en place pour les salariés à potentiel.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre de Femmes et d'Hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des Femmes et des Hommes.

Indicateur de suivi : répartition des promotions en pourcentages Femmes-Hommes accordées par catégorie, en les identifiant. Une attention particulière est apportée aux salariés à temps partiel.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabi- lités. Ainsi, toute



proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera favorablement examinée. Dans le cas où le (la) salarié(e) est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée sera adressée au (à la) salarié(e) par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois.

Article 7

Formation professionnelle

La formation professionnelle est un des leviers permettant au (à la) salarié(e) de bénéficier d'une évolution professionnelle. Cet aspect ne doit pas être négligé.

Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.

Les partenaires sociaux veilleront, lors de la réalisation de la note de politique de formation par les membres de la CPNE, à faire référence à l'égalité professionnelle et à distinguer le genre dans le cadre des données.

Les dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 23 octobre 2008 sont également à prendre en compte.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux rappellent notamment que chaque salarié(e) bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles. Cet entretien est proposé systématiquement après une absence longue, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel du (de la) salarié(e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle du (de la) salarié(e) et l'acquisition d'éléments de certification.

Article 7.1

Période de professionnalisation

En lien avec les orientations de la branche définies dans la note de politique de formation, les entreprises favoriseront le développement des actions de formation qualifiantes et/ ou diplômantes à destination des Femmes qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés, dans le cadre de l'article L. 1142-4 du code du travail.

Article 7.1.1

Contrat en alternance

Les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats en alternance accessibles de manière équilibrée entre les Femmes et les Hommes. Chaque année, le FAFIEC rendra compte des évolutions en la matière à la CPNE.

Indicateur de suivi (source FAFIEC) : évolution de la proportion Femmes-Hommes des contrats en alternance.

Article 7.2

Formation des recruteurs

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNE pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article 3.4 du présent accord.



Article 8

Congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié (e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Conformément à l'article 27 de la convention collective nationale, les entreprises garantiront aux salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption leur droit à congés payés annuels.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle, les Femmes de retour de congé de maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Des actions de sensibilisation spécifique du personnel des ressources humaines sur ces aspects précédemment cités seront réalisées annuellement.

Les entreprises prendront des engagements pour que, en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les entreprises devront respecter leurs obligations de mise en place des entretiens relatifs aux congés de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Lors de cet entretien, le (la) salarié (e) a également la possibilité d'évoquer ses souhaits en termes d'évolution professionnelle, et il peut en résulter, si nécessaire, une formation ou des formations. De plus, dans le cas d'une absence égale ou supérieure à 2 ans, le (la) salarié (e) peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences. En cas de refus, son employeur doit le motiver dans un délai de 1 mois, tel que le prévoient les dispositions légales et réglementaires au jour de la signature du présent accord. Dans ce cas, le (la) salarié (e) bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FAFIEC et, le cas échéant, d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les Femmes et les Hommes, les entreprises s'engagent à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaires.

Article 8.1

Grossesse de la salariée

A partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée ;



A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes par jour rémunérée.

Les consultations prénatales obligatoires sont prises sur le temps de travail.

Pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veillera à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

L'employeur le formalise par écrit.

Dans tous les cas, la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.

Article 8.2

Télétravail et grossesse

Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

Article 8.3

Intéressement et distribution d'actions

Les entreprises veillent à mettre en conformité leurs accords existants en application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, qui prévoit la prise en compte des périodes de maternité pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions, et déposeront ces accords auprès de l'OPNC.

Article 9

Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

L'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique concerne tous les salariés, Femmes ou Hommes.

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à examiner les différents dispositifs d'aide offerts aux salariés, notamment la mise en place du chèque transport, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et la vie personnelle.

Enfin, les parties signataires rappellent que des dispositifs comme le télétravail tel que défini dans l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005, l'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des contraintes opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Les partenaires sociaux pourront, dans le cadre du dialogue social propre à l'entreprise ou à l'établissement, convenir de la mise en place, si nécessaire, d'aménagements d'horaires pour faciliter les évolutions de carrière tout en conciliant vie professionnelle et vie personnelle.

Article 9.1

Renforcer la politique d'action sociale en faveur du développement des différents modes de garde

Les parties signataires incitent les institutions représentatives du personnel ayant compétence en la matière au sein de l'entreprise, et notamment les comités d'entreprise ou d'établissement, à étudier annuellement et/ou lors de la



signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle les possibilités de mettre en place des services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés. Cela permet notamment de répondre aux problèmes de garde des enfants en bas âge, de garde ponctuelle des enfants malades et/ou de prise en charge des ascendants directs à charge.

Article 9.2

Favoriser un meilleur partage entre les parents dans les choix en matière d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas suffisamment utilisé dans la branche. Les entreprises veillent à la bonne application de la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Il est introduit une protection des salariés ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant contre le licenciement pendant 4 semaines suivant le retour du salarié, sous réserve de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Article 9.3

Aménagement des horaires collectifs de travail

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Chaque salarié(e) soumis(e) aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service, et il peut concerner notamment une plus grande flexibilité des horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, de la durée de la pause déjeuner, etc.

Le (la) salarié(e) concerné(e) devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse formelle précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande.

Sauf accord formel de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans les 2 mois suivant la date anniversaire des 3 ans de l'enfant.

Article 9.4

Temps partiel

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le (la) salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte, cependant, les possibilités que laissent envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché(e) le (la) salarié(e).

Des entretiens individuels peuvent être organisés entre les salariés qui envisagent d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement.

Une analyse sera faite de la charge effective de travail des salariés travaillant à temps partiel, afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

Afin de neutraliser les effets du temps partiel sur les droits à la retraite, les employeurs ont la possibilité de prendre en charge les cotisations patronales retraite sur la base de l'assiette à temps plein pour les salariés à temps partiel.



Dans cette logique, les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits à la retraite que les salariés à temps plein.

Article 10

Elections professionnelles

Les parties signataires rappellent leur attachement à une égalité d'accès des Femmes et des Hommes à tous les niveaux de la responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel, telle que définie dans les dispositions des articles L. 2314-10 et suivants, L. 2122-1 et L. 2324-6 et suivants du code du travail, appartient elle aussi aux différents principes d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

A cette occasion et lors de la mise en place des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales représentatives au sein des entreprises s'attacheront à trouver les voies et moyens pour atteindre une représentation équilibrée des Femmes et des Hommes sur les listes électorales.

Egalement, les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des Femmes et des Hommes lors de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux articles L. 4523-6 et L. 4613-1 et suivants du code du travail.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article tiendra bien évidemment compte de la proportion respective des Femmes et des Hommes employés par l'entreprise.

Article 11

Analyse annuelle de la situation comparée des Femmes et des Hommes

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les Femmes et les Hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés. A défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les Femmes et les Hommes, présenté aux partenaires sociaux, qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Les parties signataires invitent les partenaires sociaux au sein des entreprises à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des Femmes et des Hommes dans chaque entreprise ou organisation concernée.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D. 2323-12 du code du travail qui sont rappelés obligatoirement à l'article suivant, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des Femmes et des Hommes. A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants peuvent servir de base à cette analyse, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

Recrutement et promotion :

- la répartition des candidatures de Femmes et d'Hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures Femmes-Hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage Femmes-Hommes d'embauches réalisées sur la même période ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage Femmes-Hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage Femmes-Hommes des promotions des principales écoles formant des



diplômé (e) s recruté (e) s par l'entreprise ;

– la répartition des promotions en pourcentage Femmes-Hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel.

Durée et organisation du travail :

– données chiffrées par sexe :

– la répartition des Femmes-Hommes par grands secteurs d'activité de l'entreprise ;

– l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;

– la répartition du nombre de Femmes et d'Hommes par tranches d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;

– la répartition en pourcentage Femmes-Hommes en termes de risques professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches.

Rémunérations :

– la comparaison du salaire médian toutes primes comprises des Femmes et des Hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la médiane ;

– la répartition des augmentations individuelles en pourcentage Femmes-Hommes accordées par catégorie, en identifiant les salariés à temps partiel ;

– le nombre de Femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation :

– les éléments d'analyse de la proportion de la participation Femmes-Hommes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation.

Conditions de travail :

– la répartition en pourcentage Femmes-Hommes des congés parentaux ;

– le suivi de la répartition en pourcentage Femmes-Hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

Article 11.1

Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des Femmes et des Hommes

Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place du rapport de la situation comparée des Femmes et des Hommes dans les entreprises.

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sexe :

– répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;



– pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end...

Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

Promotions

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
- nombre de promotions suite à une formation.

Rémunérations

Données chiffrées par sexe et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération médiane mensuelle ;
- nombre de Femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation



Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- la participation aux actions de formation ;
- la répartition par types d’actions : formation d’adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- le nombre moyen d’heures d’actions de formation.

Conditions de travail

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon :
- l’exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

L’analyse des éléments statistiques intègre si possible les caractéristiques de la branche pouvant avoir une influence sur l’appréciation de l’égalité Femmes-Hommes selon la typologie de l’entreprise.

Article 11.2

Définition des catégories professionnelles

Pour l’application des dispositions légales visées aux articles 11 et 11.1 du présent accord, lorsque les effectifs de l’entreprise ne permettent pas d’avoir des valeurs significatives selon les positions de la classification de la convention collective, les entreprises peuvent définir – par voie d’accord d’entreprise – des « catégories professionnelles » par regroupement de positions de la convention collective, sous réserve que chaque catégorie professionnelle ainsi définie contienne au plus 30 salariés et que les regroupements s’opèrent par continuité des positions de la convention collective.

A défaut d’accord d’entreprise, il s’agit des positions telles que définies par les grilles de classification de la convention collective.

Article 12

Etudes et actions d’accompagnement de la branche en matière d’égalité entre les Femmes et les Hommes

Les parties signataires s’engagent à promouvoir au sein de l’OPIIEC, observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche, et de l’ADESATT la prise en compte dans les cahiers des charges des études menées par l’OPIIEC, des critères de mesure de l’égalité entre les Femmes et les Hommes en matière d’embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle.

Les parties signataires émettent le souhait que des actions destinées à la promotion de nos métiers auprès des collégiennes, lycéennes et étudiantes (comme, par exemple, lors des parcours découverte professionnelle) puissent être poursuivies et soutenues dans le cadre de la taxe d’apprentissage.

La branche réaffirme sa politique de coopération avec le système éducatif, permettant non seulement de renforcer la qualité des enseignements, de créer des formations à la mesure de ses exigences métiers mais aussi de rendre plus attractives les filières informatique et scientifique pour les jeunes, et notamment pour les jeunes filles et les jeunes Femmes.



Dans les grandes entreprises en particulier, une démarche d'obtention du label Egalité pourra être mise en place sur la base, par exemple, d'un accord d'entreprise. Dans le cadre des dispositions prévues par les articles D. 1143-12 et suivants du code du travail, les entreprises d'au moins 300 salariés s'efforceront de mettre en place un contrat pour l'égalité professionnelle.

Enfin, les parties signataires s'engagent à promouvoir l'égalité entre les Femmes et les Hommes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle sur leurs propres sites d'information, dans leurs outils de communication et dans les accords de branche futurs signés.

A cet égard, l'ADESATT sera chargée de réaliser un guide pratique « Egalité Femmes-Hommes » complétant le présent accord.

Article 12.1

Etudes comparées sur la branche

Toutes les études conduites sur la branche (OPIIEC, rapport de branche...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des Femmes et des Hommes.

Article 12.2

Etude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les Femmes et les Hommes

Les signataires s'engagent à demander à l'OPIIEC, via la CPNE, et à faire réaliser par l'OPIIEC une étude tous les 3 ans dont l'objet est d'étudier l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la branche.

A l'issue de l'étude OPIIEC inscrite au plan 2014 sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, les partenaires sociaux décident de se revoir 6 mois après le rendu de l'étude pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications éventuelles du présent accord.

Article 13

Dispositions contribuant à assurer l'égalité salariale Femmes-Hommes au sein des entreprises

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties signataires ont souhaité que les entreprises, à défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions mises en place avec les organisations syndicales, sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale concrète et/ou des conditions compensatrices plus favorables, s'engagent à mettre en place, en fonction de leurs résultats et des perspectives économiques, à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension les dispositions suivantes.

Article 13.1

Augmentations individuelles faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption

L'année de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, le (la) salarié(e) bénéficie d'une augmentation individuelle annuelle au moins égale à la médiane des augmentations individuelles annuelles accordées dans l'entreprise pour une même position et un même coefficient de la classification de la convention collective, à ancienneté et compétence équivalentes, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise. Le (la) salarié(e) bénéficie également, le cas échéant, des augmentations générales annuelles suivant les mêmes principes.

Article 13.2

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant accompagne l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux Femmes et aux Hommes.



Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimale versée par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature), sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé de paternité de 2 ans dans l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 12 de la convention collective.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 2 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il recevra, à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Il est précisé que ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au versement effectif (préalable ou postérieur si subrogation) de l'allocation minimale par la sécurité sociale.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article 13.2 s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.

Les entreprises autorisent l'absence rémunérée pour suivi de trois examens médicaux du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par le Pacs à la femme enceinte, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 14

Dispositif de suivi de mise en œuvre de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition entre les Femmes et les Hommes dans les enquêtes diligentées par l'OPIIEC et l'ADESATT (monographies métiers et enquêtes sociodémographiques), afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquels il serait souhaitable ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Pour ce faire, outre les accords relatifs à l'égalité Femmes-Hommes, les entreprises transmettront à l'OPNC les contrats d'égalité signés avec l'Etat ainsi que les labels obtenus. Un bilan de ces contrats sera fait annuellement, au cours du second semestre de l'année civile, à la CPCCN.

Dans les 3 mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension, un groupe de travail composé d'un représentant par signataire du présent accord sera chargé de formaliser les actions prévues aux articles 12 et 14 du présent accord.

Article 15

Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes.

Cet accord est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions



différentes plus favorables que celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes au sein de l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Les parties signataires conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter.

Cet examen aura lieu chaque année après la date de prise d'effet du présent accord et, pour le premier exercice, au plus tard le 31 décembre 2016, et s'appuiera notamment sur les bilans et recommandations du groupe de travail paritaire rattaché à la CPCCN institué par l'article 14 du présent accord.

Les conditions de dénonciation et de révision sont régies respectivement par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet, afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.



Glossaire



Plafond et mur de verre

- Plafond de verre :

On appelle plafond de verre le phénomène constaté dans le haut de la pyramide des classifications dans un certain nombre d'entreprises (toutes branches confondues) et qui consiste en une baisse relative de la proportion de femmes cadres, notamment parmi les équipes de direction des entreprises.

- Mur de verre

On appelle « mur de verre » le phénomène qui fait que, dans les entreprises où les femmes parviennent à atteindre des postes à haut niveau (*et donc à dépasser le plafond de verre*), ceux-ci se trouvent souvent dans des filières métiers qui occupent une position considérée comme moins centrale **ou moins stratégique** pour l'organisation, telles que les ressources humaines ou l'administration.

Sexuation (des métiers, des formations, ...)

Le terme sexuation est utilisé dans cette étude pour définir une répartition non équilibrée de la répartition par sexe

Par exemple : la sexuation des métiers fait référence au fait que certains métiers sont très majoritairement occupés par des femmes alors que d'autres sont très majoritairement occupés par des hommes.

« Sexe minoritaire » (candidat de sexe minoritaire, ...)

Le terme « sexe minoritaire » est utilisé dans cette étude pour définir le genre le moins représenté dans une population (les effectifs d'une branche, d'une entreprise, des candidat.e.s au recrutement, etc.)