



EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION DANS LA BRANCHE DU NUMERIQUE, DE L'INGENIERIE, DES ETUDES ET CONSEILS, ET DES METIERS DE L'EVENEMENT

Synthèse finale de l'étude

Décembre 2016

Une étude pour disposer d'une appréciation de la situation et de la mise en œuvre de l'accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle, dans ses volets emploi-formation.

- Cette étude a été commanditée par l'**OPIIEC** - Observatoire Paritaire des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil et des métiers de l'Évènement, au premier semestre 2015.

Ses objectifs :

- **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 ;
- **proposer un plan d'action** 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 ;
- 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.

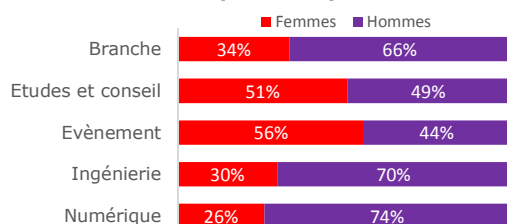
Une approche méthodologique quantitative et qualitative pour réunir tous les éléments permettant d'atteindre ces objectifs

- 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 ;
- Un **benchmark quantitatif de 20 autres branches** permettant de situer la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et conseil et des métiers de l'Évènement sur des indicateurs clés en termes d'emploi (profil des salariés),
- et un **benchmark qualitatif de 4 branches** choisies pour leur proximité sur ces indicateurs : branches des Banques, des Industries chimiques, de la Métallurgie, des Télécommunications) afin d'en tirer de bonnes pratiques transférables. Ce benchmark a été réalisé sur la base d'une analyse documentaire et d'entretiens menés auprès d'un.e de leur représentant.e respectif.ve et ainsi enrichir les recommandations.



La Branche présente un déséquilibre global de mixité, les 2/3 des salarié.e.s étant des hommes, avec pourtant des situations très contrastées par secteur

Répartition des salarié.e.s par sexe dans la Branche et dans les secteurs qui la composent



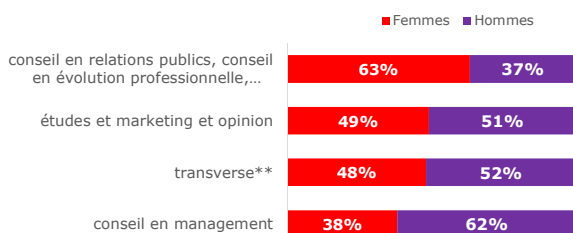
Données: DADS 2013
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Les secteurs du Numérique et de l'Ingénierie comptent une part de femmes très inférieure à celle des hommes, alors que celui des Etudes et Conseil est à quasi parité, et que celui des métiers de l'Evènement compte lui une majorité de femmes.
- Ce sont ainsi dans les deux secteurs où la part d'ingénieur.e.s, de technicien.ne.s d'étude ou informatique est la plus importante dans les effectifs que les déséquilibres sont les plus forts.

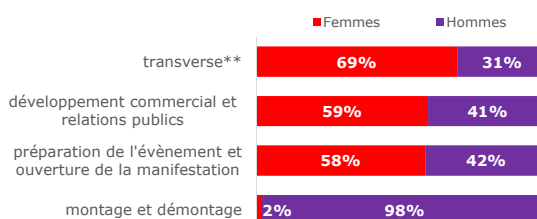
Ce déséquilibre dans la répartition des femmes et des hommes s'explique par la sexuation culturelle et sociologique des métiers

- Ce déséquilibre par secteur s'accroît lorsqu'on entre dans le détail des métiers : dans 3 secteurs sur les 4 qui composent la Branche, une grande partie des **métiers cœur d'activité sont très majoritairement occupés par des hommes**.
- A l'inverse, les **femmes** sont beaucoup **plus nombreuses à exercer des métiers de la famille transverse****, ainsi que dans plusieurs familles du secteur des Etudes et conseil (conseil en ressources humaines, en évolution professionnelle, en relations publiques) traditionnellement perçus par la société comme féminins.
- Cette représentation très stéréotypée des métiers n'est pas propre à la Branche. Elle résulte essentiellement d'a priori dits « genrés », qui commencent dans les **filières de formation initiale**, qui souffrent d'un défaut d'attractivité auprès des candidat.e.s du sexe minoritaire ; cela limite mécaniquement la possibilité pour les entreprises de rééquilibrer leurs équipes.

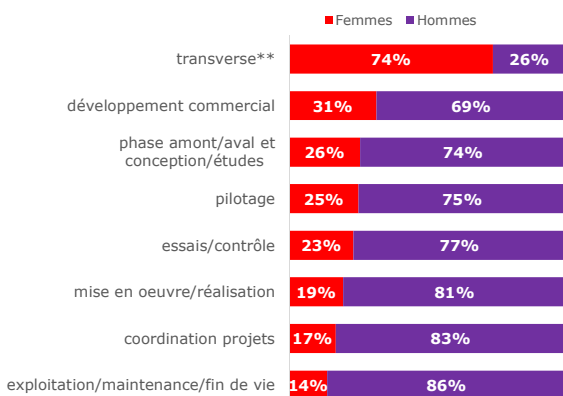
Etudes et Conseil - Répartition des salarié.e.s par familles métiers*



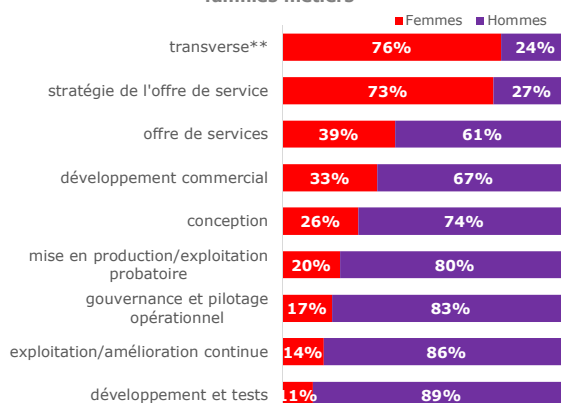
Evènement - Répartition des salarié.e.s par familles métiers*



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



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





- Les **embauches réalisées en 2015 traduisent ainsi le même phénomène**. Dans chaque secteur de la Branche, la répartition des femmes ou des hommes embauché.e.s est très proche de leur part dans les effectifs en place, montrant la **difficulté de rééquilibrer la mixité dans les entreprises**.

Les actions des entreprises pour améliorer la mixité de leurs effectifs

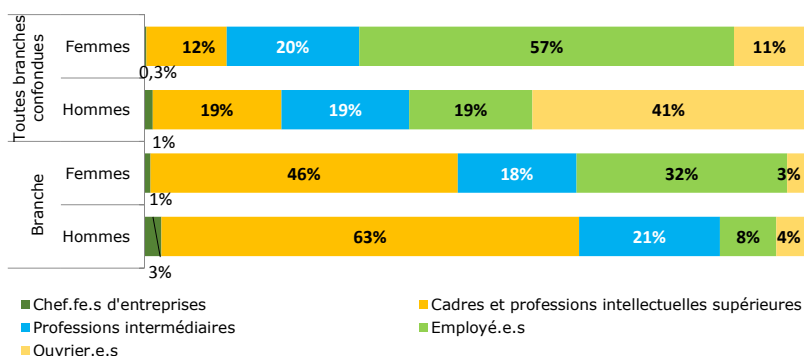
Le recrutement est considéré par les entreprises comme le levier principal pour rééquilibrer cette mixité. Certaines d'entre elles se sont ainsi fixé des objectifs d'augmentation de la part des candidat.e.s de sexe minoritaire (genre le moins représenté). Pour cela, elles mènent différents types d'actions :

- en termes d'attractivité :
 - * communication auprès des jeunes et des établissements d'enseignement
 - * association avec des réseaux existants (femmes du Numériques, Social builder, IMS-Entreprendre pour la cité, ..)
 - * mobilisation des collaborateur.rice.s pour participer aux actions de promotion de l'égalité professionnelle
- en termes de processus de recrutement
 - * généralisation des formulations non genrées des offres d'emploi
 - * audit des offres d'emplois pour détecter des formulations qui pourraient conduire certain.e.s candidat.e.s à ne pas répondre (autocensure)
 - * recherche d'un élargissement des viviers de recrutement vers les demandeur.euse.s d'emploi ou les salarié.e.s en reconversion
 - * accueil des candidat.e.s du sexe minoritaire par un.e collaborateur.rice.s du même sexe
 - * sensibilisation et formation des salarié.e.s impliqué.e.s dans le recrutement, etc.

Le plafond de verre, qui limite l'accès des femmes aux postes à responsabilités, subsiste dans la Branche, comme dans les autres secteurs d'activité

- Bien qu'il y ait une part importante de cadres et de chef.fe.s d'entreprise dans la Branche, et notamment parmi les **femmes**, celles-ci restent proportionnellement beaucoup **moins nombreuses que les hommes dans ces deux catégories socioprofessionnelles**.

Répartition Femmes - Hommes des salarié.e.s de la Branche par catégories professionnelles et comparaison avec la moyenne nationale



Données: DADS 2013 - Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Aide à la lecture : Au sein de la Branche, l'écart entre la proportion d'hommes appartenant à la catégorie socioprofessionnelle « cadres et professions intellectuelles supérieures (63%) et celle des femmes (46%) est plus important que dans toutes les branches confondues : 19% pour les hommes et 12% pour les femmes



- D'après l'enquête menée pour cette étude, **les femmes obtiennent en moyenne autant de promotion** (en nombre) que les hommes. Mais elles les obtiennent surtout **sur les métiers où elles sont déjà** majoritaires, que sont les métiers transverses, illustrant le phénomène de **mur de verre** (freins à la mobilité horizontale vers d'autres métiers).
- Ces différences entre les femmes et les hommes ne seraient **pas forcément le résultat d'une inégalité de traitement** entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Elles résulteraient de plusieurs facteurs :
 - un **déficit de candidatures féminines** (externes ou internes) pour ces postes, en raison :
 - * d'une part moins importante des femmes dans les effectifs, qui limite de fait le nombre de femmes pouvant postuler à ces postes,
 - * d'une crainte de certaines femmes de **perte d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle** (notamment pour les salariées mères),
 - * une certaine **autocensure** des femmes basée sur des facteurs psychosociologiques.
 - un difficile accès des salarié.e.s à **temps partiels** à ces postes, alors que les femmes y sont beaucoup plus nombreuses proportionnellement que les hommes.
- mais cette différence pourrait également résulter dans certains cas d'une sélection inégalitaire des candidat.e.s sur la base de **stéréotypes sexistes** ou issue d'une **reproduction inconsciente du modèle existant**.

Exemples d'actions des entreprises pour favoriser les évolutions des femmes et leur accès aux postes à responsabilité

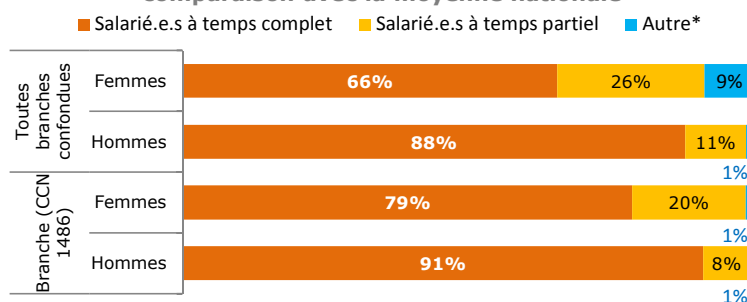
- *Actions de sensibilisation par le biais de la communication interne pour faire valoir la vision égalitaire de l'entreprise en termes de promotion, pour la levée des stéréotypes qui pourraient freiner à la fois les candidatures et le choix des candidat.e.s*
- *Actions de formation des managers*
- *Adaptation des entretiens professionnels pour mieux traiter le sujet de l'évolution professionnelle, notamment pour les femmes*
- *mise en place de programme de détection des potentiels, notamment féminins*
- *création de parcours de formation dédiés aux femmes pour favoriser leur progression : formation coaching pour développer leur appétence au management*



Les différences de conditions d'emplois entre les femmes et les hommes portent surtout sur le temps partiel

- La Branche est caractérisée par un taux élevé de **CDI**, avec un **léger écart** entre la proportion de femmes (88%) et d'hommes (92%) sur ce type de contrat. Ce constat est le même dans les 4 secteurs qui la composent.
- Sur la question du temps de travail, la Branche, comme dans toutes branches confondues, présente **une part de femmes à temps partiel plus importante que celle des hommes**.
- **Toutefois, l'écart entre les femmes et les hommes y est moins large qu'ailleurs**.
- Ces temps partiels, qui seraient majoritairement choisis (vis à vis de l'employeur) seraient principalement demandés par les femmes ayant des responsabilités familiales. Les hommes, dans la même situation, restent moins nombreux à les demander, pour des raisons sociologiques ou économiques.
- Cette situation se retrouve **dans les 4 secteurs de la Branche**, avec toutefois un écart moins important dans le secteur Etudes et conseil où la part des hommes à temps partiel est plus importante (16% contre 8% dans la Branche).

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



* "Autre" : travailleur.se.s à domicile, postes à condition d'emploi mixte, chômage indemnisé

Données: DADS 2013 - Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

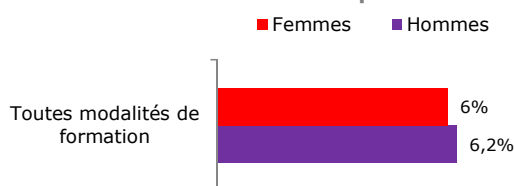
La qualification et la formation des femmes et des hommes ne présentent pas de différence significative

Le niveau de qualification des salarié.e.s est particulièrement élevé dans la Branche, pour les femmes comme pour 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.

L'accès des salarié.e.s à la formation continue est quasi égalitaire entre les femmes et les hommes

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



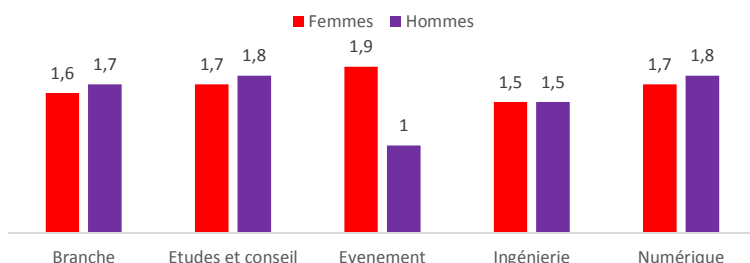
Données: FAFIEC 2015

Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- La part des salarié.e.s ayant bénéficié d'une **formation financée par le FAFIEC** (plan, contrat ou période de professionnalisation) en 2015, c'est-à-dire le taux d'accès à la formation, est **quasi identique** entre les femmes et les hommes.



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



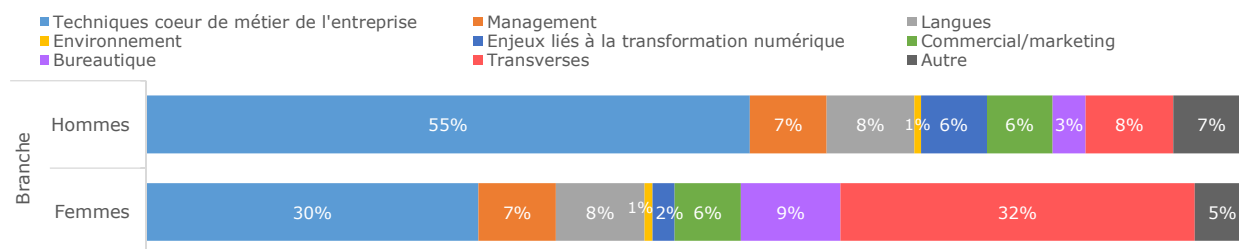
Données: Enquête 2016 - Echantillon 1240 salarié.e.s dont 434 femmes et 806 hommes
Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- Tous dispositifs de formation confondus (même internes), les femmes et les hommes ont suivi **un nombre moyen de formations très proche au cours des 3 dernières années.**

- Un seul écart important est relevé pour le secteur de **l'Evènement**, dans lequel la proportion de femmes est plus importante : une formation pour les hommes, deux pour les femmes.

- Par contre, les **thématiques de formation** suivies par les femmes et par les hommes sont très différentes, mais ne sont jamais qu'à l'image des métiers qu'elle.il.s occupent.

Thématique de la dernière formation suivie par les salarié.e.s



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

- 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 beaucoup plus suivies par les **Femmes**.
- Il est à noter que les **formations en management sont suivies également** par les salarié.e.s des deux sexes, **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 **femmes** suivraient en moyenne des **formations plus courtes** que les hommes, quel que soit le secteur de la Branche.

Exemples d'actions des entreprises pour faciliter l'accès à la formation

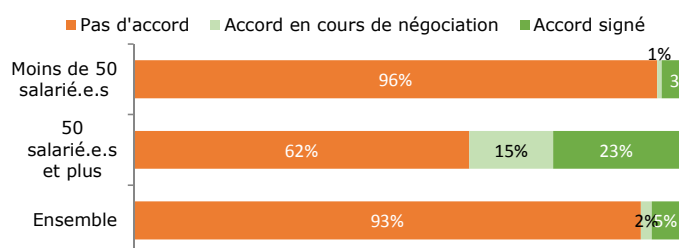
- ✓ Développement de la formation en **e-learning** et de la formation **interne**.
- ✓ Choix des organismes et des **dates** de formation pour limiter les contraintes.
- ✓ Voire prise en charge de **frais supplémentaires liés à la garde des enfants** pendant le temps de formation.



Le suivi et la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises se développent mais pourraient progresser

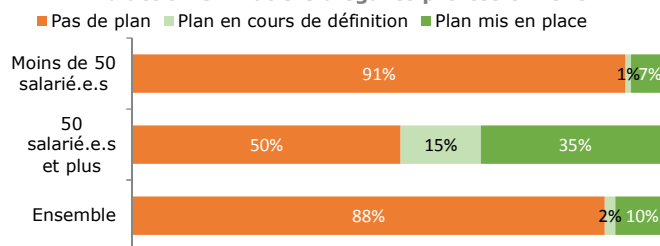
Plus d'un tiers des entreprises de 50 salarié.e.s et plus ont signé ou sont en train de négocier un accord sur l'égalité professionnelle, la moitié a mis en place (ou est en train) un plan d'action (qu'un accord soit signé ou non)

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



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

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

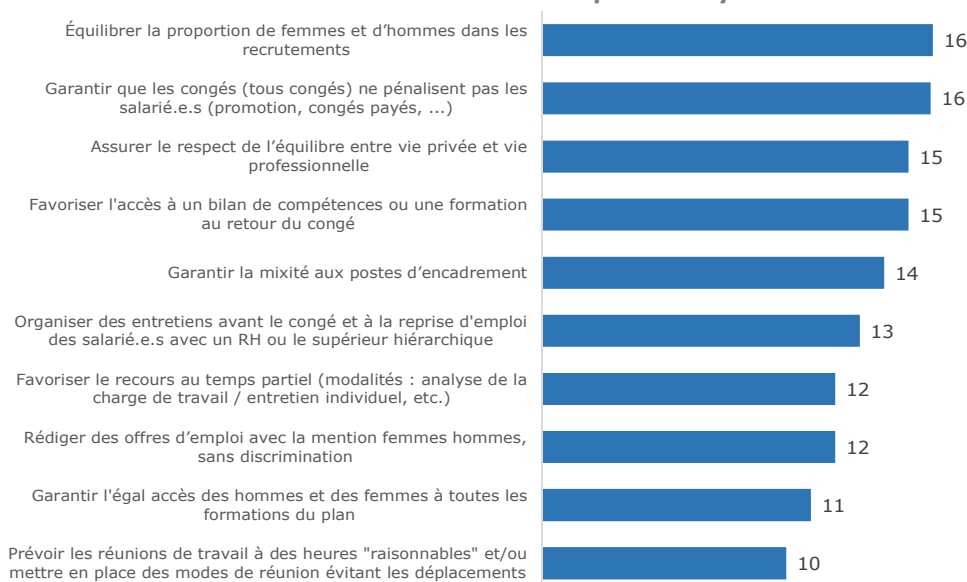
- Ainsi toutes les entreprises soumises à l'obligation de suivi et de négociation de l'égalité professionnelle ne sont donc pas encore engagées dans ce domaine. Les raisons invoquées lors des entretiens sont : le temps d'adaptation par rapport à la réglementation, la non-disponibilité de certaines données, le changement de situation de l'entreprise (rachat, fusion, ...), ou encore la carence de la représentation des salarié.e.s.



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

- L'analyse de certains accords d'entreprises a permis d'identifier un certain nombre d'engagements **prioritairement** visés par les entreprises :
 - « **Équilibrer la proportion de femmes et d'hommes dans les recrutements** » arrive en tête des 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.
 - Et 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.

Les 10 engagements les plus cités dans les 18 accords d'entreprise 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



Les congés de parentalité sont identifiés comme un sujet important pour l'égalité professionnelle

- Le **suivi des collaboratrices avant et après la maternité** est décrit comme entraînant une implication de plus en plus importante des entreprises, mais dans certaines d'entre elles, ces pratiques seraient **parfois fragiles, voire défaillantes**, par manque de formalisme, de temps, ou de structure réellement disponible et motivée pour les assurer.
- Le recours au **télétravail** pour les femmes enceintes se développe, 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'éducation** restent **exceptionnels pour les hommes**, mais les entreprises constatent une progression du nombre de congés paternité, preuve d'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 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...).

Bien que la Branche ait une volonté affirmée d'assurer un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour l'ensemble des salarié.e.s, celui-ci reste difficile à mettre en œuvre

- L'équilibre vie professionnelle – vie personnelle est un **argument de recrutement et de fidélisation** des équipes, mais certaines **spécificités** des activités **de la Branche complexifient l'atteinte de cet objectif** (*un grand nombre de salarié.e.s travaillent chez les clients, la charge de travail peut être soumise à des pics très importants, l'organisation du travail ne dépend pas seulement de ce que souhaite l'encadrement ou l'équipe, mais aussi des exigences des clients, etc.*).
- La plupart des entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité, semblent **favorables** aux différentes possibilités **d'aménagement des horaires**, ainsi qu'au recours au télétravail.
- Les politiques en faveur du développement des **modes de gardes d'enfants** restent par contre majoritairement **l'apanage des grandes entreprises** car elles impliquent des coûts trop importants pour des petites sociétés.



Un benchmark des aides et outils de l'Etat

Des aides, outils et ressources documentaires permettent aux entreprises de connaître et respecter leurs obligations en matière de diagnostic, négociation et établissement de plan d'action en matière d'égalité professionnelle

THÈME	AIDES OU OUTILS DISPONIBLES	Appréciation de l'utilité spécifique pour la branche
Connaître les obligations en matière d'égalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Le site internet ega-pro.femmes.gouv.fr ou www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr 	*
	<ul style="list-style-type: none"> Le site du Ministère en charge du travail http://travail-emploi.gouv.fr 	*
	<ul style="list-style-type: none"> Le site du Défenseur des droits 	
	<ul style="list-style-type: none"> Le site du Haut conseil à l'égalité 	
Établir le diagnostic en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	<ul style="list-style-type: none"> 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> 	
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	*
	<ul style="list-style-type: none"> Les 4 fiches repères thématiques disponibles sur le site ega-pro.femmes.gouv.fr 	
	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Les fiches de bonnes pratiques produites par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social 	**
	<ul style="list-style-type: none"> L'autodiagnostic « Égalité professionnelle : j'ai fait un diagnostic chiffré, et après ? », outil disponible sur le site de l'ARACT Haute-Normandie 	**
	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> La fiche méthodologique sur la trame d'accord collectif disponible sur ega-pro.femmes.gouv.fr 	**
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	**
	<ul style="list-style-type: none"> La fiche méthodologique pour établir un procès-verbal de désaccord disponible sur ega-pro.femmes.gouv.fr 	
	<ul style="list-style-type: none"> Le site internet egaliteeniledefrance.fr, animé par l'ARACT Ile-de-France 	
Suivre et promouvoir les actions en matière d'égalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Cf. supra Les outils de diagnostic, d'établissement du plan d'action et d'aide à la négociation 	

Code des couleurs utilisées : **Outils** ; **Ressources documentaires** ; **Aides**

** : 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



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

THÈME	VOLET	AIDES ET OUTILS	Appréciation de la priorité
Sensibiliser à l'égalité professionnelle		<ul style="list-style-type: none"> Le label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'AFNOR (Association française de normalisation) 	
		<ul style="list-style-type: none"> Les formations en ligne ouvertes à tous (FLOT/MOCC) sur l'Égalité professionnelle femmes – hommes 	**
		<ul style="list-style-type: none"> La semaine de l'égalité professionnelle 	*
		<ul style="list-style-type: none"> La semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin 	*
		<ul style="list-style-type: none"> Le répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises (publié par l'Orse) 	**
		<ul style="list-style-type: none"> Les guides du Défenseur des droits 	
Améliorer la mixité professionnelle	L'égalité professionnelle dans le recrutement	<ul style="list-style-type: none"> Le Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle (COMEEP) 	**
		<ul style="list-style-type: none"> L'aide à la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) 	**
		<ul style="list-style-type: none"> L'aide du Fonds Social Européen (FSE) 	*
		<ul style="list-style-type: none"> L'avis du Cese « Agir pour la mixité des métiers » 	
	Favoriser l'égalité en matière d'évolution professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Le Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes (FGIF) 	*
		<ul style="list-style-type: none"> L'évaluation d'un.e salarié.e 	**
		<ul style="list-style-type: none"> L'accès à la représentation des femmes dans les organes de gouvernance d'entreprise (publié par l'Orse) 	**
Favoriser un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle	Aménager les temps et les modes de travail	<ul style="list-style-type: none"> L'aide du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) 	*
		<ul style="list-style-type: none"> Les ressources de l'ANACT et de son réseau régional ARACT 	
		<ul style="list-style-type: none"> L'aménagement du temps de travail 	**
		<ul style="list-style-type: none"> Le guide du manager de proximité en entreprise (publié par l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise) 	**
		<ul style="list-style-type: none"> Le livret de sensibilisation « Permettre aux femmes et aux hommes d'articuler travail et vie de famille » (publié par l'Orse) 	**
		<ul style="list-style-type: none"> Le guide de la mixité dans l'entreprise pour améliorer les conditions de travail et performance 	*
	Le télétravail	<ul style="list-style-type: none"> Les ateliers télétravail du réseau ANACT-ARACT 	
		<ul style="list-style-type: none"> 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) 	**
		<ul style="list-style-type: none"> Guide méthodologique sur le télétravail (publié par l'ARACT Ile-de-France) 	*
	La parentalité	<ul style="list-style-type: none"> Le crédit d'impôt Famille (CIF) 	**
		<ul style="list-style-type: none"> Le complément du libre choix du mode de garde (CMG) 	
		<ul style="list-style-type: none"> La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) 	
<ul style="list-style-type: none"> L'aide à la garde d'enfants pour les parents isolés (Agepi) 			
		<ul style="list-style-type: none"> Le congé de proche aidant 	

Code des couleurs utilisées : **Outils** ; **Ressources documentaires** ; **Aides**

** : dispositif répondant à une problématique identifiée comme prioritaire pour la Branche et ses entreprises

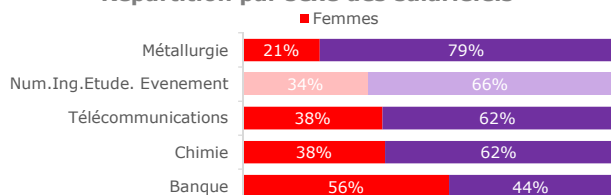
* : dispositif répondant à un besoin souvent rencontré ou mentionné par les entreprises de la Branche



Les 4 autres branches comparées ont mis en place des actions et des outils sur des problématiques communes à celles relevées dans cette étude

- Les 4 autres branches comparées statistiquement et qualitativement 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**.

Répartition par sexe des salarié.e.s



Données: DADS 2013 - Traitements: Ambroise Bouteille et Associés

- 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 même si elles sont conscientes de leurs effets limités 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).

Les actions et outils mis en œuvre par les autres branches

Types d'actions ou d'outils	Actions ou outils repérés
Outils de présentation des métiers	<ul style="list-style-type: none"> Partenariat avec des organismes spécialisés tels que l'Onisep ou l'Étudiant (Banque, Métallurgie, Ind. Chimiques, Télécommunication) Kit métiers des Industries technologiques (Métallurgie)
Actions de promotion par la Branche pour attirer les candidat.e.s du sexe minoritaire dans leurs métiers	<ul style="list-style-type: none"> L'«État des lieux des actions de promotion de l'attractivité des métiers de la métallurgie et de l'égalité professionnelle ». Objectif : multiplier ce type d'initiatives qui ne peuvent avoir d'effet que sur le long terme (Métallurgie) site Internet dédié pour communiquer sur ses métiers (Métallurgie ; Industries chimiques)
Outils de sensibilisation à l'égalité professionnelle et pour combattre des préjugés nuisant à l'égalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Collection de guides à destination des entreprises (Métallurgie) Vidéos pour favoriser la bonne organisation des congés familiaux (Métallurgie) Guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes (Métallurgie) Trophée social des Télécoms récompensant les projets d'entreprises favorisant le dialogue social, la diversité, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle, la qualité de vie au travail, et la santé au travail (Télécommunications)
Outils pour faciliter la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans les entreprises	<ul style="list-style-type: none"> « Kit égalité » : mise en ligne d'un outil de branche permettant aux entreprises de saisir les données nécessaires à l'élaboration du rapport de situation comparée (RSC), préparer un plan d'action (Ind. Chimiques) Guide pour accompagner les entreprises dans leur négociation sur l'égalité professionnelle (Métallurgie)
Suivi la situation en matière d'égalité professionnelle dans la branche	<ul style="list-style-type: none"> Intégration du sujet « égalité professionnelle » dans le système d'enquête annuelle auprès des entreprises (Ind. Chimiques) Indicateur : part des femmes et des hommes dans les filières conduisant aux métiers de la Branche (Métallurgie ; Télécommunications)
Outillage RH des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> Diffusion de grilles d'entretien permettant de reprendre les points clés de l'accord de branche en matière d'égalité professionnelle (Banque)



Pour relever les défis identifiés dans cette étude, la Branche dispose de 5 types de leviers, permettant différentes actions

Les préconisations pour favoriser l'égalité professionnelle dans la Branche en matière d'emploi et de formation	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			€€	



	Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation	Degré d'investissement RH	Degré d'investissement financier	Effet pressenti
--	---	---------------------------	----------------------------------	-----------------

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			€	

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			€€€	



	Degré de priorité par rapport au diagnostic de la situation	Degré d'investissement RH	Degré d'investissement financier	Effet pressenti
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	❗	📋📋	€	🕒🕒
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	❗	📋	€	🕒