

Agir pour la **mixité** et l'**égalité** professionnelles, une stratégie gagnante pour les petites et moyennes **entreprises**



Guide d'accompagnement pour l'intégration de l'objectif d'égalité professionnelle et salariale entre les **femmes** et les **hommes**.



Décembre 2008





AGEFOS PME, votre conseiller Emploi-Formation, partout en France Ce guide a été réalisé avec l'appui technique de l'association



Pourquoi agir pour la mixité et l'égalité professionnelles ?

Egalite, mixite, modernite	p. 5
Un double enjeu au service de la GPEC	p. 6
Arguments économiques	p. 7
Bénéfices directs et indirects	p. 9
Le cadre règlementaire	p. II

Comment agir?

l'indispensable état des lieux, e rapport de situation comparée	ກ່າວ
e rapport de situation comparée	p. 12
es conditions de réussite	p. 13
Jne étape essentielle, a sensibilisation aux stéréotypes de sexe/genre	p. 15
a nécessaire déconstruction des stéréotypes	p. 17
Le process d'intégration de la mixité et de l'égalité professionnelles dans la vie de l'entreprise	p. 23
Rémunération, recrutement, gestion des carrières, articulation entre vie professionnelle et vie familiale	p. 24
Aides financières mobilisables pour agir	p. 30





AGEFOS PME acteur clé de la formation professionnelle et de l'emploi signe le 8 mars 2007 avec le ministère en charge de l'égalité professionnelle un accord cadre national d'une durée de trois ans pour promouvoir l'égalité professionnelle dans les TPE et PME.

AGEFOS PME poursuit la concrétisation de cet engagement par l'édition de ce guide pratique, conçu pour accompagner les entreprises dans leur volonté d'intégrer l'objectif de mixité et d'égalité professionnelles.

Ce guide est construit en deux parties :

Pourquoi agir

pour la mixité et l'égalité professionnelles dans les petites et moyennes entreprises ?

Cette première partie développe les enjeux de ce parti pris, ses arguments stratégiques, économiques et réglementaires.

Comment agir?

Cette seconde partie traite des conditions pour réussir l'intégration des objectifs de mixité et d'égalité profes-

sionnelles et du processus de dispositions à prendre en conséquence. Elle présente des aides financières que l'entreprise peut solliciter pour agir.

Égalité, mixité, modernité

Le constat est le même en France et en Europe :

- une concentration des femmes aux niveaux subalternes et intermédiaires (c'est ce qu'on appelle la ségrégation verticale du travail).
- une concentration du travail des femmes dans quelques groupes de professions moins rémunérés que les autres (c'est ce qu'on appelle la ségrégation horizontale du travail).

Ce double enclavement du travail des femmes est responsable de la moitié de l'écart moyen de rémunération entre femmes et hommes. Il est aussi responsable de leur "surchômage" et pour certaines, de la précarité de leur statut.



La division du travail entre les femmes et les hommes assortie des inégalités qui en découlent est aujourd'hui contreproductive sur le plan économique et sur le plan social.

L'égalité professionnelle est devenue une cause européenne et nationale qui nécessite la mobilisation des entreprises, petites et moyennes en particulier,

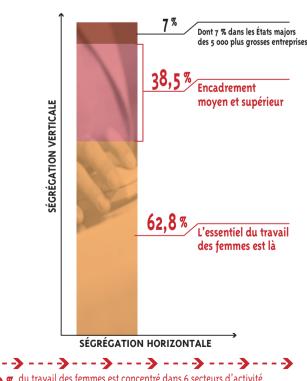
parce que les plus nombreuses.

Le travail a désormais besoin de compétences mixtes à tous les niveaux, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. L'égalité salariale est devenue une nécessité économique et réglementaire.

Agir pour l'égalité professionnelle, c'est donc promouvoir et organiser une triple mixité.

- Mixité dans les hiérarchies et les responsabilités
- Mixité des métiers, des professions et des collectifs de travail
- Mixité des rôles familiaux et sociaux

Cette triple action répond à une nécessité de modernité économique, sociale et sociétale.



70 % du travail des femmes est concentré dans 6 secteurs d'activité sur les 37 groupes de professions recensés.

Un Double enjeu au service de la GPEC Mixité et Égalité

en conformité avec le cadre réglementaire et contractuel

Loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle.

Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale.

Accord national Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à l'égalité professionnelle

> Accord national interprofessionnel du 12/10/2006 relatif à la diversité dans l'entreprise

des problèmes de gestion des ressources humaines

> Pénurie de candidatures Turn over

Vieillissement des effectifs

Pénurie de compétences

Démotivation des salariés(e)s. Dysfonctionnements dans les équipes.

> Image dégradée.

Au service de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

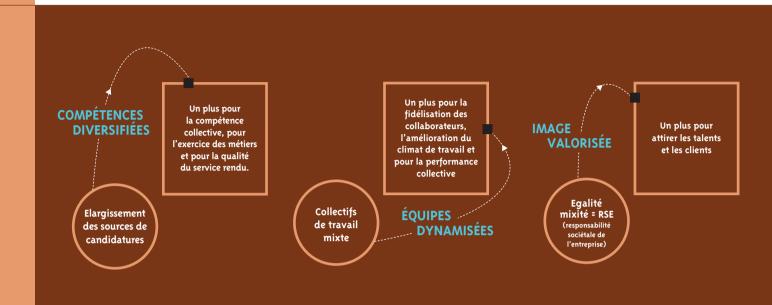
Prévoir pour faire face :

- · à des difficultés de recrutement
- · à l'évolution des compétences
- au vieillissement des effectifs

Projeter et préparer

- · un élargissement des sources de recrutement
- · une diversification des profils
- · le management d'équipes
- · les effets de la pyramide

Arguments économiques



Des expériences, des témoignages le confirment

Une enquête

La Direction Générale Emploi, Affaires Sociales et Egalité des Chances de la Commission européenne a commandé en 2005 une étude sur les arguments économiques de la diversité, dont la diversité femmes/hommes. L'enquête menée auprès de 3000 entreprises

ayant adopté des stratégies en faveur de l'égalité montre des motivations de deux types. Elles ont agi pour des raisons éthiques et juridiques, mais aussi pour les avantages économiques qui en découlent.



Les arguments économiques cités par ordre d'importance par les entreprises sont les suivants :

- Résorption des carences de main d'œuvre, recrutement et fidélisation de personnels qualifiés.
- 2. Consolidation de la réputation et de la position de l'entreprise dans la communauté locale, développement de la clientèle.
- 3. Développement de leur capacité de création et d'innovation parce que motivation et efficacité accrue du personnel.

Des témoignages

Les entreprises françaises, petites ou grandes qui ont fait le pari de la mixité et de l'égalité professionnelles témoignent à propros des avantages qu'elles y ont trouvés :

• En ouvrant les recrutements à la mixité, les candidatures se multiplient, les recrutements sont optimisés...

Les secteurs en pénurie de main d'œuvre, plasturgie, BTP, transports... en témoignent

• En ouvrant les métiers à la mixité, ils s'enrichissent de nouvelles compétences et les comportements professionnels évoluent.

Les ateliers ou les chantiers sont plus propres...
Le confort de l'usager dans les bus est mieux pris en compte... du fait de la présence de femmes dans ces univers dans lesquels elles n'étaient pas...
Le père est mieux pris en compte dans les maternités ou les crèches... qui ont intégré des hommes dans leur personnel.

• En ouvrant les collectifs de travail à la mixité, des dynamiques sont renouvelées.

> Plus de réactivité, plus de créativité, plus d'appétence à la formation, moins de résistance au changement... Les témoignages semblent unanimes.





Bénéfices directs et indirects

Recruter des femmes à des postes où elles ne sont pas ou des hommes dans des professions dont ils sont absents :

- · c'est multiplier les candidatures potentielles.
- c'est optimiser les conditions des recrutements grâce à la diversification des profils et des compétences.
- c'est alimenter la compétence collective en diversifiant les profils et les compétences.

Recruter des femmes à des postes ayant de la pénibilité physique :

• c'est moderniser l'ergonomie des postes, améliorer les conditions de travail de tous, réduire les problèmes de santé liés au travail.

Prendre en compte l'articulation entre vie professionnelle et vie de famille :

 c'est réduire le stress lié à la conciliation des contraintes professionnelles et familiales et c'est favoriser la disponibilité au travail.

Le faire savoir, c'est valoriser l'image de l'entreprise et attirer des candidatures de qualité. C'est l'objectif et la plus-value du label Égalité.

Le label Egalité confère à l'entreprise la visibilité de son action en faveur de l'égalité professionnelle

LE LABEL EGALITÉ :



Un outil pour l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Créé en mars 2004, le label Egalité professionnelle est un élément d'émulation pour les entreprises, les associations et les administrations.

Ce label, fruit d'un travail conduit avec les partenaires sociaux, repose sur une démarche volontaire et constitue un outil complémentaire par rapport aux exigences posées par la loi sert le dialogue social.

Le label constitue un outil de progrès :

Il témoigne des engagements de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il met en valeur les pratiques exemplaires des entreprises ou organismes candidats.

Le label Egalité, un outil d'émulation pour les entreprises

Ouvert à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et leur secteur d'activité, ce label est décerné sur la base d'un cahier des charges, qui s'articule autour de trois champs :

- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle : ces actions sont évaluées en tenant compte de la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'information et de la sensibilisation à la mixité et à l'égalité des dirigeants et des salariés,
- la gestion des ressources humaines et le management : elle s'apprécie au regard des actions menées pour atteindre l'égalité salariale, pour renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue et de la politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision,
- l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel : il se mesure sur la base des actions de l'entreprise facilitant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, telles que l'aménagement des horaires de travail, les modalités de départ et de retour des congés de maternité et parentaux, le soutien à la garde des enfants.

Une procédure simple et rigoureuse : instruit par un organisme reconnu, AFNOR Certification, le dossier de labellisation présente la politique d'égalité professionnelle menée par l'entreprise. Une commission composée des partenaires sociaux et des représentants de l'Etat rend un avis permettant à Afnor Certification de prendre une décision conforme.

Délivré pour une durée de trois ans, ce label implique un contrôle intermédiaire à 18 mois afin de vérifier que son détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation souhaitée.



FOCUS



LE LABEL EGALITÉ, UNE PROCÉDURE ADAPTÉE POUR LES PME
La candidature au Label Egalité est désormais facilitée pour
les organismes de moins de 50 salariés. Un dossier de candidature
plus conforme aux caractéristiques de ces entreprises leur est
spécifiquement destiné. La procédure d'instruction, toujours réalisée
par Afnor Certification reste identique quelle que soit la taille
de l'organisme.

Le cadre réglementaire, et contractuel

1946 : Dans la Constitution est affirmé le principe selon lequel "la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes"

1972 : Loi relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

1983 : Loi Roudy du 13 juillet, 1ère loi relative à l'égalité professionnelle

2001 : La loi Génisson sur l'égalité professionnelle du 9 mai

2004 : Accord national interprofessionnel du 1er mars relatif à la mixité et à l'égalité

professionnelles entre les femmes et les hommes

2004: Création du label Egalité

2006 : Loi sur l'égalité salariale du 23 mars

2006 : Accord national interprofessionnel du 12 octobre sur la diversité dans l'entreprise

Les deux grandes lois à prendre en compte

Loi du 9 mai 2001, dite Genisson, relative à l'égalité professionnelle Trois axes essentiels :

- Obligation faite aux branches et aux entreprises (de plus de 50 salariés) de négocier sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes
- Renforcement du rapport de situation comparée par l'instauration d'indicateurs pertinents pour l'entreprise
- Amélioration de la représentation des femmes dans les élections professionnelles.

Loi du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale Trois axes essentiels :

- Suppression des écarts de rémunération
- · Conciliation entre activité professionnelle et vie familiale
- · Accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage

FOCUS

Toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui doivent produire un rapport de situation comparée, devront avoir mis en place, avant le 31 décembre 2009 et sur la base de ce rapport, un plan de résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi prévoit des sanctions financières en cas de constat de carence.

Cette obligation peut être traitée au niveau des branches professionnelles pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ш

Un révélateur

Tant qu'un état des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes au travail n'est pas fait, les inégalités passent inaperçues. La réalité de ces inégalités reste invisible tant que les chiffres ne viennent pas les mettre à jour. C'est le sens et la fonction du rapport de situation comparée.

Un diagnostic

Il interroge la répartition des femmes et des hommes au niveau des effectifs, des contrats, des affectations (organigramme, CSP,

métiers, fonctions) des carrières (promotions, mobilités) de l'accès à la formation professionnelle continue. Il interroge les salaires respectifs des femmes et des hommes, l'affectation des primes et des heures supplémentaires, à postes équivalents et au regard des CSP et des métiers référence.

Un outil d'aide à la décision

Il doit permettre aux entreprises de 50 salariés et plus d'identifier les écarts de salaires et leurs déterminants pour pouvoir construire, avant décembre 2009, un plan d'action visant à terme leur suppression.

OBJECTIFS L'égalité professionnelle constitue un thème de la négociation collective. Pour enrichir cette négociation et permettre ainsi aux partenaires sociaux de fixer des objectifs en la matière, les employeurs doivent repérer et analyser la situation des hommes et des femmes au sein de leur entreprise, et définir les actions à mener visant à supprimer les inégalités. Tel est l'objet du rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Ce rapport permet d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener pour aller vers l'égalité des hommes et des femmes en entreprise. C'est sur la base de ce rapport rédigé tous les ans, dont les indicateurs sont adaptés à la réalité de l'entreprise, que doit s'engager la négociation collective. Il s'agit donc d'un élément de diagnostic, mais aussi d'une base pour agir en faveur de l'égalité hommes-femmes

CONTENU

Le contenu de ce rapport a été renforcé par la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001. Il comporte une analyse qui s'appuie sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés et définis par décret, qui retracent pour chacune des catégories professionnelles, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ces indicateurs offrent une grille de lecture, commune à toutes les entreprises, comportant des statistiques exprimées en pourcentage. Ceux-ci peuvent être complétés par des indicateurs spécifiques à l'entreprise.

Le rapport doit ainsi répondre aux trois objectifs suivants : Mesurer, Comprendre, Agir

Agir en connaissance de cause

Prendre en compte que mixité et égalité professionnelles n'ont rien de naturel, ni de consensuel.



La division du travail entre femmes et hommes continue d'être une réalité : enclavement du travail des femmes dans un petit groupe de secteurs et professions

et dans les niveaux subalternes et moyens des hiérarchies.

- Cette double ségrégation (horizontale et verticale) est à l'origine d'une bonne partie des inégalités salariales.
- · Les situations comparées en témoignent systématiquement.

Agir en faveur de la mixité et l'égalité professionnelles, c'est prendre le risque de se heurter à des résistances appelées, les stéréotypes de sexe/genre.

"Les femmes n'ont pas les compétences requises pour certains métiers."
"Elles n'ont pas la force physique."
"Elles n'ont pas la disponibilité nécessaire."
"On ne peut pas mettre des femmes dans un univers d'hommes (et inversement)."



 Les compétences n'ont pas de sexe. Il n'y a quasiment plus aucun métier qui ne puisse être exercé par des femmes et inversement.

• Le progrès technique et l'ergonomie peuvent

neutraliser la plupart des pénibilités physiques, une évolution favorable aux femmes comme aux hommes.

- Les mentalités ne sont pas de l'ordre de la fatalité ; elles évoluent si les actions de sensibilisation nécessaires sont menées.
- La prétendue "moindre disponibilité" des femmes devenues mères ne résiste pas à la montée en puissance de la parentalité (encouragée par la loi) et la bi-activité des couples est une réalité qui nécessite d'être mieux prise en compte dans l'intérêt de tous.

Agir en connaissance de cause

L'action en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelles doit être :

- pensée en fonction des caractéristiques de l'entreprise (situation comparée)
- intégrée dans toutes les pratiques RH (recrutements, mobilités rémunérations, management...)
- accompagnée par des actions de communication, de sensibilisation, de formation...

PRÉCONISATIONS

Formation des managers de proximité Sensibilisation des équipes

Accompagner l'intégration de femmes dans les collectifs d'hommes (et inversement)

Un plan d'action opérationnel évaluable

Donc

Intégrer l'objectif d'égalité et de mixité dans la stratégie de l'entreprise Campagnes d'informations Actions de formations

- Communiquer
- Informer
- Sensibiliser

Un préalable : la formation

3

POUR LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS

Art. L. 2323-57 du code du travail

Chaque année, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Article L. 2323-58 du code du travail

Lorsque des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution. Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les quinze jours.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise. Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Article L. 2323-59 du code du travail

Les indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes sont portés à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

L'article D. 2323-12 du code du travail fixe la liste des indicateurs obligatoires.

Article L. 2325-34 du code du travail

Dans les entreprises de deux cents salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2323-57.

POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

Art. L. 2323-47 du code du travail

Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion. Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent. Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Art. R. 2323-9 du code du travail

Le rapport annuel de situation comparée comporte les informations suivantes :

- a) Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective ;
- b) Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- c) Objectifs et actions pour l'année à venir ;
- d) Explications sur les actions prévues non réalisées. Pour accéder au nouveau rapport de situation comparée et au guide de réalisation www.travail-solidarite.gouv.fr

Une étape essentielle, la Sensibilisation

aux stéréotypes de sexe/genre

Les pratiques en matière d'égalité hommes / femmes ne peuvent se mettre en œuvre sans une sensibilisation de tous les acteurs de l'entreprise.

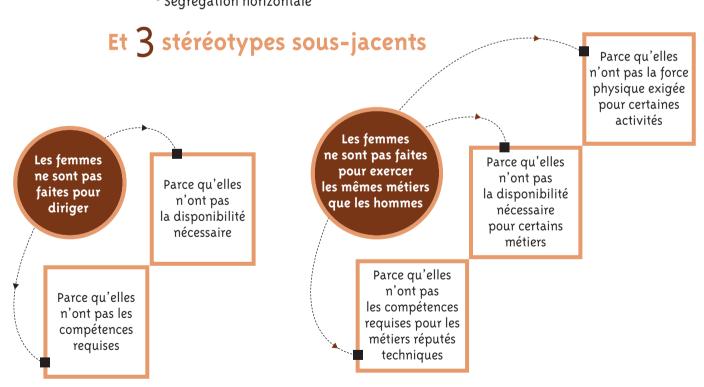
Il est donc important de concentrer une partie des efforts vers des actions d'information et de communication sur les stéréotypes qui déterminent nos opinions et nos comportements. Ces idées toutes faites concernent notamment les rôles respectivement dévolus à l'homme et à la femme, ou encore les compétences dites "féminines" et "masculines"; la sensibilisation à ces stéréotypes débouche sur une

prise de conscience des représentations et des comportements discriminants à l'égard des femmes comme des hommes. Cette prise de conscience est nécessaire pour faire évoluer les mentalités et les comportements.

Principaux stéréotypes à l'œuvre dans la division du travail

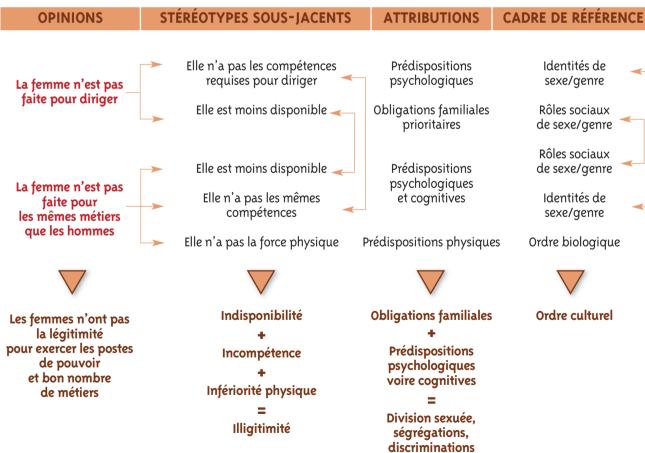
2 super stéréotypes

- I. Les femmes ne sont pas faites pour diriger
 - Ségrégation verticale
- 2. Les femmes ne sont pas faites pour exercer les mêmes métiers que les hommes et inversement • Ségrégation horizontale



Aucun de ces stéréotypes ne résiste à l'analyse mais le cercle vicieux continue à gouverner les mentalités





La nécessaire déconstruction des stéréotypes

La pénibilité physique n'est plus ce qu'elle était

Le stéréotype à l'œuvre

Certains emplois ont été longtemps inaccessibles aux femmes eu égard à leur caractère de pénibilité; la force, la résistance ou l'endurance physiques nécessaires pour les exercer étaient considérées comme incompatibles avec la physiologie féminine.

Le stéréotype mis à nu

S'il est vrai que les hommes sont généralement plus grands et plus lourds donc potentiellement plus forts que les femmes, il ne s'agit là que d'une différence statistique : il y a des hommes fluets et des femmes corpulentes... Par ailleurs, les femmes ont de tous temps effectué des travaux physiquement éprouvants (aux champs, au lavoir, dans les manufactures...) et certains des métiers qui leur reviennent (aides-soignantes, femmes de ménage, aides à domicile, sages-femmes...) requièrent force et résistance, mais l'aspect soin l'emporte dans les représentations courantes de ces métiers.



Mais surtout, le progrès technique a mécanisé de nombreuses tâches et opérations qui sollicitaient des ressources physiques (port et élévation de charges, forages, mises sous pression...).

Le critère de la pénibilité physique n'est donc plus pertinent pour diviser le travail entre les hommes et les femmes.

D'ailleurs, la Cour de Justice des Communautés européennes interrogée sur la possibilité de justifier les différences de traitement entre les hommes et les femmes dans les classifications professionnelles par référence au critère de la force physique a répondu, dans un arrêt du 1^{er} juillet 1986 (Aff.237/85 Gisela Rummler c/ Sté Dato-Druck GrmbH):

"Le fait de se baser sur des valeurs correspondant aux performances moyennes des travailleurs d'un seul sexe, pour déterminer dans quelle

mesure un travail exige un effort ou occasionne une fatigue ou est physiquement pénible, constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe".

Pour neutraliser le stéréotype

Les contrats d'égalité et les contrats de mixité permettent une prise en charge qui peut aller jusqu'à 50% des coûts dus à l'aménagement des postes de travail pour les adapter aux femmes.

Il est également possible de faire appel au médecin du travail pour trouver des solutions ergonomiques puisque l'une de ses missions est de participer, avec le responsable de l'établissement et les représentants des salariés, à l'étude des postes, des conditions de travail et de leur adaptation aux salariés. Les inspecteurs du travail peuvent également aider l'entreprise dans sa recherche de solutions ergonomiques. De plus les entreprises de plus de 50 salariés possèdent un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein duquel les risques professionnels sont analysés.

EN CONCLUSION

Améliorer les conditions de travail pour intégrer des femmes sur des postes jusque là occupés par des hommes, c'est améliorer les conditions de travail pour tous.

La technique n'a pas de sexe

nication dont l'existence est pourtant récente.

Le stéréotype à l'œuvre

La maîtrise et l'utilisation des techniques et des technologies a longtemps été considérée comme le fait des hommes. Une enquête de l'OCDE montrait en 1999 que pour les jeunes Européens, le modèle référent en informatique restait un homme; les femmes n'apparaissaient comme telles que dans 20% des cas. La même enquête montrait que les familles poussent plus les garçons que les filles à s'intéresser aux nouvelles technologies (51% contre 41% pour les filles). Cet environnement culturel détermine en conséquence les choix d'orientation des filles. Largement majoritaires dans les filières des sciences sociales et humaines (80% des effectifs en psychologie par exemple), elles sont minoritaires dans les filières scientifiques y compris dans celles des technologies de l'information et de la commu-

Dans les univers industriels tels que la métallurgie, le transport, la pétrochimie,... à fort contenu technique, le modèle de référence est celui des hommes et les femmes n'y sont présentes que dans les fonctions tertiaires. Le type de matériaux utilisés dans ces emplois renforce la division du travail. Les produits fabriqués et vendus ne sont, par tradition, pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Le métal et le feu par exemple sont manipulés par des hommes, le tissu par les femmes. Les hommes vendent des extincteurs, les femmes des cosmétiques...

De plus, concevoir, inventer, créer était encore récemment l'apanage des hommes. Les écoles d'ingénieurs se sont d'ailleurs mixisées tardivement (L'École des Ponts et Chaussées est devenue mixte en 1942, les Mines de Paris en 1969 et l'École Polytechnique en 1972).

Le stéréotype mis à nu

Dans les secteurs professionnels où l'activité était largement exercée par des femmes et où les postes de travail ont évolué sous l'effet de l'introduction de la technique et des technologies (c'est le cas de certains métiers de la santé, du tertiaire de bureau ou de l'industrie de l'habillement), on constate que cette montée en puissance technique n'a fait l'objet d'aucune revalorisation socioprofessionnelle des emplois des femmes. Mais ces exemples nous montrent que lorsque le contenu de leur métier devient plus technique, les femmes acquièrent les compétences nécessaires. Ce sont d'ailleurs les femmes qui ont fait tourner l'industrie métallurgique pendant la première guerre mondiale faisant ainsi la démonstration que les freins culturels pouvaient être dépassés si la situation l'imposait.



Les femmes représentaient 14% des "ingénieurs et cadres techniques" en activité en 2000 contre moins de 5% en 1966. La France compte aujourd'hui 40 000 ingénieurs et leur moyenne d'âge est de 35 ans. Leur nombre devrait progresser puisque le pourcentage de filles dans les filières scientifiques augmente peu à peu. Elles sont aujourd'hui 25% dans les écoles d'ingénieurs. Elles sont donc en marche vers les postes de conception et leur présence devrait devenir de plus en plus significative dans la sphère technique.

Autre fait révélateur de cette évolution, en 2001, le prix le plus prestigieux du concours Lépine, a été remis pour la première fois à une femme, Florence Florit, ingénieure de 30 ans, électronicienne qui a mis cinq ans pour finaliser un télétransmetteur infrarouge universel.

Pour neutraliser le stéréotype

Une convention interministérielle signée le 25 février 2000 entre le ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le ministère de l'Agriculture et de la Pêche et le secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle doit permettre une plus grande diversification des choix professionnels et une meilleure égalité des chances entre les filles et les garçons pendant leur formation initiale. L'un des objectifs de cette convention est de promouvoir les filles vers des métiers scientifiques et technologiques. Un programme de formation des acteurs du système éducatif a été mis en place dans le cadre de la formation initiale des enseignants et des inspecteurs de l'Éducation nationale, au sein des instituts universitaires de formation des maîtres et dans les centres de formation des conseillers d'orientation psychologues.

Le prix de la vocation scientifique et technique, institué en 1991 par le Secrétariat aux droits des femmes, vise à favoriser une plus grande diversification des choix scolaires des filles par l'attribution d'un prix à des jeunes filles qui décident de s'orienter vers des métiers scientifiques ou techniques.

Un meilleur accès des femmes à la formation professionnelle continue dans l'entreprise devrait leur permettre de développer ou de compléter leurs compétences dans les domaines scientifique, technique et technologique.

Pour ce qui est de la formation centrée sur l'accès des femmes à de nouveaux métiers, les contrats d'égalité et les contrats de mixité permettent une prise en charge à hauteur de 50% de la formation.

EN CONCLUSION

La mixité des collectifs de travail technique enrichit les cultures professionnelles, contribue à développer les compétences des individus et optimise les capacités productives. C'est un facteur de progrès pour l'entreprise.

Source : Enquête Emploi Insee de 2000.

Source : Association Française des Femmes Ingénieurs.

L'accès aux responsabilités des femmes, une tendance qui se confirme

Le stéréotype à l'œuvre

L'accès aux postes de direction et de décision stratégique, a longtemps été l'apanage des hommes. Aujourd'hui encore on ne trouve que **7%** de femmes dans les comités de direction des 5 000 plus grandes entreprises françaises. Même dans des secteurs où les femmes sont majoritaires (santé, social, éducation,...), elles sont en faible nombre au plus haut niveau hiérarchique.

Le stéréotype mis à nu

La vie politique nous a récemment montré que cette réalité évolue. Avec la mise en place de la parité, les femmes investissent les instances de la vie politique française et ont des responsabilités au plus haut niveau.

Aux fonctions de pouvoir, en politique comme ailleurs, les femmes font preuve d'une implication qui n'a rien à envier à celle des hommes. Ceci étant, la crainte d'une moindre disponibilité due à leur qualité de mères de famille continue à peser sur le développement des carrières des femmes, comme sur leur embauche aux postes à responsabilité, mais ce phénomène évolue, les chiffres l'établissent.

Entre 1982 et aujourd'hui, le taux de féminisation des "cadres et professions intellectuelles supérieures" est passé de 24% à 38,5%. La féminisation des cadres moyens s'est faite non seulement chez les cadres administratifs mais aussi chez les techniciens. De grandes entreprises ont fait le pari de la mixité aux plus hauts niveaux à travers un réseau d'échanges entre entreprises européennes. Pour ces entreprises, il n'était pas envisageable de se passer des compétences des femmes.

Des solutions innovantes en matière de gestion des ressources humaines, d'aménagement du temps de travail, de services de proximité ont été trouvées par les entreprises françaises labellisées. Des pistes à suivre...

Pour neutraliser le stéréotype

La négociation spécifique de branche ou d'entreprise sur l'égalité professionnelle ou l'intégration de ce thème dans la négociation sur la formation ou sur les classifications, prévue par la loi du 9 mai 2001 permet aux partenaires sociaux de prendre les mesures favorisant la carrière des femmes et de disposer ainsi d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes, notamment aux postes d'encadrement.

Le concours du FSE peut être sollicité pour expérimenter des stratégies de réduction des inégalités entre hommes et femmes. Certaines pratiques d'orientation et de formation contribuent aussi à renforcer le sentiment de compétence des femmes chez qui il est statistiquement moins développé que chez les hommes. Belges et italiennes travaillent quant à elles à développer ce qu'elles nomment "l'assertivité", c'est-à-dire la capacité à s'affirmer.

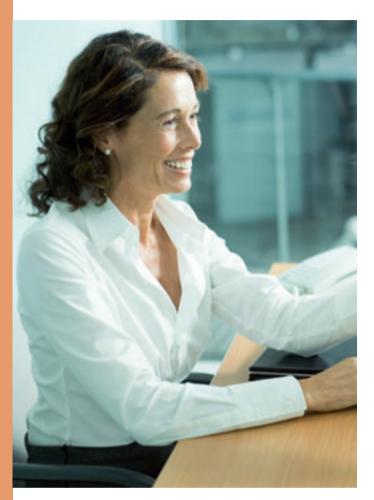


EN CONCLUSION

Femmes et hommes constituant les deux moitiés de l'humanité, leur participation conjointe aux décisions qui gouvernent une entreprise, une commune, une association, une famille,... est requise si l'on veut que les décisions prises répondent à l'intérêt général.



Disponibilité et mobilité la nécessité d'un nouveau partage



Le stéréotype à l'œuvre

Les carrières professionnelles des femmes ne connaissent pas les mêmes évolutions que celles des hommes. Les écarts de salaires constituent d'ailleurs un indicateur révélateur de cette réalité. Toutes les entreprises ou administrations interrogées témoignent de cette inégalité de déroulement des carrières et expliquent d'abord ce phénomène par le fait que les femmes sont mères et considérées en charge, pour l'essentiel, de l'éducation des enfants et des activités domestiques ; d'où leur supposé manque de disponibilité dont on présume une moindre implication. On observe d'ailleurs ce frein à l'œuvre dans les pratiques de recrutement. Selon une enquête Ipsos-Rebondir menée en 2000, «près d'une femme sur cing a été interrogée lors d'un entretien d'embauche sur son hypothétique souhait "d'avoir prochainement un ou des enfants". Cette question n'a été posée qu'à 9% des hommes. Parallèlement, on a demandé à 15% des femmes de décrire la manière dont leurs enfants étaient gardés, soit deux fois plus fréquemment qu'aux hommes (7%)".

En matière de mobilité géographique, on constate aussi que les femmes sont moins sollicitées que les hommes sur des postes nécessitant des déplacements géographiques. Par ailleurs, il est communément admis que les femmes suivent leur mari en cas de mutation, l'inverse étant exceptionnel.

Le stéréotype mis à nu

Les femmes ne sont absentes de leur travail pour raison de maternité que deux fois quatre mois en moyenne pendant les 37 à 40 ans de leur vie professionnelle! Seules ces interruptions liées à la grossesse et à l'accouchement ne peuvent être partagées avec le père. Les hommes ayant aujourd'hui les mêmes droits que les femmes (congés pour enfants malades, congé parental, d'éducation,...), il n'y a plus aucune raison pour que les carrières ne soient pas équivalentes. L'homme pourrait exercer sa parentalité à part entière et n'être plus seulement le "gagne-pain", pendant que les femmes pourraient investir leur vie professionnelle avec moins de culpabilité et de stress. Au-delà, les conditions de travail doivent être compatibles avec les obligations familiales. Or, la bi activité des couples est devenue une réalité sociale qui n'a été accompagnée d'aucune réorganisation des temps sociaux ni des services utiles aux familles.

Pour neutraliser le stéréotype

Le CESU (chèque emploi service universel) au financement duquel peut participer l'entreprise peut constituer un moyen permettant à un particulier de régler une prestation de service (garde d'enfant, aides aux personnes âgées,...) exécutée par un prestataire agréé. Il pourrait être développé comme impulsion au nouveau partage des rôles. D'autres services comme les crèches d'entreprise ou les crèches implantées sur un bassin d'emploi, ou encore les services de proximité (repassage, pressing, etc.) peuvent être développés davantage.

Les nouveaux droits des pères (congés d'éducation, congés de paternité, congés parentaux) doivent participer au rééquilibrage des rôles. La promotion de ces droits dans l'entreprise devrait faciliter leur usage. La charte de la parentalité poursuit et développe cette logique.

La mise en place de "Bureaux des temps" dans certaines grandes villes françaises ou d'autres expériences menées sur certains territoires, permettent une meilleure articulation des temps sociaux, professionnels, familiaux et personnels. Poitiers, Rennes, Saint-Denis, Paris... se sont engagées dans cette voie à l'origine d'innovations favorables aux équilibres entre vie au travail et vie hors travail.

Les entreprises peuvent également solliciter le concours du FSE pour innover en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.



EN CONCLUSION

L'égalité face à la carrière et à la parentalité participent d'une même logique de déspécialisation des rôles sociaux, dont on escompte plus de disponibilité pour les femmes dans la sphère professionnelle et plus de disponibilité pour les hommes dans la sphère familiale.

Cette évolution émergente des mœurs et des mentalités répond à la fois aux besoins des entreprises qui ont des difficultés pour trouver les candidat(e)s et les compétences qu'elles recherchent et aux besoins des individus, femmes et hommes, en quête de nouveaux équilibres autour de leurs enfants et ascendants, ou d'investissements dans la vie sociale, sportive ou culturelle.

Un process d'intégration de la **Mixité** et de l'**égalité** professionnelles dans l'entreprise

Récrutements

Augmenter le nombre de femmes ou d'hommes. Modifier les méthodes de recrutement.

Rémunérations



Agir sur les facteurs de rémunération. Agir directement sur les rémunérations.

Gestion de carrières

/

Accompagner la carrière des femmes. Agir pour plus d'égalité dans les évolutions de carrière.

23



Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

Intervenir sur l'organisation du travail.

Promouvoir la parentalité Soutenir la parentalité par des aides financières. Faciliter la vie quotidienne.



Promotions



Agir directement sur les promotions. Agir indirectement sur les promotions.

Formation



Mobiliser les formations pour sécuriser l'évolution professionnelle des femmes comme celle des hommes.
Assurer l'égalité d'accès à la formation.



Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont de 20% en moyenne. La moitié de cet écart tient à l'enclavement du travail des femmes : concentration dans des secteurs moins rémunérés et à des niveaux subalternes et intermédiaires de la hiérarchie. L'autre moitié tient à des écarts de rémunération à des postes équivalents et relève d'inégalités de traitement. Pour supprimer les écarts salariaux, il faut donc intervenir à la fois sur le plan structurel et directement sur les salaires.

En agissant sur les facteurs de rémunération

- Révision des grilles de rémunération et de classification
- Analyse des disparités dans les parcours professionnels des femmes et des hommes pour apporter des corrections sur l'ensemble du déroulement des carrières au regard de critères objectifs tels que le métier, le niveau de formation, le niveau de responsabilité ou encore l'ancienneté.

En agissant directement sur les rémunérations

• Mesures de rattrapage salarial : plan de réduction des écarts salariaux, enveloppe destinée à corriger les disparités.

Recrutement

Deux types d'actions permettent d'augmenter le nombre de femmes ou d'hommes dans les effectifs :

Augmenter le pourcentage de femmes dans certains métiers ou certains postes dans lesquels elles ne sont pas ou peu présentes, ou d'hommes dans ceux dans lesquels ils ne sont pas

- En donnant la priorité aux femmes ou aux hommes dans les recrutements.
- En définissant des objectifs chiffrés de mixité des recrutements.
- En étudiant des conditions qui permettraient de féminiser des emplois jusque là occupés par des hommes ou l'inverse.

Modifier les pratiques de recrutement

- En élargissant les offres d'emplois à des populations plus diversifiées.
- En sensibilisant et en formant les recruteurs à l'égalité professionnelle et à la gestion de la diversité.
- En constituant des binômes homme/femme pour effectuer les recrutements.
- En excluant toute discrimination directe ou indirecte dans le contenu des annonces, le libellé et les modes de sélection.

Chiffres en France

Taux d'emploi :
Femmes 58,5 %
Hommes 68,7 %
Taux d'activité
82,3 % des femmes
âgées de 25 à 49 ans
sont actives pour
94,8 % d'hommes
travaillent à temps
partiel pour 5,6 %
d'hommes.

Promotions

38,5% des femmes occupent aujourd'hui des postes de cadres moyens ou supérieurs, mais elles sont trois fois moins nombreuses que les hommes à des postes à responsabilités, et elles ne sont que 7% dans les états major des 5000 plus grosses entreprises françaises, c'est ce que les Américains nomment le "plafond de verre". Elles sont 62,5% à occuper des fonctions subalternes ou intermédiaires, c'est ce que les Canadiens nomment le "plancher collant".

Pour plus d'égalité dans les promotions, deux types d'actions possibles



Une action directe sur les promotions

- Viser l'égalité des taux de promotion des femmes et des hommes.
- Fixer des objectifs chiffrés de mixité de certains postes.
- Recruter ou promouvoir plus de femmes aux postes d'encadrement, ou des hommes selon la situation.
- Donner la priorité aux femmes dans certaines promotions voire aux hommes selon la situation.

Une action indirecte

- Parité des instances dont dépend le passage à une catégorie ou à un niveau hiérarchique supérieur.
- Transparence des critères d'évolution professionnelle à travers par exemple l'élaboration de grilles métiers qui formalisent les évolutions possibles.
- Promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE) auprès des salariées peu diplômées.

Gestion des carrières

Les carrières professionnelles des femmes ne connaissent pas les mêmes évolutions que celles des hommes.

Pour des raisons culturelles

- les conduites de carrière des femmes sont en général moins ambitieuses que celles des hommes,
- les pratiques de gestion des carrières encouragent encore rarement les carrières des femmes.

Raisons culturelles qui ont aussi un impact sur les secteurs professionnels visés par les femmes :

• Les femmes s'orientent majoritairement dans des filières professionnelles qui offrent peu d'évolutions.

Pour lutter contre ces disparités, on peut agir directement ou indirectement

En accompagnant la carrière des femmes

- Prise en compte des absences longues : entretiens de départ et de retour pour organiser l'absence et le retour, les éventuelles formations de reprise d'emploi.
- Promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE) auprès des salariées peu diplômées.
- Entretiens individuels pour sécuriser les carrières des femmes de plus de 45 ans peu qualifiées.

En oeuvrant à l'égalité des évolutions de carrière des femmes et des hommes

- Prise en compte de l'objectif d'égalité pour l'accession aux postes d'encadrement (management éthique).
- Eradication de tout retard de carrière dû aux absences parentales.

FEMMES ET DIPLÔMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



- Les femmes représentent entre 73 et 80 % des diplômées de filières touchant à l'action sociale, la santé et les secteurs de l'éducation.
- * Les femmes représentent entre 60 et 70 % des diplômées de filières touchant à la formation des enseignants et aux sciences du comportement et du social.
- Les femmes ne sont qu'entre 15 et 30 % à être diplômées de filières touchant au commerce et à l'administration, la fabrication et le traitement, les mathématiques et les statistiques, le transport.

FEMMES ET SECTEURS D'ACTIVITÉ



Près de 70% du travail des femmes est concentré dans 6 secteurs professionnels sur les 37 recensés, secteurs moins rémunérés et moins favorables à la mobilité : santé, social, services aux personnes, éducation/formation, commerce, tertiaire de bureaux.

Formation

Deux axes d'intervention sont à envisager pour faire de la formation professionnelle continue un vecteur de l'évolution professionnelle des femmes :

Utiliser la formation pour adapter l'évolution des compétences des femmes aux besoins en compétences à court, moyen et long terme.

Faciliter l'accès des femmes à la formation :

- en adaptant leur organisation logistique : lieux, horaires, modalités
- en prenant en compte les personnels les moins qualifiés parmi lesquels les femmes sont les plus nombreuses.



L'accès des femmes à la formation continue Le taux d'accès des femmes à la formation continue

est légèrement inférieur à celui des hommes :



24 % des femmes et **26** % des hommes ont suivi une formation.

Cependant cette apparente proximité recouvre des différences assez sensibles selon les caractéristiques des emplois occupés.

Les chances d'accès à la formation dépendent de la

catégorie socioprofessionnelle, de la quantité de temps travaillé, du secteur d'activité public ou privé et de la taille de l'entreprise.

L'accès à la formation continue est moindre dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans le privé, les écarts de taux d'accès en défaveur des femmes sont particulièrement marqués pour les catégories employés et ouvriers. Dans le public, dans la catégorie des employés, les femmes accèdent moins que les hommes à la formation continue mais c'est l'inverse pour les ouvriers. Le temps partiel est un obstacle à l'accès à la formation continue et les femmes, qui représentent

formation continue et les femmes, qui représentent 82% des travailleurs à temps partiel, s'en trouvent désavantagées.

Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

Aujourd'hui encore les femmes consacrent, en moyenne, deux fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques. L'entreprise peut participer à l'effort des familles pour organiser au mieux l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Elle peut également inviter les hommes à plus de partage par des mesures incitatives.

L'action en faveur de l'égalité suit donc plusieurs directions

Intervenir sur l'organisation du travail

Exemples

- · éviter les réunions trop tardives ou trop matinales
- aménager les horaires en fonction des contraintes professionnelles et personnelles

Promouvoir la parentalité

Exemples

- · promotion du congé paternité
- · adoption de la charte de la parentalité

Soutenir la parentalité par des aides financières

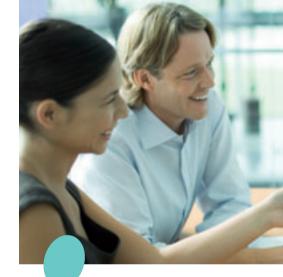
Exemples

- complément de rémunération destiné à compléter les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale lors du congé paternité
- participation aux frais de garde

Faciliter la vie quotidienne

Exemples

- conciergerie d'entreprise
- · réservation de berceaux dans les crèches







Une charte de la parentalité en entreprise a été élaborée en avril 2008 sous le patronage du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité. Dès sa création, cette charte a été signée par une trentaine d'entreprises.

Les entreprises qui l'ont signée ou la signeront s'engagent à :

"Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise". "Créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour la femme enceinte". "Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents".

Cette charte résulte notamment des préconisations de la Commission européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle incite les entreprises à mettre en œuvre des

La charte de la parentalité





actions permettant une meilleure conciliation entre travail et vie familiale, une gestion des parcours professionnels des hommes et des femmes qui prenne en compte leur implication dans les charges familiales et un soutien à une paternité active, notamment à travers des services aux salariés :

- crèches interentreprises,
- CESU dédiés aux frais de garde des enfants,
- informations d'ordre pratique ou juridique sur l'intranet,
- hotline de garde d'urgence pour les salariés appelés en urgence par des impératifs professionnels.

Une organisation adaptée:

- réunions respectant les temps domestiques (ni avant 9 heures ni après 18 heures)...
- aménagement de la carrière en fonction des impératifs familiaux, ainsi que des outils de sensibilisation :
- documentaire sur les stéréotypes de genre,
- formation des managers,
- lettre d'information interne sur la mixité.

La mise en place de ces actions est accompagnée et soutenue par l'observatoire de la parentalité en entreprise créé pour piloter les signataires de la charte.

Aides financières mobilisables pour intégrer la **mixité** et **l'égalité** professionnelles

Au niveau de l'entreprise		Dispositif de droit commun		
Objet	Aide au conseil	Contrat égalité	Contrat pour la mixité des emplois	Aide à la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
Entreprises bénéficiaires	Financement d'une étude	Financement d'actions exemplaires en matière d'égalité professionnelle mises en œuvre dans le cadre d'un accord collectif ou d'un plan pour l'égalité professionnelle décidé par l'employeur : embauches, évolution professionnelle, formation (financement de la formation et rémunération des personnes en formation), matériel, aménagement des locaux	Développer la mixité dans les métiers traditionnellement très sexués	Financement d'une étude : aide au conseil pour l'élaboration d'un plan. Améliorer la GPEC notamment sous l'angle de l'égalité professionnelle et de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.
Montants	70 % des frais d'intervention du consultant plafonné à 10700 euros	50 % maximum des coûts d'investissement en matériel, 30 % du coût des rémunérations des salariés bénéficiaires des actions de formation, 50 % des autres coûts.	50 % du coût pédagogique de la formation, 50 % des autres coûts liés à l'insertion professionnelle des femmes, tel l'aménagement des postes de travail, 30 % du coût des rémunérations des salariées bénéficiaires des actions de formations.	50 % du coût supporté par l'entreprise pour la conception et l'élaboration du plan, plafonné à 15000 € pour une demande d'entreprise et à 12500 € pour une demande d'un groupe d'entreprises.
Service à contacter	DRDFE (Délégat Signature par le des fe	DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Profes- sionnelle) voire DRTEFP (Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de l'Egalité Professionnelle)		
Textes de base	Articles L123-4-1, D123-1 à D123-5 du Code du Tra- vail	Article 18 de la loi Roudy du 13 juillet 1983 qui renvoie aux articles L123-4 et D123-6 du Code du Travail. Article 10 de la loi Génisson du 9 mai 2001.	Circulaire SDFE (Service des Droits des Femmes et de l'Egalité) du 5 août 1997	Loi du 23 mars 2006. Article D322-10-14 du Code du Travail. Circulaire DGEFP (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du 20 juin 2006

dans l'entreprise



Au niveau des organisations profession-nelles ou inter-professionnelles de branche locales ou nationales	Dispositifs d'aides spécifiques				
	Contrat égalité	GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'emploi et des compétences	EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences)		
		Aide à la GPEC	CEP (Contrat d'Études Prospectives)	ADEC (Action de Développement de l'Emploi et des Compétences)	
Objet	Financement d'actions exemplaires en matière d'égalité professionnelle suite à un accord collectif de branche ou d'entreprise	Actions de sensibilisation	Diagnostic-préconisa- tions sur les besoins de développement des Em- plois et des compétences	Actions de développement des emplois et des compé- tences : - actions d'ingénierie, - actions d'accompagne- ment du projet ADEC, - actions pour les bénéfi- ciaires finaux.	
Montants	50 % maximum des coûts d'investisse-ment en matériel, 30 % du coût des rémunérations des salariés bénéficiaires des actions de formation, 50 % des autres coûts.	70 % maximum du coût des actions d'information, de communication, d'animation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de capitalisation, d'évaluation, de diffusion et de transfert des bonnes pratiques	50 % des coûts prévisionnels des intervenants externes chargés des études voire 80 % dans la limite de 60 000 euros en cas de recours à une formule allégée de CEP (appui technique)	25 à 80 % selon la taille des entreprises couvertes, la zone géographique du projet (négocié avec l'État)	
Service à contacter	DRDFE (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Éga- lité). Signature par le préfet de région ou le ministre en charge des droits des femmes si le champ excède le cadre régional	DDTEFP (Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) voire DRTEFP (Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)			
Textes de base	Article 18 de la loi Roudy du 13 juillet 1983 qui renvoie aux articles L 123-4 et D123- 6 du Code du travail. Article 10 de la loi Ge- nisson du 9 mai 2001	Loi du 23 mars 2006 Articles D322-10-14 et suivant du Code du Travail. Circulaire DGEFP du 20 juin 2006	Articles L322-10 et D322-10-15 du Code du Travail. Circulaire du ministère de l'emploi - DGEFP (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) du 20 juin 2006		

AGEFOS PME au plus près des territoires



ALSACE

Tél. 03.88.49.41.51 www.agefos-pme-alsace.com

AOUITAINE

Tél. 05.57.77.34.84 www.agefos-pme-aguitaine.com

AUVERGNE

Tél. 04.73.31.95.95 www.agefos-pme-auvergne.com

BASSE-NORMANDIE

Tél. 02.31.50.17.17 www.agefos-pme-bn.com

BOURGOGNE

Tél. 03.80.78.94.80 www.agefos-pme-bourgogne.com

BRETAGNE

Tél. 02.99.78.47.20 www.agefos-pme-bretagne.com

CENTRE

Tél. 02.47.74.55.30 www.agefos-pme-centre.com

CHAMPAGNE-ARDENNE

Tél. 03.26.83.58.80

www.agefos-pme-champagneardenne.com

CORSE

Tél. 04.95.23.76.00 www.agefos-pme-corse.com

FRANCHE-COMTE

Tél. 0820.42.00.51 www.agefos-pme-fc.com

GUADELOUPE

Tél. 05 90 26 93 62 www.agefos-pme-guadeloupe.com

GUYANE

Tél. 05 94 25 40 00 www.agefos-pme-guyane.com

HAUTE-NORMANDIE

Tél. 02.35.88.82.75 www.agefos-pme-hn.com

ILE-DE-FRANCE

Tél. 0826.301.311

www.agefos-pme-iledefrance.org

ILE DE LA REUNION

Tél. 02 62 96 11 80

www.agefos-pme-reunion.com

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Tél. 04.67.07.04.50

www.agefos-pme-languedocroussillon.com

LIMOUSIN

Tél. 05.55.79.05.33

www.agefos-pme-limousin.com

LORRAINE

Tél. 03.87.32.03.90

www.agefos-pme-lorraine.com

MARTINIQUE

Tél. 05 96 42 80 00

www.agefos-pme-martinique.com

MIDI-PYRENEES

Tél. 05.62.26.83.26

www.agefos-pme-midipyrenees.com

NORD-PAS-DE-CALAIS - PICARDIE

Tél. 03.22.35.42.52

www.agefos-nordpicardie.com

PAYS-DE-LA-LOIRE/POITOU-CHARENTES

Tél. 02.41.49.14.40

www.agefos-pme-plpc.com

PROVENCE-ALPES COTE D'AZUR

Tél. 04.91.14.08.80

www.agefos-pme-paca.com

RHONE-ALPES

Tél. 04.72.71.55.30

www.agefos-pme-ra.com



AGEFOS PME SIÈGE NATIONAL 187, quai de Valmy 75010 Paris Tél. 01 44 90 46 46

www.agefos-pme.com