

# Vers le label Égalité

## Bonnes pratiques de l'égalité professionnelle dans les entreprises

*Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité  
d'Auvergne*

 04 73 98 63 17

Contact : Martine BRUNSWIG  
[droits-des-femmes@puy-de-dome.pref.gouv.fr](mailto:droits-des-femmes@puy-de-dome.pref.gouv.fr)

# Le label égalité

- *Attribué aux organismes dont le représentant légal déclare respecter la législation et la réglementation en vigueur, notamment en matière d'égalité professionnelle*
- Articulé autour de **3 champs**
- Intégrant **18 critères** dont
  - 8 critères obligatoires**
  - 10 critères optionnels**selon la taille de l'organisme

# 1<sup>er</sup> CHAMP DU LABEL

## **Actions structurantes en faveur de l'égalité professionnelle :**

- ✓ **relations sociales,**
- ✓ **information et culture d'organisme**

*La sensibilisation doit porter sur les enjeux économiques et sociaux de la mixité et de l'égalité professionnelle*

## **Critère 1**

# **Sensibiliser à la mixité et à l'égalité**

- **Cibles : dirigeants, salariés ainsi que leurs représentants..**
- **Dans tous les processus :** recrutement, rémunération, parcours professionnel, formation...
- **Méthodes :**
  - La forme :**
    - séminaires** pour l'encadrement, témoignages, jeux de rôle..
    - actions spécifiques de communication** sur l'égalité professionnelle...
    - journées portes ouvertes** (attention particulière pour les filles sur certains métiers), sensibilisation à l'égalité des clients, des fournisseurs...
  - Le fond :**
    - travail sur les **stéréotypes**, la terminologie les offres d'emploi, les documents internes et externes...
- **Actions à inscrire dans la durée**

# Actions Structurantes

- Former à l'égalité des membres de la **commission égalité** (*entreprises de plus de 200 salariés*)
- **Favoriser l'accès des femmes aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels existants**
- Créer la **fonction «chef de projet égalité »**
- **Créer un réseau interne destiné à renforcer la mixité et l'égalité** (*organisme de plus de 250 personnes*)
- **Lutter contre stéréotypes de genre et les propos ou attitudes sexistes**
- Possibilité d'adopter un **budget spécifique «égalité professionnelle»**

## **critère 2 - Mener des actions de communication interne**

**adaptées à la taille de l'organisme pour promouvoir la mixité et l'égalité**

- utiliser **le journal interne** pour **lutter contre les stéréotypes**
- inviter les salariés à **analyser les changements liés à la mixité d'un poste** : respect mutuel, solidarité, avantages de la stratégie de la mixité pour les hommes
- **afficher** les éléments du rapport de situation comparée
- **informer** des dispositions sur les actions conduites par l'entreprise **sur la parentalité**
- **veiller à la cohérence de la communication interne**

## *Les indicateurs*

- **évaluation de la stratégie de diffusion de l'égalité** auprès des salariés et la connaissance qu'ils en ont
- analyse de périodiques et des éléments de communication (**part des femmes et des hommes** dans les témoignages et/ou les photos)
- **pourcentage de personnes** ayant suivi **une formation sur l'égalité**
- existence d'une dynamique de **réseaux ou groupes de travail chargés de veiller à l'égalité** ou de réseaux de femmes cadres ou dirigeantes

## **Critère 3**

## **Signer un accord sur l'égalité**

***Une prise de conscience collective  
des atouts de la mixité et de  
l'égalité  
pour susciter une démarche de  
changement  
pour lever les obstacles à l'emploi et  
à la carrière des femmes***

# Les aides financières pour l'égalité

- ***Aide spécifique à l'égalité (DRDFE) :***  
70 % des frais d'intervention du consultant  
plafonnés à 15 000 euros (moins de 300 salariés)
- **Aide au conseil dans le cadre de la GPEC (DDTEFP)**
- ***Contrat pour la mixité des emplois (DRDFE)***
- ***Contrat d'égalité (DRDFE) :*** dès la signature d'un accord sur l'égalité
- **Crédit d'impôt famille et/ou le CESU**
- **Aide au remplacement** pour congé de maternité ou d'adoption (entreprises de moins de 50 salariés)

# Préparer la signature d'un accord sur l'égalité

## **Le rapport de situation comparée** : socle de la négociation

- **analyse** les causes des déséquilibres en matière de mixité ou d'égalité,
- **définit** les objectifs envisageables et les délais
- **affiche** la stratégie de l'entreprise pour réduire les écarts entre les femmes et les hommes

*dans **la transparence, l'ouverture** en associant les parties prenantes, **l'exhaustivité, l'interactivité, la cohérence, la précision, la comparabilité***

## **Le texte de l'accord**

- peut suivre le cadencement des 3 champs du label et prévoir éventuellement des actions soutenues par des aides de l'Etat ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation

# Stratégie de l'accord

## **Pour chaque problématique recrutement, promotion, rémunération...:**

- un **objectif de progression**, précis, chiffré
- des **actions** et leurs échéances
- des **modalités** de mise en œuvre
- des **indicateurs de suivi**, mis à disposition de l'encadrement et visant à l'identification des écarts, leur analyse pour atteindre les objectifs
- un **suivi** attentif et régulier

## 2<sup>ème</sup> champ du label

# L'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management

*Renforcer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle est un investissement social qui sert le développement économique*

# Lutter contre toutes formes d'inégalités

## **RECRUTEMENT**

- **cartographie des emplois** pour augmenter le nombre des femmes, objectifs chiffrés
- recrutement en **binôme** H/F et **travail sur les stéréotypes**
- **valorisation de l'image des métiers** dans une stratégie de mixité
- **suivi de l'intégration des femmes** sur des métiers masculins et utilisation des **aides financières** pour la mixité
- rédaction de **l'offre d'emploi** ouverte aux hommes et aux femmes
- suppression des **questions spécifiques** posées aux femmes

## *Les indicateurs*

### **Obligatoires** *(données par sexe)*

répartition des embauches par catégories  
professionnelles et type de contrat de travail  
répartition des départs par catégories  
professionnelles et motifs (retraite, démission,  
CDD..)

### **Autres indicateurs possibles**

rapport entre le nombre de candidatures reçues  
par sexe et les embauches réalisées pour  
chacun d'eux  
suivi du nombre de candidatures féminines en  
interne  
enquête qualitative auprès des personnes en  
charge du recrutement (interne, externe)

# Formation continue/compétences

## *5 causes des inégalités :*

- la **catégorie socioprofessionnelle** : les cadres se forment plus que les ouvriers (moins de femmes cadres que d'hommes)
- le **type de contrat de travail** : les salariés en CDI bénéficient 3 fois plus de formation que les salariés en CDD où il y a souvent plus de femmes
- le **temps de travail** : s'il est inférieur au mi-temps, les femmes suivent moins une formation
- la **taille de l'entreprise** : le taux d'accès à la formation par les femmes est plus faible dans les PME
- le **secteur d'activité économique** : moins de formation dans certains secteurs féminisés (commerce et autres)

## **Critère 4 – Renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue**

- Privilégier les formations pour les salariées **les moins qualifiées**
- Prendre en compte les difficultés de **transport, les gardes d'enfants, les horaires** pour inciter les femmes à accéder à la formation
- **Attirer une main-d'œuvre féminine** dans les secteurs de pénurie de main d'œuvre qualifiée
- Valider les compétences (**VAE**)

## ***Les indicateurs***

### **Obligatoires**

*Données par sexe et réparties par catégories professionnelles :*

- participation aux actions de formation, répartition par type d'action (adaptation, qualifiante, CIF..)
- nombre moyen d'heures actions de formation

### **Autres indicateurs possibles :**

- pourcentage de formations donnant lieu à des contraintes particulières (logement, transports..)
- écarts entre prévisions et réalisations du plan de formation (évaluation des CDD, temps partiel, temps plein..)
- répartition selon les domaines de formation (technique, management..)

# Meilleure gestion des compétences

## ***Critère 5***

**Présenter une analyse des indicateurs  
relatifs aux conditions générales  
d'emploi et de formation des hommes et  
des femmes dans l'organisme afin  
d'établir des objectifs de progression**

# Rémunération

- **Rédaction** et publication des **procédures** concernant **l'évaluation annuelle** et le **système des augmentations de salaires**
- Analyse des **critères** d'évaluation retenus et corrections éventuelles
- Égalité de traitement pour la promotion et le respect de la mixité

# Suppression des écarts de rémunération

- **Formation et promotion** des femmes à des postes plus qualifiés
- Rattrapage salarial dans le cadre de la maternité
- **Fixation d'objectifs** sur 3 ans pour résorber les écarts moyens de salaire par groupe de poste entre les femmes et les hommes

# *Les indicateurs*

- **Obligatoires** (*Données par sexe et catégories d'emplois*)  
**Éventail des rémunérations** : rémunération moyenne mensuelle, nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations
- **Nouveaux indicateurs obligatoires** (*loi 2006*)  
**Complément de rémunération** lors du congé de paternité, de maternité ou d'adoption  
**Nombre de jours de congés de paternité**
- **Autres indicateurs**  
Augmentations individuelles de salaire par métier, type de contrat..

# Mixité et décision

- **Mettre en place un parrainage/tutorat qui favorise la mixité à tous les niveaux hiérarchiques**
- **Critère 6 – Mener une politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique), critère obligatoire pour les organismes de plus de 600 personnes**
- **Assurer une représentation équilibrée au sein du conseil d'administration ou du directoire (organisme de plus de 250 personnes)**

# Bonnes pratiques

- Sélection des cadres par un **binôme** H/F
- Organisation de sessions de formation « *prise de parole en public* », « *négociation* » ...
- Systèmes de mentoring pour les femmes
- **Modification de critères** de détection des hauts potentiels qui peuvent pénaliser les femmes
- Participation à des **réseaux de femmes** interentreprises
- **Parcours individualisés** d'accès aux postes de management et à responsabilité

## Indicateurs obligatoires

*(données chiffrées par sexe et par catégories professionnelles)*

Pyramide des âges

Répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois

Répartition des promotions au regard des effectifs

## Autres indicateurs

Proportion de femmes sur les listes des candidats aux élections professionnelles (DP, CE)

Proportion de femmes dans les instances de représentation (CE, CHSCT.)

Intégration de la capacité à gérer la diversité et l'égalité professionnelle dans les **critères de performance** pour l'**évaluation** des managers

# Parcours professionnel

- « Rendez-vous carrière » pour faire un point d'étape approfondi sur les parcours des plus de 45 ans et envisager de nouvelles orientations
- Apporter des **mesures correctrices** sur les acquis de l'expérience et notamment pour la carrière des femmes en utilisant la VAE
- Prévoir les **évolutions progressives des métiers** en partant des compétences d'un premier métier vers un métier proche, voire plus technique

# *Les indicateurs*

## **Indicateurs obligatoires**

*Données chiffrées par sexe*

Positionnement dans l'entreprise :  
répartition des effectifs selon les niveaux  
d'emploi

Promotion : dont suite à une formation

## **Autres indicateurs**

Pourcentage des salariés travaillant à  
temps partiel promus

**Préparer, avec les salariés concernés ou, en cas de mutations économiques, avec les représentants du personnel, les conditions de mobilité géographique ou professionnelle, afin de prendre en compte les contraintes de la vie privée**

*(organismes de plus de 250 personnes)*

*Prime de mobilité pour l'achat d'un véhicule, aménagement des horaires en fonction des conditions de transport collectif vers le nouveau lieu de travail*

# *Les indicateurs*

## **Indicateurs obligatoires**

Evolution du taux d'acceptation des mutations géographiques

Nombre de refus (avec les motifs)

Évaluation des retours d'expatriation

## **Indicateurs non obligatoires**

Nombre de conjoints ayant bénéficié d'une aide

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une aide

## **3<sup>ème</sup> CHAMP DU LABEL**

# **LA PARENTALITE DANS LE CADRE PROFESSIONNEL**

# Vies professionnelle et familiale

- **Critère 7 – Aménager des horaires et instaurer des méthodes de travail qui favorisent la compatibilité des vies professionnelle et familiale**
- **Proposer l'accès à des services divers – conciergerie (pressing, courses..), aide à la personne et/ou à domicile, services territoriaux,..qui facilitent l'articulation du travail et des responsabilités familiales et privées**

( organisme de plus de 250 personnes)

## Services divers

- **Participer à la mise en place de services divers qui facilitent l'articulation du travail et des responsabilités familiales et privées**
- **Proposer l'ouverture du cadre professionnel à la famille**

# Services de proximité

- Faisabilité d'une **crèche** interentreprises
- Partenariat avec des municipalités ou autres et actions conjointes avec les comités d'établissement
- Travail sur les **horaires** d'ouvertures des crèches
- Enquête sur les **temps de trajet domicile/lieu de travail**
- Plate-forme téléphonique pour fournir aux salariés les informations utiles au quotidien : juridique, loisirs, services à domicile, soutien scolaire,..
- Conciergerie d'entreprise pour certains services (pressing, lavage voiture...)

# *Les indicateurs*

- Pourcentage de salariés utilisant les services offerts
- Taux d'utilisation des services offerts
- Évolution des temps de transport des salariés
- Niveau de satisfaction des salariés par rapport aux services offerts

# Congés de maternité ou parentaux

***Critère 8 - Préparer, avec les salariés concernés, les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière***

# Organisation du travail

## *Bonnes pratiques pour l'ensemble des salariés*

- Améliorer **l'organisation du travail** : limitation de l'amplitude horaires, cadrage des horaires des réunions professionnelles, **aménagement des horaires...**
- **Durée du travail** : établissement des plannings à l'avance, réduction du nombre et du temps de coupures imposées, veiller à ne pas pénaliser les salariés en temps partiel pour l'évolution de la carrière

# Congés de maternité ou parentaux

- **Sensibilisation accrue** en direction des salariés masculins sur les dispositifs de congés liés à la parentalité (congé paternité et congé parental)
- **Informier des dispositions de la loi** sur l'égalité salariale pour favoriser la carrière des femmes (DIF, rattrapage salarial)
- **Rechercher** conjointement des solutions adaptées (aménagement du temps de travail...)

# *Les indicateurs*

## **Obligatoires**

- **Congés**

Nombre de jours de congés de paternité

Complément de rémunération pendant les congés de maternité, de paternité ou d'adoption

- **Organisation du temps de travail**

Bilan du travail à temps partiel (*nombre, sexe, qualification, horaires de travail, nombre d'heures complémentaires et supplémentaires*) à transmettre au comité d'entreprise ou aux DP

***Obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, nécessaire pour les autres***

# LE LABEL

- Où se renseigner ?
- Formulaire de demande de candidature à :

AFAQ AFNOR  
177 rue GARIBALDI  
69428 LYON cedex 03  
04/72/61/69/00

[www.afaq.org](http://www.afaq.org)

# *Label égalité*



# Fin

