



OPIIEC
Novembre 2009
Synthèse

Etude sur l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la Branche. Synthèse.

Novembre 2009,
Hugues JURICIC, chef de projet
Nicolas LAURIOT DIT PREVOST, sociologue
Elsy HUBOUX, socio-économiste



Sommaire

Objectif et méthodologies de l'étude p.3

Présentation des principaux facteurs d'inégalités
entre les hommes et les femmes dans la branche p.4

Les mesures possibles pour intervenir sur les facteurs
d'inégalités et améliorer la promotion l'égalité
professionnelle au sein de la branche p.9

Objectif et méthodologies de l'étude

■ Objectif :

- ✓ Etablir une **analyse** et des **pistes de réflexion** sur l'état de l'**égalité professionnelle hommes-femmes** au sein de la branche afin d'améliorer la promotion de celle-ci

■ Trois méthodologies :

- ✓ Une recherche **documentaire**
- ✓ Une enquête **quantitative** sur la répartition et la situation comparée hommes-femmes dans la branche (*191 ent. / 28490 salarié-e-s dont 27%F*)
- ✓ Une enquête **qualitative** auprès d'étudiant-e-s, de responsables pédagogiques, de salarié-e-s et de responsables RH (*50 entretiens*)

■ Trois niveaux d'analyse correspondant aux trois moments clés du parcours vers et dans l'emploi

Les facteurs d'inégalités dans le parcours scolaire et étudiant

- Deux facteurs conditionnent la « vocation » et les choix d'orientation selon le genre et influencent les concentrations dans des filières :
 - ✓ Représentations et stéréotypes différenciés selon le sexe du jeune sur la manière **d'envisager ses propres projets de vie** (*privés, parentaux et professionnels*)
 - Tendance des JF à se projeter comme **parent et pro** ; très rarement le cas des JH
 - ✓ Représentations et stéréotypes différenciés à propos des **filières, métiers et compétences** des hommes et des femmes
 - Socialisation plus grande des JH aux usages et aspects **techniques** (*ex : culture « jeux video » plus masculine*)
 - Culture du « **care** » encore féminine, par la socialisation juvénile et stéréotypes
 - **Méconnaissance** sur métiers de la branche et **stéréotypes** sur compétences de la part des jeunes et des acteurs de l'orientation (*parents, pros*)

Les facteurs d'inégalités lors du processus de recrutement

- Des représentations et a priori des recruteurs et cabinets de recrutement :
 - ✓ Sur des **compétences et comportements différenciés** des hommes et des femmes
 - ✓ Sur le **malus présumé** des congés maternité
- La pénurie de femmes ou d'hommes dans certains viviers de recrutement :
 - ✓ **Moins de femmes** formées et candidates dans les métiers les plus **techniques** (*technicien-ne-s, ingénieur-e-s, informaticien-ne-s*) et-ou amenant vers des **postes à responsabilité**
 - ✓ **Moins d'hommes** formés et candidats dans la plupart des métiers des **fonctions supports** (*administratifs, RH, DAF, DAJ, communication, etc.*)
- Tendances des femmes à se sous-évaluer lors de la négociation salariale d'embauche

Les facteurs d'inégalités au sein des entreprises et dans la gestion des ressources humaines

■ Plafond et parois de verre :

- ✓ **Davantage** de femmes parmi les **employé-e-s** (62% de F), davantage en CDD et temps partiel, et tendance à la **stagnation** des **techniciennes**
- ✓ **Retard salarial** des F plus accentué chez les **cadres** et **cadres dirigeantes**
- ✓ **Présence moindre** des femmes chez les **cadres** (25% de F) *(d'autant moins en Ingénierie, 24% F, et Informatique, 24% F)*
- ✓ Très **faibles proportions** de femmes dans les **postes de direction** et les organes de **gouvernance** tous secteurs confondus (13 % de F)

Les facteurs d'inégalités au sein des entreprises et dans la gestion des ressources humaines

- Les fonctions supports, majoritairement féminines, ne sont pas assez valorisées (*peu reconnues, moins rémunérées et moins de possibilités d'évolutions*)
- L'organisation du travail :
 - ✓ Des **modes d'évaluation** désavantageant les femmes dans leur carrière, en raison de critères « masculins » (*démonstration, « agressivité », technicité, présence, etc.*) et de curseurs peu adaptés aux spécificités actuelles de l'emploi des femmes (*atouts et contraintes*)
 - ✓ Des **choix individuels** et une manière d'aborder les opportunités de carrière qui pénalisent certaines femmes
 - ✓ Une **organisation du temps de travail** davantage pénalisant pour les femmes parents et entravant une conciliation harmonieuse des différents temps de vie

Les facteurs d'inégalités au sein des entreprises et dans la gestion des ressources humaines

■ La parentalité en entreprise :

- ✓ Les **congés « parentalité »** : encore un **coût professionnel** trop grand pour les femmes
- ✓ Parfois, une **non-prise en compte** des nouvelles aspirations à un **meilleur équilibre vie privé / vie professionnelle** (*de plus en plus souhaité par les jeunes hommes*)
- ✓ En provenance de l'espace domestique : une **inégale**, et professionnellement désavantageuse, **répartition des rôles parentaux**
 - Lors du projet parental, choix des couples de privilégier l'emploi le plus rémunérateur, plus souvent celui des hommes pères + la culture du « care » (désir de soins / charges domestiques et parentales) s'imposant encore davantage aux femmes

■ Dans la branche, des initiatives volontaristes et innovantes à valoriser, mais des manques à gagner informatifs et pas encore assez de mesures formalisées en matière de promotion de l'égalité professionnelle



LES MESURES POSSIBLES POUR INTERVENIR SUR LES FACTEURS D'INEGALITES ET AMELIORER LA PROMOTION L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE

Agir sur les représentations et stéréotypes de genre différenciés du jeune et des acteurs de l'orientation

■ Mesures branche

- ✓ **Formations** de professionnel-le-s intervenant
- ✓ **Communication** média sur différents supports
- ✓ Mise à disposition d'**outils pédagogiques** sur les métiers (en particulier ceux « stéréotypés ») et sur la promotion de l'égalité professionnelle dans la branche (*à destination des jeunes, parents, pros intervenants, équipes pédagogiques et d'orientation*)

■ Mesures entreprises et partenaires

- ✓ Interventions de salariées, en partenariat, dans les établissements scolaires
- ✓ Participation de salariées aux Forums et Salons métiers destinés aux collégiens, lycéens, étudiants
- ✓ Rencontres professionnel-le-s / acteurs orientation
- ✓ Mise en avant des candidatures de stagiaires et d'apprenties femmes, en particulier dans les filières techniques et informatiques
- ✓ Mise en place d'outils de suivi sexués de l'insertion professionnelle

Agir sur les représentations et les a priori des recruteurs et cabinets de recrutement – Pallier aux pénuries de femmes ou d'hommes

■ Mesures branche

- ✓ **Sensibilisation** des acteurs du recrutement (*cabinets, entreprises, partenaires institutionnels*) aux enjeux d'un recrutement respectueux de l'Égalité
- ✓ **Formations** des acteurs du recrutements (*cabinets et entreprises*) à une prise en compte de l'Égalité
- ✓ Signature « **chartes** » éthiques
- ✓ **Féminisation** de l'ensemble des **noms** des fiches métiers de la branche (*éviter d'induire un genre*)

■ Mesures acteurs recrutement

- ✓ Proposition « *pour toute candidature masculine à un poste, 1 candidature féminine équivalente* », en particulier les postes techniques et les postes à responsabilités / « *pour toute candidature féminine à un poste support, au moins 1 candidature masculine équivalente* »
- ✓ Eviter d'induire un genre sur les fiches de postes
- ✓ Valorisation des candidatures « universitaires », souvent plus féminines

Réduire les effets « plafond et parois de verre »

■ Mesures branche

- ✓ **Formations qualifiantes** (*particulièrement employées et techniciennes*) et **revalorisation** de certains échelons (*fonctions supports*)
- ✓ **Formations** (*RH, IRP*) pour mise en place et usages d'outils de **diagnostic égalité** (*RSC ou autres*)

■ Mesures entreprises

- ✓ Transformation dès que possible des CDD en CDI pour celles qui le désirent, plus particulièrement les employées
- ✓ Rattrapage salarial massif et-ou personnalisé si écart injustifié constaté, notamment chez la génération des femmes de 35 à 45 ans et les + de 45 ans
- ✓ Rééquilibrage des candidatures pour les postes trop ou pas assez féminisés

Réduire les effets « plafond et parois de verre »

■ Mesures entreprises (suite):

- ✓ Rééquilibrage au niveau des postes de direction : lorsqu'un poste de direction ou de gouvernance se libère, proposition en premier lieu de candidatures féminines compétentes
- ✓ Se doter d'outils d'évaluation prenant en compte la spécificité de l'emploi féminin et ses différents « filtres »
- ✓ Faciliter le retour à un temps complet pour les salarié-e-s le désirant
- ✓ L'accompagnement de la parentalité pour tous favorisera une réduction des temps partiels féminin « subis »

Modifier les modes d'évaluation désavantageant les femmes dans leur carrière

■ Mesures branche

- ✓ **Formations** des managers, équipes de direction et membres IRP sur la thématique de l'égalité H/F et sur les effets indésirés de certaines procédures d'évaluation

■ Mesures entreprises

- ✓ Evaluation fondée moins sur le « présentéisme » et le « démonstratif » et davantage sur les moyens mis en œuvre, le travail effectivement effectué et sa qualité
- ✓ Evaluation sur les périodes de présence des personnes parties en congé «parentalité»
- ✓ Formalisation, dès que possible, des critères d'évaluation en respectant les précédents éléments

Agir sur des choix individuels et une manière d'aborder les opportunités qui pénalisent certaines

■ Mesures branche

- ✓ **Formations** « coaching » (*accompagnements professionnels comportementaux et personnalisés*) des salariées
- ✓ **Formations** de tuteurs et surtout tutrices (*parrainages des nouvelles recrues*)

■ Mesures entreprises

- ✓ Tutorat par potentiels féminins des nouvelles recrues
- ✓ Mise en avant dans la communication interne des carrières féminines parmi les postes à responsabilité

Mettre en place une organisation du temps de travail plus souple et favoriser la conciliation des différents temps de vie

■ Mesures branche

- ✓ **Formations** (*RH, managers, IRP*) autour de la conciliation des temps

■ Mesures entreprises

- ✓ Organisation moins tardive des réunions
- ✓ Déculpabiliser les hommes d'aménager leurs horaires pour satisfaire des impératifs et besoins familiaux et ne plus pénaliser les femmes qui le font déjà
- ✓ Mise en place de télétravail partiel encadré et-ou temporaire et mise en place d'outils de travail à distance et en réseau (*Networking ; lieux de transit pour GE ; etc.*)
- ✓ Réduction effective, lors d'un temps partiel, de la charge de travail

La parentalité en entreprise : réduire le coût professionnel pour les femmes et améliorer la prise en compte des nouvelles aspirations parentales

■ Mesures branche

- ✓ **Formations** (*managers, équipes de direction et membres IRP*) sur la thématique de l'égalité H/F et de l'accompagnement à la parentalité

■ Mesures entreprises :

- ✓ Anticipation du départ en congé « parentalité » (*répartition des charges de travail, remplacement temporaire, gel des missions, etc.*) et maintien d'un lien avec les salarié-e-s en congé
- ✓ Systématisation d'un entretien de retour de congé
- ✓ Maintien du salaire et application des augmentations aux salarié-e-s en congé
- ✓ Réflexion sur possibilités de complément de rémunération du congé « parentalité » ou de son allongement (*paternité en particulier*)
- ✓ Information à l'ensemble du personnel sur les droits et possibilités (*internes et externes*) liés à la parentalité, en particulier les hommes

La parentalité en entreprise : réduire le coût professionnel pour les femmes et améliorer la prise en compte des nouvelles aspirations parentales

■ Mesures entreprises (suite)

- ✓ Invitation des hommes à prendre l'intégralité de leur congé paternité (*voire parental*)
- ✓ Mise en place d'une crèche d'entreprise ou inter-entreprises
- ✓ Partenariats avec des crèches associatives ou municipales, des structures périscolaires ou des conciergeries
- ✓ Mise à disposition de Cesu préfinancés (*garde des enfants en bas âge ; soutien scolaire ; etc.*)
- ✓ Réflexion sur les modes d'accompagnement des salarié-e-s ayant des enfants plus âgés et des conjoints ou parents en fin de vie
- ✓ Faire bénéficier des avantages et informations à tous les types de contrat, y compris temporaires (*en particulier en Etudes et Conseil et la catégorie des employé-e-s*)

Améliorer l'information et mettre en place davantage de mesures formalisées en matière de promotion de l'égalité professionnelle

■ Mesures entreprises :

- ✓ En interne :
 - Une information claire et transparente pour l'ensemble des salarié-e-s sur la Loi et les mesures prises au sein de l'entreprise et sur les possibilités de recours et sanctions internes, civiles et pénales
 - Mise en place d'une approche intégrée du genre (*sans dissoudre l'égalité H/F dans la Diversité*)
 - Vigilance que les prestataires soient soucieux de l'égalité professionnelle
 - Mise en place des programmes de formations dédiés
 - Signature d'accords, de chartes ou obtention de labels sur l'égalité professionnelle et l'accompagnement à la parentalité
 - Mise en place d'instances et d'outils de suivi collectifs ET individuels

- ✓ Favoriser l'émergence d'acteurs relais au sein des entreprises et entre celles-ci :
 - Création et mise en place de réseaux de femmes intra- et inter-entreprises
 - Féminiser les IRP (*présentation d'une parité de candidat-e-s*)

Améliorer l'information et mettre en place davantage de mesures formalisées en matière de promotion de l'égalité professionnelle

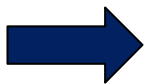
■ Mesures branche

- ✓ Mise à disposition de **ressources** (*guides ; lettres d'informations ; mises en ligne au sein d'espaces dédiés spécifiques de différents documents, rapports, études et liens ; etc.*) et **communication** sur les « bonnes pratiques »
- ✓ Invitation à l'**utilisation systématique** des RSC ou d'autres outils de diagnostic partagé définis avec les partenaires sociaux comme éléments de mesure, d'information des salarié-e-s et de négociation
- ✓ Proposition aux PME ayant participé à l'étude quantitative d'**utiliser leur questionnaire** comme outil de diagnostic
- ✓ Mise en place d'un **outil de suivi statistique en ligne** (*comparable à un RSC ou au questionnaire ici utilisé*) à l'intention des entreprises
- ✓ Communication sur les **apports** de l'égalité en termes d'éthique, d'image, de gestion des équipes et de performances

Améliorer l'information et mettre en place davantage de mesures formalisées en matière de promotion de l'égalité professionnelle

■ Mesures branche (suite)

- ✓ Mise en place de **groupes de travail** au niveau de la branche
- ✓ Informer les **RRH** et les membres des **IRP** sur l'**existence de solutions innovantes** (*notamment en matière d'accompagnement à la parentalité*)
- ✓ Mise en place d'une **approche intégrée** du genre dans l'ensemble des accords, des négociations, des formations et des supports de communication interne et externe (*sans dissoudre l'égalité H/F dans la Diversité*)
- ✓ Invitation des entreprises à signer des **accords**, des **chartes** ou à **se faire labelliser** (*sur égalité professionnelle et accompagnement à la parentalité*)
- ✓ Facilitation des **échanges** entre les entreprises et les salarié-e-s de la branche (*réseaux de femmes, clubs, etc.*) et recherche de **partenariats**



Pour assurer la mise en œuvre et le suivi des différentes mesures : création d'un poste de responsable « Egalité » et-ou d'une Commission de suivi