

PLAN D'ACTION 2021 ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

DOCUMENT RÉALISÉ À PARTIR DE
L'INDEX ET DES INDICATEURS 2020



Bien que l'index soit incalculable pour notre structure, un plan d'action a été élaboré en faveur de l'égalité Homme-Femme.

La structure est dotée d'un CSE. L'index et le plan d'action ont été présentés aux élus lors de la dernière réunion du CSE.

Ce plan d'action est un engagement unilatéral. Le conseil d'administration a délégué ses pouvoirs à la directrice pour mener à bien le travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Notre structure est une association intermédiaire (Article L. 5132-7 du Code du travail) qui a pour objet la mise à disposition de personnel auprès de personnes physiques (des particuliers) et auprès de personnes morales (entreprises, collectivités, associations). Pour réaliser cet objet, l'association dispose de salariés permanents qui travaillent au siège de la structure et qui sont au service de personnes en difficulté pour mettre en place des parcours d'insertion ponctués de contrats de travail.

Pour les besoins de ce plan d'action, nous avons dissocié les salariés permanents de la structure, des salariés inscrits dans la structure pour réaliser un parcours d'insertion. En effet, la réalisation de missions de travail n'est qu'une partie du parcours. Ces salariés bénéficient également de mesures d'accompagnement socio-professionnelles particulières. A ce titre, les missions qui leurs sont confiées dépendent également des diagnostics réalisés dans le cadre de l'accompagnement.

Partie 1 : Les indicateurs

Avant d'exposer les indicateurs, il convient de préciser que les indicateurs sont appréhendés différemment en fonction de la catégorie de salariés.

Pour les salariés permanents, le nombre et la répartition entre les femmes et les hommes est la suivante :



Pour les salariés en parcours d'insertion, le nombre et la répartition entre les femmes et les hommes se présentent ainsi en 2020 :



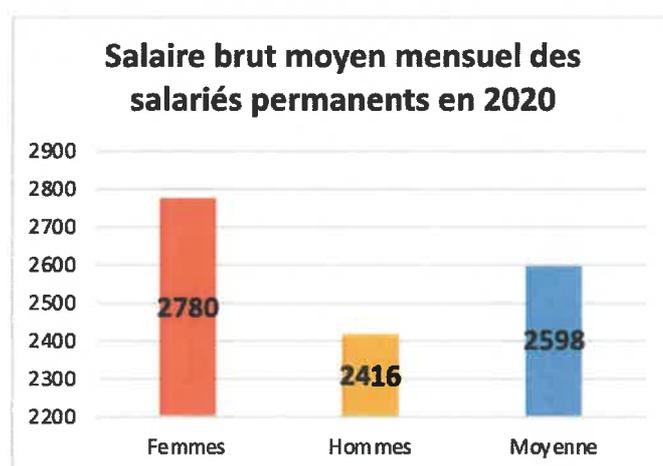
A. Le salaire moyen en 2020

Cet indicateur est pertinent uniquement pour les salariés permanents. En effet, si le salaire des permanents dépend directement de la structure employeur, il en va différemment pour les salariés en parcours d'insertion. Une partie des missions étant réalisée en entreprise, le montant du salaire dépend du champ conventionnel de l'entreprise utilisatrice. Il n'est donc pas possible d'influer sur ce montant par des actions ou des engagements qui porteraient uniquement sur le salaire.

En revanche, pour les salariés, c'est le conseil d'administration de la structure qui fixe le montant des rémunérations.

En 2020, Le salaire brut moyen mensuel des salariés permanents est de 2598 € brut. Le salaire brut moyen mensuel des femmes est de 2 780 €, alors que celui des hommes est de 2416 €, soit un écart de 15 %.

Salaire brut moyen mensuel des salariés permanents en 2020	
<i>Données en ETP</i>	
Femmes	2780
Hommes	2416
Moyenne	2598



B. L'avancement

L'association intermédiaire n'est soumise à aucune convention collective. L'avancement est décidé par le conseil d'administration de la structure. En 2020, on constate qu'un homme a obtenu une augmentation de salaire.

Augmentations salaire brut mensuel des salariés permanents en 2020		
<i>Données en ETP</i>		
	Femmes	Hommes
Nbre de salariés	0	1
Répartition Femmes/Hommes en %	0,0%	100,0%
Montant	Sal 1	
	0	513
Moyenne	0	513

C. Situation Hommes-Femmes dans l'exercice des fonctions d'encadrement

Dans la structure aucun salarié n'a le statut de cadre.

Répartition et rémunération Femmes/Hommes parmi les cadres		
Répartition Femmes/Hommes		
	Femmes	Hommes
Nombre	0	0

D. Nombre de femmes et d'hommes dans l'association

Pour terminer cette partie, des indicateurs plus précis sur la répartition des salariés en fonction de leur sexe.

Comme indiqué précédemment, il convient de distinguer les salariés permanents des salariés mis à disposition :

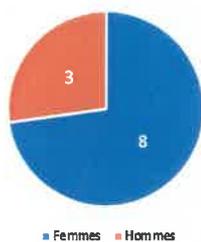
En ce qui concerne les salariés permanents : 15 salariés, dont 12 femmes et 3 hommes

En ce qui concerne les salariés en parcours : 340 salariés, dont 159 femmes et 181 hommes

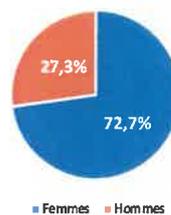
L'état des lieux dressé afin d'élaborer notre plan d'action démontre que l'Association est composée majoritairement de femmes parmi les salariés permanents et d'hommes parmi les salariés en insertion

Répartition Femmes/Hommes dans l'association en 2020		
Salariés permanents		
	Femmes	Hommes
Nombre	8	3
En %	72,7%	27,3%
Salariés en parcours d'insertion		
	Femmes	Hommes
Nombre	167	73
En %	69,6%	30,4%

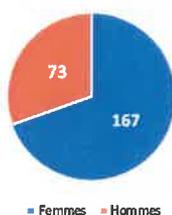
Nombre de Femmes et d'Hommes
parmi les salariés permanents 2020



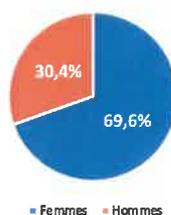
Répartition Femmes et Hommes
parmi les salariés permanents en
2020



Nombre de Femmes et d'Hommes
parmi les salariés en parcours
d'insertion 2020



Répartition Femmes et Hommes
parmi les salariés en parcours
d'insertion en 2020



Partie 2 : Les objectifs du plan d'action

Ce Plan d'action a pour objectif de traduire l'engagement de l'association de valoriser une « culture d'entreprise » soucieuse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de faire de la mixité professionnelle, un tremplin vers l'emploi.

Ce travail sur l'égalité nous a permis de mettre en évidence qu'un certain nombre de stéréotypes étaient bien ancrés dans nos pratiques. Les élus du CSE ont décidé de s'emparer de cette question et de réaliser régulièrement le suivi des actions que nous souhaitons mettre en œuvre dans les trois domaines choisis.

Des actions seront donc menées dans les domaines suivants :

- L'embauche
- La rémunération
- La formation

Partie 3 : Les engagements pris

A. L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Vis à vis de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, la question de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle se pose en des termes très différents pour les salariés permanents et pour les salariés en parcours d'insertion.

Pour les salariés permanents, la problématique est d'octroyer une place plus importante à la vie personnelle et familiale.

Presque à l'inverse, pour les salariés en parcours d'insertion, il s'agit plutôt de réduire la place occupée par la vie familiale de façon à laisser une place plus importante pour une vie professionnelle.

En conséquence, pour les salariés permanents, l'indicateur chiffré utile est classique. Il porte sur le temps de travail.

En revanche, pour les salariés en parcours d'insertion, il nous faut évaluer la proportion d'hommes et de femmes pour lesquels la vie familiale est un obstacle à l'emploi dans un premier temps.

A.1 Les indicateurs chiffrés

A.1.1 Les salariés permanents

Salariés permanents et temps de travail

Salariés permanents et temps de travail							
Nombre de salariés	Nombre de salariés à temps plein	Femmes à temps partiel		Hommes à temps partiel		Salariés en télétravail	
		Nombre	% de temps partiel choisi	Nombre	% de temps partiel choisi	% de femmes	% d'hommes
11	9	2	0	0	0	12,5%	0

Nous avons intégré le « télétravail » dans les indicateurs pour les années suivantes. En effet, pour 2020 ce résultat est biaisé par la crise sanitaire et le placement de salariés en télétravail pour cause de confinement.

Toutefois, cette donnée permettra de constater si le télétravail s'est maintenu ou non à l'issue de la crise sanitaire.

A.1.2 Les salariés en parcours d'insertion

Les contraintes familiales identifiées comme obstacle à l'emploi lors de l'inscription dans la structure pour les personnes en parcours d'insertion est l'indicateur majeur dont nous disposons. Il révèle que les contraintes familiales pèsent davantage sur les femmes y compris en matière d'insertion professionnelle. Ces contraintes deviennent alors un véritable obstacle pour trouver un emploi.

Salariés en parcours et contraintes familiales

Les contraintes familiales		
Salariés en insertion : les contraintes familiales identifiées comme obstacle à l'emploi lors de l'inscription		
	Femmes	Hommes
Nombre d'inscrits	167	73
% déclarant les contraintes familiales comme obsta	30%	5%

A.2 Les objectifs d'évolution

Pour les salariés permanents, l'objectif est d'évaluer les difficultés, s'il y en a, pour gérer harmonieusement vie professionnelle et vie privée.

Pour les salariés en parcours, il nous faut également mettre en place davantage d'outils de mesure de façon à évaluer également le nombre de missions refusées ou non réalisées pour cause de contraintes familiales. En effet, améliorer l'égalité professionnelle nécessite de rééquilibrer les obstacles à l'emploi rencontrés par les femmes et les hommes.

Par rapport à l'indicateur dont nous disposons et qui est un état des lieux à l'entrée dans la structure, notre objectif est de détenir une nouvelle mesure à 6 mois, puis à 12 mois, pour voir si une évolution est intervenue sur la perception des obligations familiales.

A.3 Les actions et mesures permettant d'atteindre les objectifs

Réaliser un travail de sondage auprès des salariés permanents pour savoir si des mesures permettraient d'améliorer l'articulation vie professionnelle et vie personnelle.

Deux types d'actions seront menées en 2021 pour les salariés en parcours d'insertion :

- Accentuer l'accompagnement social sur la « garde d'enfant » pour les nouveaux inscrits déclarant des contraintes familiales au titre des difficultés professionnelles. Il conviendra également de se doter de nouveaux outils pour mesurer l'évolution à 6 mois et à 12 mois de ces obligations qualifiées de contraintes à l'inscription.

- Mise en place d'outils de suivi pour identifier les missions inexécutées pour raisons familiales et tenter d'en réduire le nombre.

B. La rémunération

Pour les salariés permanents, la différence de rémunération entre les hommes et les femmes s'explique par la disproportion en nombre d'hommes et de femmes. Si dans les indicateurs initiaux, la rémunération des salariés permanents était plus intéressante, il en va différemment lorsque l'on passe au plan d'action.

Pour les salariés en parcours d'insertion en effet, la rémunération est de prime abord un critère peu révélateur. Il est rappelé que la rémunération des salariés mis à disposition auprès de professionnels dépend du champ conventionnel de l'utilisateur. L'association n'intervient donc pas dans la fixation de la rémunération hormis pour faire respecter le principe d'égalité entre les salariés mis à disposition et les salariés permanents de l'utilisateur. Quant aux salariés mis à disposition auprès de particuliers, ils sont rémunérés au SMIC, pour le plus grand nombre. L'association ne dépend d'aucune convention collective et l'objectif d'insertion n'est pas compatible avec un système de rémunération qui aurait tendance à « fidéliser » les salariés.

Sachant que la possibilité d'avoir une rémunération supérieure au SMIC est limitée aux mises à disposition auprès de professionnels, les indicateurs vont nous permettre de vérifier si les femmes ont les mêmes chances d'obtenir une rémunération supérieure au SMIC que les hommes. En d'autres termes, c'est la répartition des femmes et des hommes auprès des professionnels et des particuliers qui peut être source d'égalité ou de disparités.

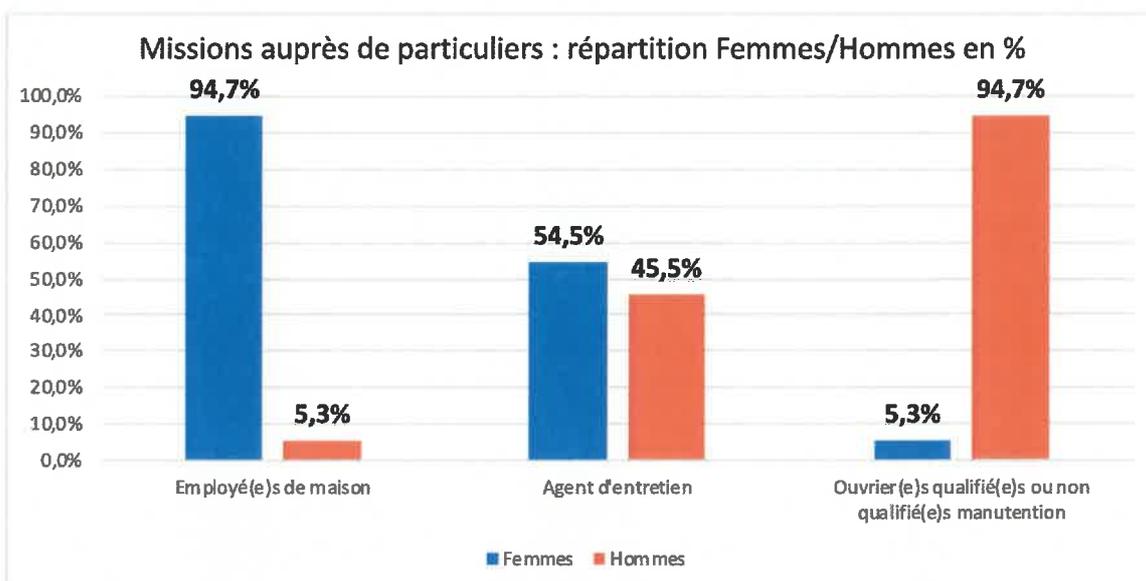
B.1 Les indicateurs chiffrés

Rémunération des hommes et des femmes selon la nature juridique de l'utilisateur

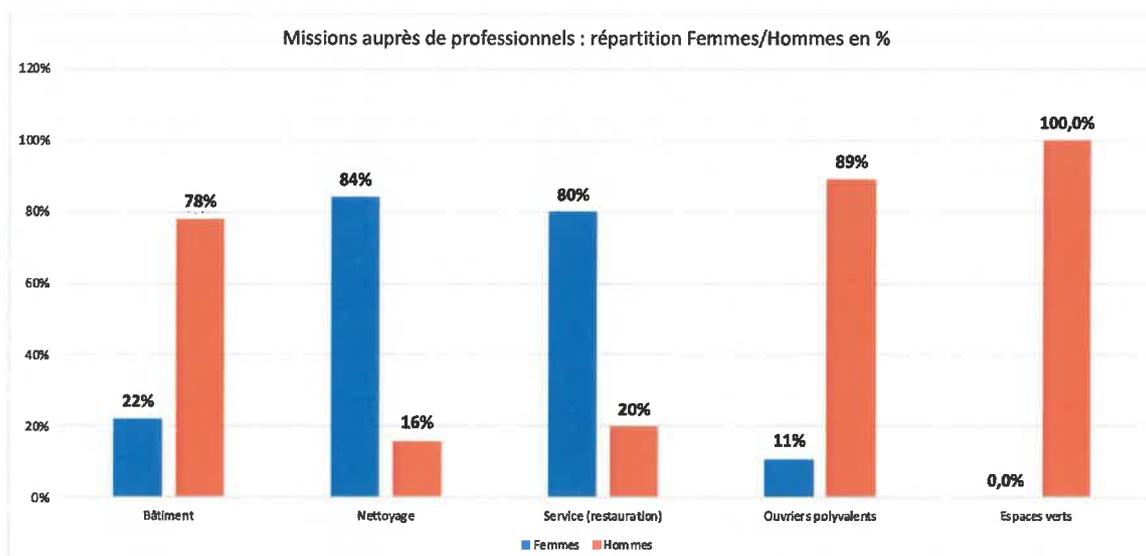
Lien entre rémunération et catégories d'utilisateurs				
Catégories de Mise à Disposition	Femmes %	Hommes %	Femmes rémunérées au SMIC %	Hommes rémunérés au SMIC %
Mise à disposition auprès de particuliers	80	20	98	98
Mise à disposition auprès de professionnels	70	30	100	100

On constate dans ce tableau qu'une même proportion d'hommes et de femmes sont rémunérées au SMIC. Il nous faut donc aller plus loin pour vérifier si l'égalité des chances est également respectée.

Salariés mis à disposition auprès de particuliers par types d'activités				
Types de métiers	Nbre de Femmes	Femmes %	Nbre d'Hommes	Hommes %
Employé(e)s de maison	90	94,7%	5	5,3%
Agent d'entretien	60	54,5%	50	45,5%
Ouvrier(e)s qualifié(e)s ou non qualifié(e)s manutention	5	5,3%	90	94,7%



Salariés mis à disposition auprès de professionnels par types d'activités				
Types d'activités	Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
Bâtiment	2	22%	7	78%
Nettoyage	85	84%	16	16%
Service (restauration)	28	80%	7	20%
Ouvriers polyvalents	2	11%	16	89%
Espaces verts	0	0,0%	3	100,0%



Outre que ces tableaux révèlent un défaut de mixité professionnelle, ils révèlent aussi que le ciblage est plus réduit pour les femmes puisqu'elles ne sont pas du tout représentées sur certains types de missions. En réduisant le panel des métiers accessibles, ce sont les chances d'accéder à l'emploi qui se réduisent d'autant.

B.2 Les objectifs d'évolution

Pour les salariés permanents, c'est encore au niveau de l'embauche qu'il sera possible de rééquilibrer les rémunérations. L'objectif serait d'augmenter le nombre de salariés masculins.

Nous devons partir du constat que pour une association intermédiaire, les seules missions pouvant être rémunérées au-delà du SMIC sont celles réalisées auprès de professionnels dépendant de conventions collectives.

L'objectif est donc de maintenir le nombre de femmes mises à disposition auprès de professionnels de façon à pouvoir les positionner sur des missions de travail rémunérées à un niveau supérieur au SMIC. L'objectif est aussi de diversifier les missions proposées aux femmes de façon à d'associer les tâches d'entretien à des missions féminines.

B.3 Les actions et mesures permettant d'atteindre les objectifs

Pour les salariés permanents, Si des procédures d'embauche sont mises en œuvre, la première mesure sera de convoquer autant d'hommes que de femmes à l'entretien.

Pour les salariés en parcours, des actions de prospection auprès des professionnels vont être menées de façon à accroître les utilisateurs professionnels.

Dans le même temps, nous allons essayer de diversifier les postes sur lesquels les femmes sont mises à disposition.

C. La formation professionnelle

C.1 Les indicateurs chiffrés

Sur ce thème aussi, il convient de distinguer les salariés permanents, des salariés en parcours d'insertion.

C.1.1 Les indicateurs chiffrés pour les salariés permanents

Pour les permanents, l'analyse porte sur la formation en général et plus particulièrement sur les formations permettant aux salariés de s'adapter ou d'évoluer sur leur emploi.

Évaluation des formations des salariés permanents

Évaluation des formations des salariés permanents					
Lieu de la formation	Numéro	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Initiative de la formation (employeur/salarié)	Thème de formation
visio	1	8	3	employeur	Mise à jour des contrats
visio	2	3	2	employeur	CSE réunion
visio	3	1	0	employeur	Actualité juridique
visio	4	1	0	employeur	PCA
visio	5	1	0	employeur	Organisation elections cse
visio	6	1	0	employeur	Mise à jour PCA
visio	7	1	0	employeur	Réaliser un DUERP
visio	8	1	0	employeur	Mise en conformité RGPD
visio	9	1	0	employeur	Journée solidarité
visio	10	1	0	employeur	PCA
visio	11	1	0	employeur	Mise à jour DUERP
visio	12	1	0	employeur	Index égalité hommes femmes

Pour cette année 2020, la totalité des formations ayant été réalisées en E-learning, il est plus difficile d'évaluer si l'éloignement géographique de la formation joue ou non sur la participation des hommes ou des femmes.

C.1.2 les indicateurs chiffrés pour les salariés en parcours

Évaluation des formations et ateliers des salariés en insertion							
Lieu de la formation	Numéro	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Initiative de la formation (employeur/salarié)	Type d'action (formation ou atelier)	Si formation	
						Qualifiante	Non qualifiante
AI	1	8	1	Technique de nettoyage	formation		x
AI	2	0	3	Technique de nettoyage vitres	formation		x
Lieu de la mission	1	0	2	Espaces verts	formation		x

En ce qui concerne les salariés en parcours d'insertion, la répartition des femmes et des hommes entre les formations est révélatrice de stéréotypes. En effet, les femmes participent davantage à des formations menant à des métiers traditionnellement occupés par des femmes et inversement.

Pour vérifier ou renforcer ce constat, nous avons complété cette partie par un tableau sur la répartition des missions en fonction du sexe. Ce tableau révèle en effet que la totalité des tâches d'entretien sont confiées à des femmes alors que les missions dans le bâtiment reviennent à des hommes.

Salariés mis à disposition auprès de professionnels par types d'activités				
Types d'activités	Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
Bâtiment	2	22%	7	78%
Nettoyage	85	84%	16	16%
Service (restauration)	28	80%	7	20%
Ouvriers polyvalents	2	11%	16	89%
Espaces verts	0	0,0%	3	100,0%

C.2 Les objectifs d'évolution

C.2.1 Les objectifs pour les salariés permanents

Pour les salariés permanents, le sexe ne semble avoir aucune incidence sur les formations. Néanmoins, ce constat doit être nuancé par deux remarques pour l'année 2020. La première concerne le déséquilibre entre les sexes. Celui-ci ne permet pas d'avoir une analyse très significative. De plus, compte tenu de l'état d'urgence sanitaire, les formations ont été réalisées, pour la plupart, en Visio conférence. Les obstacles habituellement rencontrés pour faire participer des femmes ayant des enfants en bas-âge à des formations éloignées, ne sont pas pris en compte.

L'objectif, pour 2021, est donc de faire participer chaque salarié permanent à des formations, tant en E-learning qu'en présentiel.

C.2.2 Les objectifs pour les salariés en parcours

Pour les salariés en parcours d'insertion, l'objectif est de lever les stéréotypes. La structure souhaite élargir les cibles professionnelles des femmes et des hommes. C'est même un enjeu économique de relance de l'activité ne serait-ce que pour pallier les difficultés de recrutement auxquelles nous sommes confrontés.

Par ailleurs, plus de mixité, c'est davantage de compétences disponibles pour réaliser des mises à disposition. Et élargir la cible des emplois, c'est également accroître les chances d'insertion de nos salariés en parcours.

Nous allons donc utiliser la formation comme outil de mixité professionnelle pour faciliter l'insertion professionnelle. Pour les salariés en parcours, l'objectif est de faire évoluer le tableau numéro 2.

C.3 Les actions et mesures permettant d'atteindre les objectifs

Pour les permanents, un outil de suivi simple des formations proposées et acceptées doit permettre de suivre l'évolution. En cas de reprise des formations en présentiel, une attention particulière sera portée au motif du refus pour les deux sexes dans un premier temps.

Pour les salariés en parcours d'insertion, nous allons essayer d'accentuer la mixité professionnelle dans les formations. Pour ce faire, nous systématisons les propositions de formations aux salariés des deux sexes, pour toutes les formations professionnelles, sans tenir compte des stéréotypes. Un outil de suivi sous forme de tableau va nous permettre de vérifier que chaque formation est bien proposée à autant d'hommes que de femmes. Ainsi, nous verrons si ce procédé permet ou non d'accroître le nombre de participant du sexe sous représenté habituellement dans les formations.

Ce plan d'action a été présenté au CSE en même temps que l'index sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les outils de suivi, pour chaque critère, seront complétés par les élus du CSE. A chaque réunion du CSE, une vérification des outils de suivi sera réalisée.

Le 24 février 2021

Madame PETIT Sandrine, Directrice

