

# ET SI LES FREINS ÉTAIENT AUSSI DANS NOS TÊTES...

**POUR DÉPASSER LES PRÉJUGÉS SUR LES CONDUCTRICES  
DANS LE TRANSPORT ROUTIER ET LES ACTIVITÉS AUXILIAIRES**



## > Agir pour la mixité des métiers



<https://www.dailymotion.com/video/x2b4pbq>

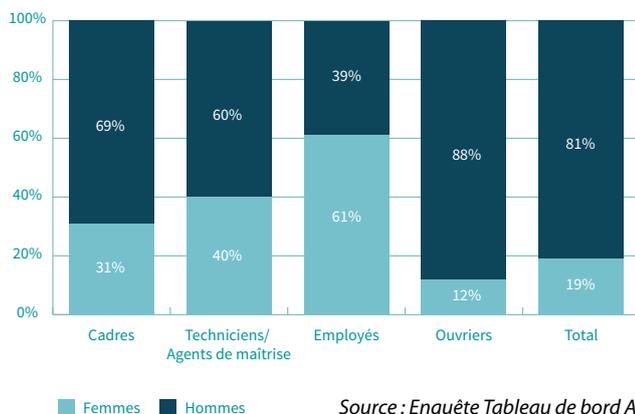
En 2018 le taux d'emploi des femmes en France était de 61,9% contre 68,9% pour les hommes.<sup>1</sup>

Toutefois, la plupart des secteurs et des professions sont à dominante d'un des deux sexes. Malgré une féminisation générale de l'encadrement tous secteurs confondus, l'évolution de la part des femmes est relativement lente dans les secteurs très investis par les hommes et parallèlement les secteurs très féminisés s'éloignent de la parité en se féminisant davantage.

Un métier est considéré comme mixte lorsqu'il est exercé par chacun des deux sexes entre 40 et 60 %.

<sup>1</sup> <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/05/30652-DICOM-CC-2019-essentiel.pdf>

Pour le transport en 2019



Si les femmes sont majoritaires parmi les employés (61%), elles restent minoritaires dans les autres catégories socio-professionnelles, en particulier les cadres (31%).

### Focus sur la famille professionnelle Conduite

En 2019, les femmes représentent 10% des effectifs salariés de la famille professionnelle Conduite.

Dans le transport routier de voyageurs, les postes de conduite, sont dans 25% des cas occupés par des femmes contrairement au transport de marchandises où ils sont, dans 3% des cas, occupés par des femmes.

Dans le transport sanitaire, la part des femmes est plus élevée avec 37% de salariées.

### Focus sur la famille professionnelle Exploitation

Composée à 40 % de femmes, la famille professionnelle Exploitation transport peut être considérée comme mixte. Les femmes sont d'ailleurs majoritaires dans les services d'exploitation des entreprises de transports sanitaires (72%).

## 1

## POURQUOI LES MÉTIERS SONT SEXUÉS ?



***L'histoire du travail féminin est une histoire économique et sociale, mais aussi culturelle et idéologique. Chaque société, chaque époque, chaque culture produit ses formes de travail féminin et secrète ses images et ses représentations. L'activité professionnelle des femmes est à la fois une réalité économique et une construction sociale. »***

Maruani & Meron, 2012<sup>1</sup>

Les politiques publiques des années 1950-1960 pèsent encore sur les mentalités d'aujourd'hui. Les politiques publiques d'après-guerre, soucieuses de repeupler la France, ont distribué des rôles très sexués aux femmes et aux hommes.

<sup>1</sup> Un siècle de travail des femmes en France - 1901- 2011 par Margaret Maruani et Monique Meron

## › Les femmes étaient encouragées à retourner et à rester au foyer

Leur mission consistait à veiller à la santé, l'hygiène et l'éducation des enfants, et à la tenue de la maison.

En complément des allocations familiales, une Allocation de Mère au Foyer (AMF) et une Allocation de Salaire Unique (ASU) étaient versées aux familles

Cette vision, encore très ancrée dans notre société, confinent les femmes dans des rôles spécifiques reliés par exemple à la maternité, à l'éducation des enfants ou aux relations interpersonnelles. Ainsi, une femme au volant d'un « mastodonte » ou d'une camionnette est en décalage avec cette image surannée des femmes.

## › Les hommes étaient confortés dans leur rôle de chef de famille

Ils devaient subvenir aux besoins financiers de la famille. Ils étaient censés détenir l'autorité du foyer.

Les principes constitutionnels d'égalité en droit de tous les individus, femmes et hommes, sont longtemps restés lettre morte. Ainsi, en France, il a fallu attendre 1945 pour que les femmes aient le droit de vote et 1965 pour qu'elles aient le droit de détenir un compte bancaire ou d'exercer une profession sans l'autorisation de leur mari.



[www.ina.fr/video/VDN16090657/quand-la-france-defendait-le-metier-de-femme-au-foyer-video.html](http://www.ina.fr/video/VDN16090657/quand-la-france-defendait-le-metier-de-femme-au-foyer-video.html)

## › L'éducation et l'orientation professionnelle des filles et des garçons peinent à s'affranchir des rôles sexués hérités du passé

Pourquoi malgré des évolutions dans les rôles des femmes et des hommes dans notre société, les choix d'orientation des filles et des garçons demeurent-ils aussi différenciés et immuables ?

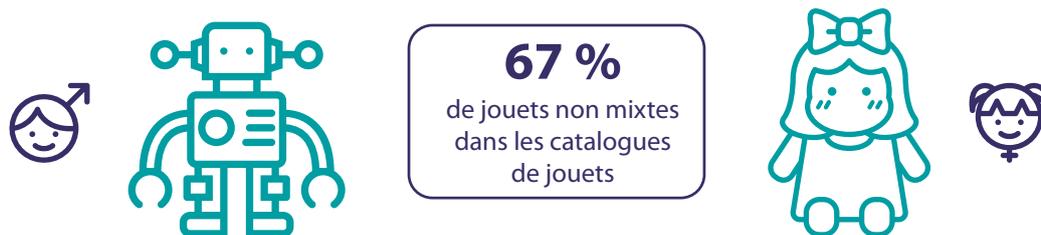
### Quelques réflexions :

- Pour appréhender la question de la division sexuée de l'orientation il faut partir de tous et s'intéresser simultanément aux filles et aux garçons. C'est l'observation de la répartition des filles et des garçons, pas seulement la proportion des filles dans les filières, qui révèle le jeu du genre, c'est-à-dire l'impact du système féminin/masculin sur les orientations des deux sexes. C'est cela qui doit nous poser question et non pas seulement le constat de la moindre orientation des filles dans une filière.

- « Pour toute société, l'orientation scolaire et professionnelle est un enjeu social, économique et politique. Mais c'est également un enjeu personnel et identitaire pour les sujets, qu'ils choisissent ou subissent leur orientation. L'orientation est un « souci politique » et un « souci de soi ». (Vouillot, l'orientation aux prises avec le genre, 2007/2)<sup>1</sup>

Il est difficile d'aller à l'encontre des modèles du féminin et du masculin que la société propose aux petites filles et aux petits garçons. Dès l'enfance nos représentations sont influencées par des stéréotypes.

L'exemple des jouets<sup>2</sup>



Source : Etude « Stéréotypes et jouets pour enfant : les catalogues de Noël », Trezeguo, 2014

Il est difficile de lutter contre les normes du masculin et du féminin quand on est « ado », alors que se joue l'orientation scolaire et se dessine l'orientation professionnelle.

Un projet scolaire et professionnel est toujours la projection d'une image de soi possible, d'une forme identitaire que l'on souhaite réaliser (ou qui peut servir à en éviter une autre). Faire un projet est donc une forme de création de soi : comment je m'imagine ? Comment je m'envisage.

Nous nous représentons les formations et les professions à travers des personnes-types (prototypes) qui sont dans ces filières ou exercent ces professions et auxquelles nous attribuons des traits de personnalité, des compétences, des intérêts et valeurs professionnels, un style de vie, des caractéristiques physiques, etc. L'attrait pour une filière est souvent le résultat d'une identification à ces représentations que nous avons.



**« C'est en tant que filles ou garçons que les jeunes se projettent dans un avenir scolaire et professionnel. En toute « logique », les filles sont plutôt attirées par les filières et les professions dont le prototype est « féminin » et les garçons par les filières et professions dont le prototype est « masculin ». »**

**« Pour les adolescent.e.s, se projeter dans une orientation « atypique » demeure très rare : environ 10 % des filles l'envisagent contre seulement 5 % des garçons. »**

Françoise Vouillot, *Les métiers ont-ils un sexe ?* Collection Égale à Égal, Éditions Belin

<sup>1</sup> <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2007-2-page-87.htm>

<sup>2</sup> <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/05/30652-DICOM-CC-2019-essentiel.pdf>



<http://www.ecoledugenre.com/#Accueil>

Il n'est donc pas étonnant que les femmes soient généralement minoritaires dans les formations de transport qui préparent à des métiers traditionnellement exercés par des hommes, et a fortiori dans les formations du transport de marchandises et de la logistique.

Femmes en Bac Pro Logistique : en 2019, **638 femmes** contre **4828 hommes**

CAP constructeur-constructrice routière de marchandises : en 2019, **125 femmes** pour **2067 hommes**

Formation globale **19% de femmes** contre **81% d'hommes**, tout niveau confondu

Sources : Enquêtes de l'Observatoire Statistique des Formations Professionnelles en Transport-Logistique

## 2

### QU'EN EST-IL DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT ROUTIER ?

#### > Les femmes demeurent peu présentes dans les entreprises

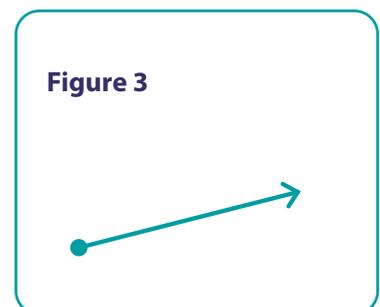
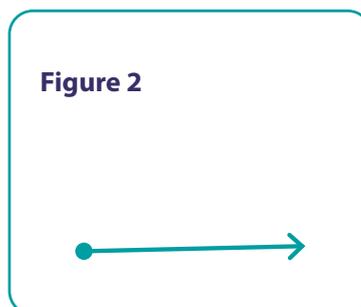
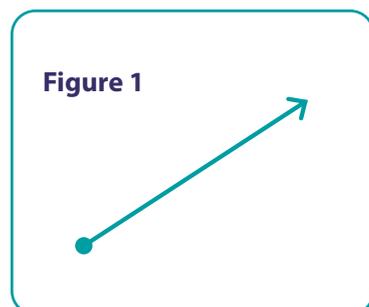
Les chef.fe.s d'entreprises sont majoritairement des hommes. Lorsque ce sont des femmes, il s'agit le plus souvent de dirigeantes d'entreprises familiales.

De même, les postes de direction sont plus souvent exercés par les hommes.

Les métiers perçus historiquement comme physiques : conduite, manutention, maintenance des véhicules... sont très majoritairement exercés par les hommes.

Les femmes occupent majoritairement les métiers sédentaires ou dits « de bureaux » : Secrétariat, Comptabilité / Gestion, Exploitation, RH...

PARMI LES 3 FIGURES SUIVANTES, QUELLE EST, SELON VOUS, CELLE QUI REPRÉSENTE L'ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DES CONDUCTRICES DANS LE TRANSPORT ROUTIER AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES ?



Bonne réponse : F Figure 2, la proportion des conductrices n'a pas progressé entre 2008 et 2019

L'exercice des métiers du transport et de la logistique est connoté par de nombreux stéréotypes qui engendrent des freins en matière d'orientation, d'attractivité et de recrutement. Les métiers du transport et de la logistique sont souvent perçus comme demandant de la résistance physique, de la force (conduite, manutention des véhicules, charges lourdes...), un sacrifice sur sa vie personnelle (nombreux déplacements, horaires décalés...)

## › Et pourtant...

Prenons l'exemple du secteur des transports sanitaires où les femmes sont très présentes : l'ambulancier-ère accomplit des tâches qui relèvent a priori de registres divers : conduire, brancarder, pratiquer les gestes de premiers secours, assister le malade...

## › D'importants changements s'opèrent dans la société...

Le taux d'activité des femmes a quasiment rejoint celui des hommes.

Les jeunes hommes disent vouloir davantage assurer leur paternité et participer à l'éducation de leurs enfants.

Le recours au congé paternité est souvent plus fréquent : d'après diverses enquêtes<sup>1</sup>, près de sept pères sur dix ont eu recours au congé paternité en prenant, pour la plupart d'entre eux, la totalité des jours qui leur étaient accordés.

L'éclatement de la famille avec notamment la garde alternée des enfants, accélère parfois le partage des tâches parentales.

Si les femmes continuent d'assurer les  $\frac{3}{4}$  des tâches domestiques, elles y passent moins de temps que leurs aînées.

La réglementation en matière de prévention de santé et sécurité au travail conduit à réduire les ports de charge.

En 2018, en France :

**68,2 %**  
de femmes actives

**75,8 %**  
d'hommes actifs

<sup>1</sup> <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er957.pdf>

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/05/30652-DICOM-CC-2019-essentiel.pdf>

# 3

## CERTAINES CROYANCES HÉRITÉES DU PASSÉ SONT DONC EN PARTIE DÉPASSÉES...

Alors pourquoi toujours aussi peu de conductrices dans le transport routier ?



<https://youtu.be/rdSX1iyb8DU>



<https://youtu.be/m6f6uIEE5fE>



<https://youtu.be/eu1UiMT4oK0>

4

ET VOUS ? OÙ EN ÊTES-VOUS ?

› Vous reconnaissez-vous dans les citations suivantes, extraites d'une enquête menée dans le transport routier ?

« Quand on reçoit des candidatures féminines on est sceptique sur la force physique. Les candidates disent qu'elles en sont capables, mais on ne peut pas s'empêcher d'avoir des doutes. »

Oui ? Non ?

« Faut qu'on arrête. Vouloir mettre des filles à la conduite dans le transport routier, c'est n'importe quoi. Ce n'est pas un métier de femmes. »

Oui ? Non ?

« Quand on a engagé des femmes conductrices, cela a changé le climat entre conducteurs. Leur arrivée a déclenché plus de tolérance et d'ouverture d'esprit. »

Oui ? Non ?

« Hommes ou femmes peu importe. Nous, on a du mal à recruter. Alors les bonnes candidates, on est prêt à les engager. »

Oui ? Non ?

› Qu'en disent les formateurs et les formatrices aux métiers de conduite ?

« Manipuler des charges lourdes avec des engins adaptés, au début c'est compliqué. Et les hommes ne sont pas plus vifs que les femmes. Ça s'apprend. »

« Arrimer un camion, quand on a le bon matériel, c'est avant tout de la réflexion. On pense avant d'agir. Il y a des règles, des normes. Tout le monde y arrive, les femmes comme les hommes. »

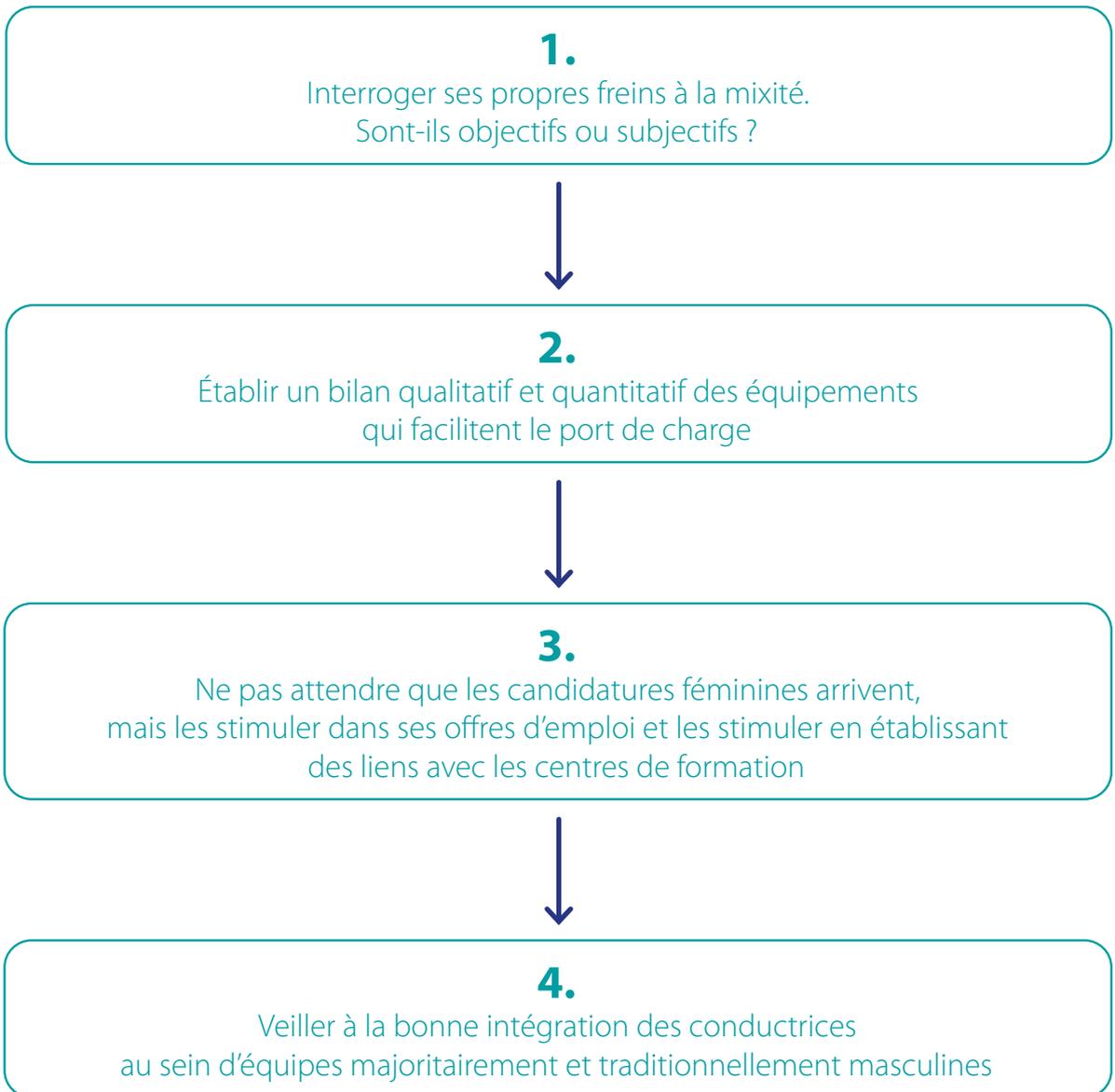
« Pour charger et décharger un camion, aujourd'hui, on a des outils qui permettent de ne plus travailler en force comme avant. Il n'y a pas forcément besoin d'avoir des biceps de culturiste. »

« Atteler ou dételer une remorque moderne et correctement entretenue n'est pas une question de force, c'est une question de précision de gestes à acquérir. »

# 5

## ALORS ? PRÊT.E POUR DESSERRER LES FREINS ?

› Pour agir en entreprise, je peux commencer par :





Support élaboré par :



[egalite.aft-dev.com](http://egalite.aft-dev.com)

→ rubrique Je m'informe sur l'égalité

→ parcours Dépasser les préjugés de genre



# UN LEVIER POUR LE DIALOGUE SOCIAL

La thématique de l'égalité professionnelle en entreprise constitue l'un des points de départ efficace pour initier ou relancer les discussions entre les parties prenantes du dialogue social. Il est ainsi important que tous et toutes puissent s'approprier une vision partagée du dialogue social. Il s'agit de :

- > savoir de quoi parle-t-on ?
- > différencier la relation sociale de la négociation sociale
- > comprendre les avantages d'une démarche égalité professionnelle

## « Vécu d'un transporteur »

**« La thématique de l'égalité professionnelle a été un vecteur pour redynamiser le dialogue entre la direction et le personnel »**

### L'entreprise

Une entreprise de messagerie, répartie sur l'ensemble du territoire national, décide d'une évolution de la production pour répondre au plus près à la satisfaction client en garantissant des livraisons à J+1. Elle compte cinq organisations syndicales représentatives. Le projet mis en œuvre ne néglige pas la question de la relation sociale.

### L'enjeu

Pour mener à bien cette stratégie dans un contexte de très forte concurrence, chaque agence régionale est invitée à décliner les actions qui sont à développer, qui va les mettre en œuvre et quelle est la contribution de chacun (encadrement, représentant.e.s du personnel, salarié.e.s).

La réussite du projet repose plus largement sur la relation à la clientèle, et notamment sur la qualité des services rendus. La crédibilité de l'entreprise est fortement liée au professionnalisme des collaborateur.trice.s sur le terrain, dans cette activité de collecte, de stockage et de distribution. L'image véhiculée par les salarié.e.s est ainsi particulièrement importante.

Au regard de l'implication nécessaire de l'ensemble des collaborateur.trice.s, la réussite de ce projet implique de renforcer le dialogue social ainsi que la relation entre le personnel, ses représentant.e.s et la direction. Le manque d'implication des salarié.e.s, ainsi que l'absence d'identification au projet de l'entreprise, conduiraient à l'échec.

Pour marquer sa volonté de réussite avec la contribution de toutes et de tous, l'entreprise souhaite initier une méthode participative.

### La réponse

Face à ces enjeux, pour provoquer le « déclic », l'égalité professionnelle s'est révélée être une thématique fédératrice et consensuelle au sein de l'entreprise.

La construction d'une réponse à l'obligation légale sur l'égalité entre les femmes et les hommes a favorisé l'émergence d'un nouveau style de relations et d'une autre façon de travailler ensemble. Elle a permis :

- D'afficher et de clarifier le rôle de chacun.
- De favoriser le dialogue social à tous les niveaux.
- D'instaurer un management participatif.
- De dynamiser la communication interne et externe.



## Quelques repères



### Dialogue social : de quoi parle-t-on ?

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), « Le dialogue social inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale ».

Au sens plus étroit du terme, le dialogue social renvoie généralement à deux composantes majeures que sont la négociation collective et les processus d'information et consultation du Comité Social et Economique (CSE).

En entreprise, le dialogue social désigne principalement les relations formelles entre l'entreprise et les salariés, c'est-à-dire entre le Dirigeant (lui-même ou représenté) et le Comité Social et Economique (CSE).

Depuis 2017, le CSE fusionne et se substitue à toutes les autres instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - CHSCT) et devient obligatoire à partir de 11 salarié.e.s.

#### CSE en fonction de la taille de l'entreprise :

<p>&gt; Entreprises d'au moins 11 salarié.e.s</p>	<p>&gt; Entreprises d'au moins 50 salarié.e.s</p>
<p>Le CSE présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application de la réglementation du travail.</p>	<p>Il a les mêmes attributions que le CSE des entreprises de 11 à moins de 50 salarié.e.s.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.</li> <li>• Il peut présenter des réclamations à l'employeur sur les thèmes liés à la santé et la sécurité</li> <li>• Il peut réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractères professionnel.</li> <li>• Il peut exercer son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.</li> <li>• Il peut saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales notamment en matière de santé, sécurité au travail et de conditions de travail.</li> </ul>	<p>Il a également pour mission d'assurer une expression collective des salariés en prenant en compte leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à la vie économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.</p> <p>Le CSE dispose de prérogatives spécifiques dans les domaines de la santé, sécurité et conditions de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il analyse les risques professionnels</li> <li>• Il facilite l'accès des femmes et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois</li> <li>• Il peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes</li> </ul> <p>Le CSE est informé et consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;</li> <li>• La modification de son organisation économique ou juridique ;</li> <li>• Les conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;</li> <li>• L'introduction de nouvelles technologies et d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;</li> <li>• Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail de salarié.e.s notamment sur l'aménagement des postes de travail.</li> </ul>

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être créée au sein du CSE dans les entreprises de plus de 300 salarié.e.s tout comme la commission formation, commission d'information et d'aide au logement ainsi que la commission à l'égalité professionnelle.

À part la CSSCT qui obéit à des règles spécifiques, toutes les commissions sont composées d'élus du CSE et sont chacune présidées par un des membres de la commission. La composition de ces commissions peut évoluer pendant toute la durée du mandat du CSE.

**Pour en savoir plus :** Renforcement du dialogue social, Présentation des ordonnances<sup>1</sup>

#### Bon à savoir :

- **Négociation simple et accessible pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s :** Lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise (c'est le cas de 96% des PME), les membres du CSE ou les salarié.e.s mandaté.e.s, par un syndicat représentatif, pourront conclure un accord collectif sur tous les sujets pour bénéficier de toutes les souplesses offertes par la négociation.
- **La possibilité, dans toutes les entreprises de moins de 20 salarié.es, et qui n'ont pas d'élus du personnel, de négocier avec ses salariés sur tous les sujets en proposant des « projets d'accord » qui devront être ratifiés par deux tiers des salarié.e.s :** L'employeur pourra consulter ses salariés pour décider collectivement les règles de vie au travail : rémunération, temps de travail, organisation du travail...

Selon la boîte à outils « gestion des ressources humaines » élaborée par le réseau ANACT, ces modalités s'étendent de l'information à la négociation en passant par la consultation et la concertation :

#### > INFORMER

Cela consiste à communiquer des éléments sur un sujet donné à des interlocuteur.trice.s dont l'avis n'est pas forcément sollicité. Le but est de décrire une situation, de diffuser une version des faits triés et vérifiés.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s, ou dans des cas particuliers, l'information peut concerner les représentants du personnel. Elle s'exerce dans le cadre formel des instances représentatives du personnel sous la forme d'une information.

L'information peut également être informelle et le plus souvent facultative. Elle s'adresse alors à l'un ou l'autre des acteurs ou actrices du corps social de l'entreprise (direction, encadrement, salarié.e.s...).

#### > CONSULTER

Cela consiste à prendre avis auprès des parties afin de connaître leur opinion. Cet avis peut infléchir ou non la proposition qui est faite. La consultation précède donc la décision.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est régulièrement consulté et, à ce titre, est amené à formuler un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, sa politique sociale, ainsi que sur les conditions de travail et l'emploi.

Le CSE est également consulté ponctuellement dans certaines situations, notamment en cas de restructuration et compression des effectifs, de licenciement collectif pour motif économique (y compris le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés), de procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

<sup>1</sup> Sources : [https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2017/08/170831-dp\\_travail.pdf](https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2017/08/170831-dp_travail.pdf)



# UN LEVIER POUR LE DIALOGUE SOCIAL

## > SE CONCERTER

C'est un échange qui vise à aboutir à l'élaboration d'une position commune. La concertation cherche à obtenir un consensus par le débat et vise à atténuer les sources de conflit. A la différence de l'information, de la consultation et de la négociation, elle ne fait pas l'objet d'un cadrage juridique au niveau de l'entreprise.

## > NEGOCIER

C'est la recherche d'un accord qui implique la confrontation de points de vue divergents. Elle a pour objet de satisfaire de manière contractuelle les besoins de chacune des parties. Elle conduit à créer des règles collectives et une norme ayant valeur juridique. Elle est obligatoire en pratique dès lors que l'entreprise possède un.e délégué.e syndical.e.

Le mandat de délégué.e syndical.e peut être cumulé avec celui de membre de la délégation du personnel au CSE ou de représentant syndical à ce comité.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À défaut d'une initiative de l'employeur, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative tous les ans.

## Relation et négociation sociales : deux compétences distinctes

Un dialogue social performant implique d'associer l'ensemble des salarié.e.s sans déprécier le rôle du Comité Social et Economique.

Il inclut la relation sociale et la négociation sociale qui sont deux sujets, deux compétences, différents :

## > LES RELATIONS SOCIALES

Elles gèrent les relations collectives et régulent les rapports entre, d'une part les dirigeant.e.s et l'encadrement, et d'autre part, les salarié.e.s et leurs représentant.e.s. Elles donnent, plus spécifiquement, l'opportunité de développer le dialogue entre l'encadrement et les représentant.e.s du personnel. Elles permettent ainsi de construire, d'entretenir et de développer le climat social de l'entreprise.

## > LA NÉGOCIATION SOCIALE

Elle a pour finalité de bâtir des accords d'entreprise, soit pour établir des formes de coopération face à une problématique commune, soit pour surmonter des intérêts contradictoires. Dans le cadre d'évolutions législatives successives, dont l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, elle implique l'employeur, les délégué.e.s syndicaux.ales, mais aussi, le cas échéant le CSE ou les salarié.e.s mandaté.e.s.

## Les avantages d'une démarche égalité professionnelle

Agir sur l'égalité, c'est équilibrer et rendre visible les conditions de travail et d'emploi des salarié.e.s, femmes ou hommes. Les négociations sur l'égalité professionnelle présentent souvent des avantages forts, à la fois pour les salarié.e.s et pour l'entreprise.

#### **Une thématique non conflictuelle**

- Elle fait l'objet d'un consensus sociétal qui ne soulève pas d'opposition a priori
- La matière concerne toutes les catégories sociales professionnelles d'une entreprise
- Les avancées liées au sujet bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes

#### **Une thématique qui permet de traiter de tous les sujets qui structurent la négociation en entreprise**

- Formation et gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels
- Qualité de vie au travail, pénibilité, prévention des risques, santé au travail
- Rémunération

#### **Une thématique qui conjugue les quatre verbes d'actions du dialogue**

- Informer : diffuser les éléments nécessaires pour une bonne appropriation par tous et toutes
- Consulter : répondre à une obligation formelle et solliciter les salarié.e.s sur la vie de l'entreprise
- Se concerter : favoriser des échanges constructifs pour faire avancer l'entreprise
- Négocier : trouver les bons équilibres individuels et collectifs

#### **Une thématique qui valorise la responsabilité sociétale de l'entreprise**

- Elle s'inscrit pleinement dans le schéma d'une démarche de développement durable
- Elle répond aux exigences de la norme ISO 9001, version 2015
- Elle favorise l'engagement de l'entreprise dans les actions de promotion des territoires

## + Pour aller plus loin...

### Sites Internet utiles pour lancer un dialogue sur l'égalité professionnelle

Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes

<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/>

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

<http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/egalite-professionnelle-et-salariale-femmes-hommes/>

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

<https://www.anact.fr/legalite-professionnelle-la-methode-anact/>

Document du ministère du travail : Dialogue Social, sur quoi et avec qui négocier dans votre entreprise :

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/comment\\_n\\_c3\\_a9gocier\\_dans\\_votre\\_entreprise.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/comment_n_c3_a9gocier_dans_votre_entreprise.pdf)

Site droit-travail-France : <https://www.droit-travail-france.fr/obligations-dialogue-social-entreprise.php>

### Bibliographie pour se former au dialogue social

BERNIER Philippe. *Relations sociales en entreprise, Engager avec succès dialogue et négociation*. Dunod, 2018, 240p

LAROCHE PATRICE. *Gérer les relations avec les partenaires sociaux – Fonctionnement et enjeux du dialogue social*. Dunod, 2010. 256 p. *Fonctions de l'entreprise*. ISBN 78-2-343-05996-9

LANDIER Hubert. *Dialogue Social. Une urgence pour l'entreprise*. Editions L'Harmattan, 2015. 188 p. ISBN 78-2-343-05996-9

GUILLOT Jean-Paul. *En finir avec les idées fausses sur les syndicats et le dialogue social*. Editions de l'Atelier, 2015. 192 p. *En finir avec les idées fausses*. ISBN 978-2-7082-4326-2

BLANCHARD Kenneth, Spencer JOHNSON. *Le nouveau manager minute. Réussir vite et mieux dans un monde en pleine mutation*. Eyrolles, 2015. 127 p. ISBN 978-2-2125-6226-2



**On peut parler de mixité professionnelle lorsque, dans une entreprise, les femmes et les hommes ont la possibilité d'occuper les mêmes emplois et d'accéder aux mêmes parcours.**

**Ainsi, pour un emploi donné, ils effectuent des tâches identiques.**

**M**ême si la mixité des emplois s'est développée depuis les années 1960, la place des femmes dans l'emploi est encore très sectorisée. On constate que, lorsque les emplois sont mixtes, certaines tâches ne sont pas réparties équitablement.

En effet, la persistance des stéréotypes est tenace. Elle reste aujourd'hui l'un des principaux freins au développement de la mixité. Ainsi, on confère facilement aux hommes et aux femmes des compétences dites « naturelles » :

**Force et autorité  
pour les hommes**

**Minutie et empathie  
pour les femmes**

De même, la part des femmes ayant un emploi à temps partiel est, en général, supérieure à celle des hommes. Ainsi, le degré de mixité demeure très variable.

Dans le transport et la logistique, l'évolution des deux der-

nières décennies notamment montre une tendance continue à l'augmentation de la part des femmes. On notera toutefois que le nombre de femmes présentes dans les emplois techniques, comme la conduite, reste limité même si des évolutions significatives notamment dans les transports routiers de voyageurs peuvent être constatées.

Valoriser le travail, favoriser un meilleur accès des femmes à tous les emplois dans les entreprises de transport et de logistique constituent un objectif à atteindre. Les dirigeants et responsables en ressources humaines doivent prendre en compte le critère de mixité dans leur politique de recrutement et de promotion interne. Intégrer la mixité dans l'entreprise peut permettre de répondre à des besoins de recrutement dans des secteurs en tension comme le nôtre et améliorer les conditions de travail dans l'intérêt de tous. Aujourd'hui, la capacité à évoluer est très souvent considérée comme vitale pour les organisations. La mixité femmes/hommes représente un levier indispensable pour acquérir cette aptitude au changement et favoriser la compétitivité de nos entreprises.

Ce « guide des bonnes pratiques » a été élaboré par la

**Délégation régionale  
Île-de-France de l'AFT**

dans le cadre d'un projet dédié à la mixité professionnelle soutenu par le Fonds social européen en partenariat avec la Direccte Île-de-France, l'OPTL (Observatoire Prospectif dans le Transport et la Logistique), le CRFPTL (Comité Régional de Formation Professionnelle dans les Transports et la Logistique) et des entreprises partenaires. Il fait suite à une enquête réalisée auprès de 72 entreprises franciliennes tout au long de l'année 2016.

Il se veut avant tout un outil pratique qui vous permettra d'agir au sein de votre société pour la mixité professionnelle. Les fiches qui suivent ont pour objectif de vous indiquer :

**Les règles à respecter**

**Les erreurs à éviter**

**Quelques pistes  
d'actions**

et vous présenteront des témoignages d'entreprises du secteur transport et logistique.



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020





# SOMMAIRE

- 1 La mixité professionnelle**
  - Les entreprises concernées page 4
  - Le positionnement de la branche transport page 5
  - Les intérêts et atouts pour mon entreprise page 7
- 2 Diagnostiquer la mixité dans mon entreprise**
  - Les outils à ma disposition page 8
  - Quizz : et vous, dans votre entreprise, où en êtes-vous ? page 10
- 3 Les actions permettant de favoriser la mixité dans mon entreprise**
  - Quelques fiches techniques à télécharger pour vous aider : page 12
    - Fiche 1** Amélioration des méthodes de recrutement
    - Fiche 2** Articulation des temps professionnels et personnels
    - Fiche 3** Formation et évolution des compétences
    - Fiche 4** Promotion interne
    - Fiche 5** Conditions de travail
- 4 Les aides financières de l'État en direction des entreprises**
  - L'aide au conseil orientée sur l'égalité professionnelle page 13
  - L'aide à l'action : le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle femmes/hommes » page 14

# 1 La mixité professionnelle

## Les entreprises concernées

Aujourd'hui toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont dans l'obligation de prendre en compte les dispositions légales sur l'égalité femmes/hommes.

 Le code du travail précise que tous les employeurs doivent tendre vers cet objectif, y compris les PME de moins de 50 salariés même si elles n'ont pas l'obligation d'établir un accord collectif ou un plan d'action.

À partir de 50 salariés, les entreprises ont, en effet, des obligations spécifiques en matière de négociations sur l'égalité professionnelle :



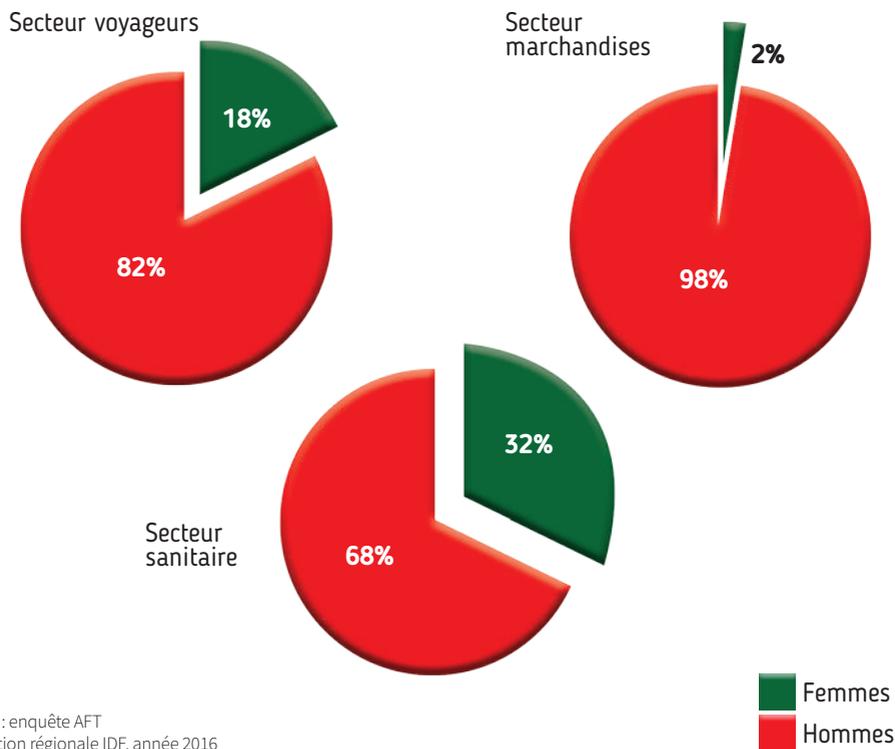
Des recours ainsi que des sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de cette obligation sur l'égalité femmes/hommes. Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont également soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. **Les entreprises doivent tenir compte des domaines suivants :**

- > Embauche
- > Formation
- > Conditions de travail
- > Santé et sécurité au travail
- > Promotion professionnelle
- > Qualification, classification
- > Rémunération
- > Articulation des temps professionnels et personnels

Ces objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Nous nous attacherons à travers ce « Guide des bonnes pratiques », destiné aux entreprises de moins de cinquante salariés, à vous accompagner dans la mise en place d'actions et d'objectifs de progression.

## Focus sur la situation des femmes dans les entreprises de transport (de moins de cinquante salariés) en Île-de-France :



## Le positionnement de la branche

En mars 2014, l'État et sept acteurs franciliens de l'emploi et de la formation ont signé une convention-cadre pour accroître le nombre de femmes dans les métiers du transport de marchandises et du déménagement.

C'est avec l'objectif de favoriser la mixité dans ces métiers réputés masculins, et de réduire l'écart entre les salaires des hommes et des femmes, que la Préfecture de la Région Île-de-France a signé le 4 mars 2014 avec l'Association pour le développement de la formation dans les transports (AFT), l'OPCA Transport et Services, l'Union des entreprises du transport et de la logistique de France (TLF), la chambre syndicale du déménagement (CSD), la Fédération nationale des transports routiers (FNTR), le Syndicat national des transports légers (SNTL) et le Pôle emploi francilien **une convention-cadre régionale** pour l'accès des femmes aux métiers du transport de marchandises et du déménagement.



*Signature de la convention  
le 4 mars 2014 à la Préfecture  
de la Région Île-de-France*



Cette convention facilite la mutualisation des actions, moyens et outils mis en œuvre, notamment avec un contrat unique : le contrat de professionnalisation couplé au contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. Ce contrat permet la prise en charge par l'État des rémunérations reçues pendant la durée de formation ainsi que 50 % des coûts d'investissements.

Cette convention prévoit également une mobilisation par Pôle emploi des intermédiaires de l'emploi (missions locales, Plie, etc.) pour la mise en place de recrutements. Aux côtés des employeurs, ils ont pour mission de **sensibiliser les femmes aux opportunités de la filière.**



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



# Les intérêts et atouts pour mon entreprise

Sans être soumis à l'obligation du plan d'action, les établissements de moins de cinquante salariés doivent néanmoins prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes ainsi que les mesures permettant de les atteindre (article L1142-5 du code du travail).



Ne voyons pas les choses uniquement d'un point de vue juridique. Mais considérons l'égalité professionnelle plutôt comme un levier ayant pour finalité la croissance de l'entreprise.

La mixité renvoie à la question de la répartition des femmes et des hommes à l'intérieur d'un métier, d'une profession, d'un secteur d'activité. Comment les femmes et les hommes accèdent-ils à des postes clés dans l'entreprise ? À qui confie-t-on de telles tâches et sur la base de quels critères ?

Absentéisme, turn-over, troubles musculo-squelettiques (TMS), usure professionnelle... peuvent être liés à une absence de mixité dans l'entreprise. Ces dysfonctionnements sont coûteux pour l'employeur, sources d'angoisse et d'inquiétude pour les salariés. Ils constituent donc autant de bonnes raisons d'agir !



## Favoriser la mixité est bénéfique pour l'entreprise

► La répartition sexuée des postes peut occulter la réalité des conditions de travail. Ainsi, accueillir des femmes dans un métier dit « masculin » (et inversement) peut nécessiter une adaptation des conditions de travail qui servira à tou(te)s les salarié(e)s. S'interroger sur les gestes réalisés, les cadences, permet de mettre en évidence les contraintes quotidiennes auxquelles sont soumis(es) les salarié(e)s dans leur activité. Au niveau de la conduite,

certains obstacles ont été levés du fait du progrès technique rendant par exemple les véhicules plus faciles à manier.

► Lorsqu'une politique est menée dans l'entreprise en faveur de la mixité et qu'elle s'étend à tous les postes et niveaux de responsabilité, on constate généralement qu'elle incite les salarié(e)s à envisager leur évolution professionnelle dans l'entreprise et diminue le turn-over.

► De plus, mixer les effectifs améliore l'image de l'entreprise en externe et lui permet ainsi d'être plus attractive pour de potentielles candidates mais également vis-à-vis des usagers, des clients et partenaires commerciaux sensibles aux questions de diversité. La mixité peut aider à élargir le vivier des candidatures et à anticiper les pénuries de main-d'œuvre.

# 2

## Diagnostiquer la mixité dans mon entreprise

### Les outils à ma disposition

Pour agir en faveur de l'égalité professionnelle et plus particulièrement sur la mixité, il est recommandé d'établir un bilan de la situation de votre entreprise. Celui-ci vous permettra de mettre en évidence les inégalités qui peuvent exister entre les femmes et les hommes dans leurs conditions d'emploi et de travail (le quizz proposé page 10 peut apporter une première piste de réflexion sur ce sujet).

C'est sur la base de ce diagnostic et surtout de son analyse que des actions correctrices (recrutement, formation, promotion, conditions de travail...) pourront être mises en œuvre pour plus d'égalité dans l'entreprise.

Pour vous accompagner dans cette démarche, l'État vous propose un service spécifique :

 [www.ega-pro.fr](http://www.ega-pro.fr)

L'ARACT Île-de-France met également à votre disposition un outil diagnostic égalité développé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

 [www.aractidf.org/egalite-hommes-femmes/ressources/loutil-diagnostic-egalite-de-laract](http://www.aractidf.org/egalite-hommes-femmes/ressources/loutil-diagnostic-egalite-de-laract)

Le **diagnostic Égalité Professionnelle** est un état des lieux des conditions d'emploi et de travail de vos salariés. Il peut tout simplement être réalisé à partir des données déclarées dans la DADS (déclaration annuelle de données sociales).

Ce document obligatoirement chiffré constitue un bilan précis et objectif de la situation de votre entreprise sur ce point. Il aura la forme d'un tableau, sans aucune donnée nominative, présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans les domaines suivants :



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



- > Effectifs au 31 décembre
- > Nombre d'embauches effectuées dans l'année
- > Nombre de départs intervenus suite à une rupture du contrat de travail
- > Âge moyen
- > Types de contrat (CDI, CDD, contrat aidé...)
- > Catégories professionnelles
- > Durée du travail (avec répartition des effectifs
- à temps complet/partiel et répartition du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires)
- > Rémunérations

À l'aide d'un tableau, vous pouvez vous-même constituer une base de données égalité en y faisant figurer, par exemple, les éléments suivants :

Catégorie professionnelle	Sexe	Effectif	Nombre embauches	Âge moyen	Type de contrat		Contrats aidés	Durée du travail				Rémunération		
					CDI	CDD		Nombre de salariés		Nombre d'heures supp/com		Moyenne	Médiane	
								TC	TP	HS	HC			
Ouvriers	H													
	F													
Employés	H													
	F													
Cadres	H													
	F													

## À savoir : votre délégation régionale AFT peut vous aider dans cette démarche.



Jean-Marc PARIS ☎ 06 88 21 77 93 ✉ jean-marc.paris@aft-dev.com  
 Hieu N'GUYEN ☎ 06 84 50 13 66 ✉ hieu.nguyen@aft-dev.com  
 Nathalie CHARVET ☎ 06 27 16 37 71 ✉ nathalie.charvet@aft-dev.com

**Une aide financière peut vous être proposée pour financer votre étude relative à l'égalité professionnelle. Pour en savoir plus, reportez-vous à la page 13.**

Par la suite, il vous faudra analyser ces informations.

Cette analyse vous permettra de définir des objectifs en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes dans votre entreprise (cf. fiches techniques – chapitre 3).



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



# QUIZZ

## Et vous, dans votre entreprise, où en êtes-vous ?

### Égalité professionnelle : la politique de mon entreprise

**1** Un état des lieux sur les données femmes/hommes a-t-il été réalisé ?  oui  non

**2** Mon entreprise a mis en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle suite à cet état des lieux ?  oui  non

**3** A-t-on sensibilisé les salariés, la direction, les partenaires sociaux sur ce sujet ?  oui  non

### La rémunération

**1** Il n'existe pas dans mon entreprise d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.  oui  non

**2** Un plan d'action visant à diminuer ces écarts a été mis en place.  oui  non

**3** Existe-t-il une politique salariale formalisée et diffusée ?  oui  non

### Le recrutement et la mixité des emplois

**1** Dans mon entreprise, nous recrutons des femmes sur des postes dits masculins (exemple : conduite).  oui  non

**2** Nous avons des équipes mixtes (même métier, même niveau, même classification...).  oui  non

**3** Une procédure a été mise en place afin de recruter des femmes et favoriser la mixité.  oui  non

**4** Les femmes sont peu représentées sur certains métiers (conduite, manutention, etc.) et il est prévu des adaptations de postes, aménagements...  oui  non

### La promotion et la gestion des carrières

**1** Existe-t-il des critères d'évaluation des carrières ?  oui  non

**2** Les femmes et les hommes ont les mêmes chances d'accéder à des postes à responsabilité.  oui  non

**3** Les contraintes parentales sont-elles prises en considération afin de ne pas nuire au développement des compétences et donc à la promotion ?  oui  non

### La formation professionnelle

**1** Existe-t-il une politique de formation des salarié(e)s



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



formalisée (en dehors des formations obligatoires de type FCO – MD – CACES...)?

oui  non

**2** Encourage-t-on les femmes comme les hommes à se positionner sur des formations?

oui  non

**3** Des formations de sensibilisation sur le sujet de l'égalité professionnelle ont-elles été proposées?

oui  non

physiques, pénibles (charges lourdes, travail répétitif ou solitaire...) sont adaptés à l'emploi des femmes.

oui  non

**2** Les horaires sont-ils adaptés afin de prendre en compte les contraintes d'ordre familial (planning, horaires de réunion...)?

oui  non

**3** Il existe des locaux spécifiques tenant compte de la mixité (vestiaires, toilettes...).

oui  non

**4** Nous gérons de manière équitable les congés maternité et parentaux.

oui  non

## Les conditions de travail et articulation vie personnelle/professionnelle

**1** Dans mon entreprise, les postes

# RÉSULTATS

## Vous avez une majorité de oui

Vous placez l'égalité professionnelle au cœur de votre stratégie et c'est une de vos préoccupations principales. Vous êtes conscient que l'égalité professionnelle est un levier de motivation et de performance de vos salariés. Elle représente un véritable enjeu de développement de votre entreprise. Ne changez rien !

## Vous avez une majorité de non

L'égalité professionnelle n'est pas un sujet de développement dans votre entreprise. Si vous ne vous êtes pas encore engagé dans cette démarche, peut-être est-ce parce que vous n'avez pas trouvé un organisme vous proposant son aide pour mener une réflexion sur ce sujet. Sachez que la délégation régionale de l'AFT peut vous conseiller.

## Vous avez autant de oui que de non

Vous vous préoccupez de l'égalité professionnelle, mais vous avez du mal à mettre en place une véritable organisation, à développer une stratégie, avec des actions significatives et mesurables. N'hésitez pas à demander conseil auprès de votre délégation régionale AFT.

# 3

## Les actions permettant de favoriser la mixité dans mon entreprise

À travers la « photographie » de votre société, il va falloir apprécier pour les diverses catégories socio-professionnelles la situation respective des femmes et des hommes dans les différents domaines vus précédemment. Vous pourrez ainsi définir des objectifs de progression et des

actions pour réduire les écarts éventuellement constatés.

Au vu de l'enquête réalisée en 2016 auprès d'entreprises partenaires, nous avons retenu cinq domaines qui méritent d'être reconsidérés :



Les fiches pratiques proposées sont téléchargeables en cliquant sur leur icône. Elles vous montreront quelques pistes d'amélioration ainsi que des exemples concrets pouvant être déclinés au sein des TPE et PME franciliennes du transport. Elles ont pour objectif de vous aider dans l'élaboration **d'un bilan ou plan d'action**.

# 4

## Les aides financières de l'État en direction des entreprises

**Les actions menées par les sociétés qui souhaitent rééquilibrer la place des femmes dans l'emploi peuvent être mises en œuvre avec le soutien financier de l'État.**

Ces aides sont accordées à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, pour leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle et la mise en place de mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion et d'amélioration des conditions de travail (article L1143-1 du code du travail).

**Elles peuvent couvrir plusieurs champs :**

- Aide au conseil afin d'assister l'entreprise dans l'établissement d'un diagnostic de la situation des hommes et des femmes et dans l'étude de mesures correctrices.
- Aide à l'action avec notamment le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

### L'aide au conseil : aide au conseil orientée sur l'égalité professionnelle

Cette aide concerne les entreprises de moins de trois cents salariés. Elle a pour objectif d'aider l'entreprise à réaliser, avec un intervenant extérieur, une étude de sa situation en matière d'égalité professionnelle et de mettre en place des pistes d'actions afin de rééquilibrer ou d'améliorer l'embauche, la formation, la promotion ou les conditions de travail des femmes.

**Cette aide fait l'objet d'une convention entre l'État, représenté par le Préfet de Région, et le chef d'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Elle doit prévoir :**

- L'objet, le contenu, le délai de réalisation, les conditions de diffusion de l'étude.
- Le montant de l'aide financière de l'État.

Le montant de l'aide couvre 70% (dans la limite de 10 700 euros) du coût de l'intervention du conseil extérieur à l'entreprise, ainsi que du surcoût interne, qu'il s'agisse du diagnostic de situation de l'entreprise ou de la conception d'une opération.

### Qui contacter en Île-de-France

Déléguée régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité :  
Thalia BRETON ☎ 01 82 52 43 10  
✉ thalia.breton@paris-idf.gouv.fr

OPCA Transport et Services :  
Christophe PASSERIEUX  
☎ 01 41 73 78 70  
✉ c.passerieux@opca-ts.com



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



# L'aide à l'action

## Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est entré en vigueur le 9 décembre 2011. Il est le résultat de la fusion des deux dispositifs existant précédemment : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois.

### Entreprises éligibles

**Il concerne toutes les entreprises sans condition d'effectif :** employeurs de droit privé, associations, groupements d'employeurs, sociétés civiles, entreprises de travail temporaire, coopératives, professions libérales...

Pour en bénéficier, ces structures doivent s'engager à contribuer à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à favoriser la mixité des emplois par l'adoption de mesures de sensibilisation, d'embauche,

de promotion et d'amélioration des conditions de travail.

### Salariées bénéficiaires

Toutes les femmes peuvent être concernées, sans condition d'âge ni de niveau de qualification. Elles doivent cependant être embauchées :

- en contrat à durée indéterminée
- en contrat à durée déterminée d'au moins six mois
- en mission d'intérim lorsque la mission est d'une durée égale ou supérieure à six mois

**ATTENTION**  
Ce contrat ne peut être conclu que si l'employeur justifie de la régularité de sa situation en matière d'obligations fiscales et sociales, s'il consacre à la formation professionnelle un montant au moins égal à celui imposé par la loi et s'il atteste de ne pas avoir sollicité une autre aide publique à caractère identique.



Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut être conclu qu'après :

- soit la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, d'un plan d'action unilatéral en l'absence de délégué syndical ou en cas d'échec des négociations ;
- soit l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

## Montant de l'aide

L'aide est accordée, dans la limite de :

- 50% du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ; des coûts pédagogiques, de communication et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle.
- 30% des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant d'actions de formation pendant la durée de réalisation du contrat. Sont exclues de l'aide éventuelle les augmentations de rémunérations.

Les actions conduites par l'entreprise peuvent prendre plusieurs formes et sont cumulables entre elles ; il est donc possible par exemple de financer à la fois une action de formation, un aménagement du poste de travail et une action de sensibilisation destinée au personnel de l'entreprise. Les dépenses directement imputables à la réalisation du contrat sont prises en compte déduction faite de la taxe sur la valeur ajoutée. Elles incluent les charges sociales patronales.

## Les modalités du contrat

Le contrat doit préciser les informations suivantes :

- Engagements de l'entreprise et modalités de contrôle de leur réalisation.
- Modalités d'évaluation et de diffusion de l'information sur les actions réalisées.
- Montant de l'aide de l'État et conditions de son versement.

## Comment faire sa demande

La demande de contrat doit être faite par la Direction de l'entreprise qui doit constituer un dossier en quatre exemplaires. L'instruction des dossiers est assurée par le ou la chargé(e) de mission départemental(e) aux droits des femmes et à l'égalité, ou par le ou la délégué(e) régional(e) aux droits des femmes et à l'égalité si le champ d'application territorial du contrat s'étend sur plusieurs départements.

Après instruction, le contrat est signé par l'employeur et le Préfet de Région. Au terme du contrat, un compte rendu des actions réalisées est adressé à la DIRECCTE et au chargé(e) de mission départemental(e) aux droits des femmes et de l'égalité.

Texte de référence :

**CIRCULAIRE N° DGCS/SDFE/B3/2012/77 du 17 février 2012**

*relative aux conditions d'application du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévu par décret n°2011-1830 du 6 décembre 2011*



## Qui contacter en Île-de-France

Déléguée régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité :  
Thalia BRETON ☎ 01 82 52 43 10  
✉ thalia.breton@paris-idf.gouv.fr

DIRECCTE IDF (DFSE) :  
Sabrina CLAUDIO  
☎ 01 70 96 14 98  
✉ sabrina.claudio@directe.gouv.fr



Ce projet est co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



DÉVELOPPER  
LA FORMATION TRANSPORT  
ET LOGISTIQUE



Délégation régionale Île-de-France  
11 place d'Aquitaine  
94 516 RUNGIS Cedex  
01 49 78 21 10



DÉVELOPPER  
LA FORMATION TRANSPORT  
ET LOGISTIQUE



Ce projet est co-financé  
par le Fonds Social Européen  
dans le cadre du programme  
opérationnel national  
« Emploi et Inclusion » 2014-2020

