

# Agir pour l'égalité professionnelle et salariale

GUIDE DES BONNES PRATIQUES

P O I T O U - C H A R E N T E S



Agir pour l'égalité professionnelle et salariale



## Sommaire

<i>L'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise</i> .....	p2
<i>Le rapport de situation comparée</i> .....	p4
<b>LES FICHES PRATIQUES</b> .....	p7
• <i>J'évalue la situation de mon entreprise</i> .....	p8
• <i>Mon entreprise face aux stéréotypes</i> .....	p18
• <i>La rémunération des femmes et des hommes</i> .....	p20
• <i>Recrutement et intégration dans l'entreprise</i> .....	p22
• <i>Promotion professionnelle et formation</i> .....	p24
• <i>Articulation des temps de vie</i> .....	p26
• <i>Conditions de travail</i> .....	p28
<i>Adresses et contacts utiles</i> .....	p30



## **Ne pas attendre le 31 décembre 2010 pour négocier sur l'égalité salariale et professionnelle femmes hommes**

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a fixé l'échéance au 31 décembre 2010 aux entreprises pour déterminer et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Ce guide pratique a pour objet d'aider le chef d'entreprise et les représentants du personnel à négocier et à agir pratiquement.

### **L'égalité de rémunération**

Les femmes perçoivent une rémunération inférieure de 27% à celle des hommes, de 16% lorsque l'on compare les salaires horaires bruts. Leur développement de carrière est moindre que celui de leurs collègues masculins.

Aujourd'hui, une seule entreprise de plus de 300 salariés sur deux réalise le diagnostic via le rapport de situation comparée. Seule cette démarche permet ensuite de nourrir la négociation et d'élaborer, soit par un accord d'entreprise, soit par un plan, un ensemble de mesures pratiques et adaptées pour supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

En novembre 2009, seules 7,5% des entreprises ayant un délégué syndical ont signé un accord d'égalité professionnelle. L'implication du chef d'entreprise et des représentants du personnel doit pouvoir être accrue, sans attendre des sanctions.

### **La place des femmes dans l'emploi**

La place des femmes dans l'emploi est encore très sectorisée. Elles sont surreprésentées dans les emplois peu qualifiés et minoritaires dans les emplois de cadres. La part des femmes ayant un emploi à temps partiel est cinq fois supérieure à celle des hommes alors que beaucoup d'entre elles expriment le souhait de travailler davantage. Valoriser le travail, favoriser un meilleur accès des femmes à tous les emplois et secteurs d'activité constitue un objectif à atteindre.

Il est nécessaire de favoriser l'accès des femmes à la formation et à la qualification, leviers de la promotion professionnelle. L'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle doit faire l'objet de mesures concrètes. L'accès des femmes dans les instances de direction et de représentation du personnel doit être accéléré.

Les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) ont signé un accord national interprofessionnel unanime le 1<sup>er</sup> mars 2004. Ils abordent la question sous ses différents aspects, salaires, recrutement, formation, promotion, orientation professionnelle, articulation des temps de vie professionnelle et familiale. Il est temps et possible d'agir concrètement dans votre entreprise.



# Obligation annuelle de négocier dans l'entreprise

***L'obligation de négocier vise toutes les entreprises dans lesquelles une ou plusieurs sections syndicales sont constituées, y compris les entreprises de moins de 50 salariés où un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical.***

## Quel est l'objet de la négociation ?

Les entreprises ont deux types d'obligations qui se recoupent sur ce thème :

Ⓛ L'obligation d'engager chaque année une négociation sur les objectifs et les mesures d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès :

- à l'emploi (recrutement...),
- à la formation professionnelle,
- à la promotion professionnelle,
- aux conditions de travail,
- aux conditions d'emploi, en particulier celles des salariés à temps partiel,
- à l'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

(Article L.2242-5 du code du travail).

Si un accord est signé dans l'entreprise comportant de tels objectifs et mesures, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Ⓛ Simultanément, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires effectifs (Article L.2242-8 1° du code du travail), l'employeur a l'obligation de prendre en compte la définition et la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (Article L.2242-7 du code du travail).

En cas d'échec de la négociation, le thème de la suppression des écarts de rémunération doit être de nouveau abordé l'année suivante.

## Qui prend l'initiative de la négociation ?

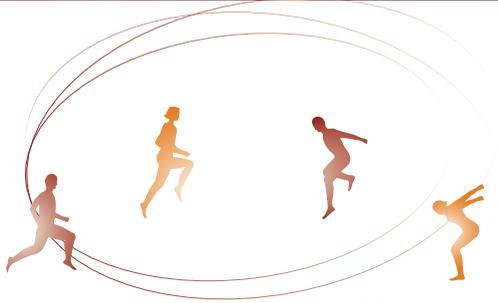
Depuis le 25 mars 2006, à défaut d'initiative de l'employeur, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentative dans l'entreprise (Article L.2242-7 alinéa 2 du code du travail).

## Quels sont les documents à fournir en vue de la négociation ?

La négociation annuelle s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport écrit de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (Article L.2323-57 du code du travail - entreprise de trois cents salariés et plus).

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés des éléments du rapport de situation comparée sont inclus dans le rapport annuel sur l'emploi.

Le ministre souligne qu'il apparaît pertinent de présenter le même rapport que celui qui prévaut dans les entreprises de trois cents salariés au moins (JO du 17 mai 2007, circulaire du 19 avril 2007 fin de la Fiche 1).



Ces données sont complétées éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

### **Qu'entend-on par obligation d'engager une négociation « loyale et sérieuse » ?**

L'engagement sérieux et loyal des négociations par l'employeur résulte des conditions précisées par l'article L.2242-2 du code du travail.

Il implique de la part de l'employeur :

- **1** - Une convocation à la négociation des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.
- **2** - La fixation du lieu et du calendrier des réunions.
- **3** - La communication des informations nécessaires pour permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons de ces situations.
- **4** - Une réponse motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.
- **5** - Un procès verbal consignait les propositions respectives des parties.

### **Quel est le contrôle exercé par la DIRECCTE ?**

Lors du dépôt d'un accord collectif sur les salaires effectifs, les services de la DIRECCTE contrôlent que cet accord est accompagné d'un procès verbal d'ouverture des négociations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes comportant les cinq points cités ci-dessus qui fondent l'engagement d'une négociation loyale et sérieuse des parties et notamment les propositions respectives des parties. (Article L.2242-10 du code du travail).

### **Quelles sont les sanctions encourues en l'absence de négociation ?**

L'article 26 (V) de la loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 dite "loi en faveur des revenus du travail" a prévu une sanction financière à l'encontre de l'employeur qui au cours d'une année civile n'aurait pas rempli l'obligation de négocier sur les salaires (Article L.2242-8 1° du code du travail) dans les conditions prévues aux articles L.2242-1 à L.2242-4 qui sont rappelées ci-dessus. Ces sanctions ont été applicables au terme de l'année civile 2009.



## Rapport de situation comparée

***Toutes les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de réaliser un rapport relatif à la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise. Deux rapports se distinguent en fonction de l'effectif de l'entreprise. Pour les moins de 300 salariés, les informations relatives à la situation des hommes et des femmes se situent dans le rapport annuel alors que pour les plus de 300 salariés, c'est le rapport de situation comparée qui constitue l'outil de mesure, d'analyse et de négociation.***

### Rédaction du rapport

Il s'agit de :

- Mesurer les écarts entre les femmes et les hommes dans tous les domaines d'emploi. Des constats établis en effectif et pourcentages faciliteront leur compréhension.
- Rédiger l'analyse de chaque élément de comparaison. Ces derniers pourront être accompagnés des explications et/ou des constats établis des années précédentes pour révéler les améliorations même si l'égalité n'est pas forcément atteinte.
- Mentionner et expliquer les actions réalisées ou non au cours de l'année écoulée pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Définir les objectifs et les actions à mettre en place pour l'année à venir.

Il est nécessaire de consulter le CE, de tenir le rapport à la disposition de l'inspection du travail, et d'en informer les salariés.

Attention à ne pas produire un rapport erroné : le rapport doit être complet pour

évaluer dans son ensemble la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise. Les documents doivent être remis aux représentants du personnel avant la réunion du comité d'entreprise (minimum 15 jours).

### Ne pas hésiter à :

- Vérifier (prendre appui) la législation et le code du travail.
- Se former sur le sujet.
- Collaborer avec les instances représentatives du personnel.
- S'interroger sur la politique et la culture de l'entreprise sur le sujet.
- S'interroger sur les mauvaises pratiques et les raisons des écarts existants entre les hommes et les femmes.
- Envisager les bonnes pratiques.



## Pour aller plus loin...

### PUBLICATIONS – GUIDES

#### **AGEFOS PME**

🕒 Agir pour la mixité et l'égalité professionnelles, une stratégie gagnante pour les petites et moyennes entreprises - Guide d'accompagnement pour l'intégration de l'objectif d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

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

#### **CREDES**

🕒 Guide sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, à destination des élus du comité d'entreprise.

CREDES - Boulevard François Arago - Parc les colonnes vertes - 79180 Chauray  
Tél. 05 49 76 80 90

#### **ANACT**

🕒 Travail et Changement n°327, "Les conditions de travail ont-elles un sexe ?", 16 p. Réseau ANACT, sept-oct 2009.

🕒 Etudes et documents, "Genre et conditions de travail - mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges", 185 p. Editions réseau ANACT, octobre 2009.

🕒 Actes du séminaire "Genre et travail - prendre en compte les questions de mixité et d'égalité professionnelle dans l'amélioration des conditions de travail", 105 p., Réseau ANACT, juin 2008

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

4, quai des Etroits - 69321 Lyon Cedex 05 - Tél : 04 72 56 13 13 - Fax : 04 78 37 96 90

### SITES UTILES

#### **SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL**

🕒 Rapport de situation comparée

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/dossiers/gestion-ressources-humaines/>

[egalite-professionnelle/rapport-situation-comparee/rapport-situation-comparee.html](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/dossiers/gestion-ressources-humaines/egalite-professionnelle/rapport-situation-comparee/rapport-situation-comparee.html)

🕒 Espace femmes / égalité

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/>

#### **SITE DE L'OBSERVATOIRE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE**

🕒 <http://www.observatoire-parentalite.com>

#### **SITE DU CREDES**

🕒 Fiche synthétique "Agir pour une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : les représentants du personnel aidés et accompagnés par le CREDES"  
<http://www.credes.asso.fr/modules/actualites/upload/fiche%20synthétique%2009.pdf>

🕒 Etude "Egalité professionnelle hommes femmes"

<http://www.credes.asso.fr/accueil.asp?mode=3>



# Agir pour l'égalité professionnelle et salariale





## Introduction aux fiches

***Ce guide se veut avant tout un outil pratique et immédiatement utilisable à l'usage des chefs d'entreprise, de leur encadrement et des représentants du personnel.***

Dans cette deuxième partie, il vous propose tout d'abord de réaliser votre autoévaluation qui a pour but de dessiner le portrait de votre entreprise au regard de l'égalité professionnelle et salariale. Chaque grand thème évoqué est décliné en plusieurs domaines qui comportent une sorte d'échelle dont chaque degré constitue une étape de progression vers une situation d'égalité. Le principe consiste à situer l'état des pratiques dans votre entreprise, et à établir votre "score" à l'aide des points indiqués, pour enfin vous positionner sur la cible en page 17.

Cet exercice n'a d'autre ambition que de vous permettre d'identifier les domaines dans lesquels votre entreprise se distingue positivement, ou ceux dans lesquels elle devrait envisager des actions.

Les fiches pratiques qui suivent vous indiqueront, pour chaque domaine, quelles sont les règles à respecter et les erreurs à éviter. Elles vous aideront également à concevoir un plan d'actions en vous proposant quelques pistes.



# J'évalue la situation dans mon entreprise

Thème 1

→ Nbr de points sur 6

→ Mon score



## NOTRE POLITIQUE D'ENTREPRISE

### Sensibilisation et promotion

0 pt

Nous n'avons pris aucun engagement sur le sujet.

1 pt

Nous sommes sensibles à la problématique sans avoir pris d'engagement formel.

2 pt

Nous avons défini une politique en matière d'égalité femme/homme. Elle est formalisée et diffusée.

3 pt

En plus du point précédent, nous avons mené des actions de sensibilisation. Notre engagement est partagé par le personnel.

### Actions engagées

0 pt

Nous n'avons fait aucune action spécifique sur le sujet.

1 pt

Nous avons réalisé un état des lieux social spécifiant les données femme/homme.

2 pt

Nous avons élaboré un plan d'actions issu de l'état des lieux social.

3 pt

En plus du point précédent, nous avons conduit diverses actions. Nous en effectuons le suivi.



## Thème 2

→ Nbr de points sur 6

→ Mon score



### RÉMUNÉRATIONS DES FEMMES ET DES HOMMES

#### Politique salariale

0 pt

Nous n'avons pas de politique salariale claire et lisible. Cela peut engendrer des écarts de salaires non justifiés entre femmes et hommes.

1 pt

Nous avons une politique salariale formalisée et diffusée.

2 pt

En plus du point précédent, les décideurs sont sensibilisés au respect de l'égalité des rémunérations. Les écarts injustifiés entre femmes et hommes sont ainsi limités.

3 pt

En plus du point précédent, nous avons mis en place des procédures qui garantissent une équité des salaires et des augmentations entre femmes et hommes.

#### Différences salariales

0 pt

Nous savons qu'il existe des différences salariales entre les femmes et les hommes. Nous n'avons rien mis en place pour les réduire.

1 pt

Nous n'avons identifié aucune différence salariale. Nous n'avons aucun outil pour le faire.

2 pt

Nous avons identifié quelques différences salariales persistantes. Nous avons un plan d'action visant à diminuer ces écarts.

3 pt

Nous n'avons aucune différence salariale. Nous avons mis en place des outils RH nous permettant d'en assurer le suivi.



# J'évalue la situation dans mon entreprise

## Thème 3

➔ Nbr de points sur 12

### RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE

#### Politique de recrutement

0 pt

Nos métiers sont essentiellement occupés par des hommes (ou des femmes).  
Nous ne recrutons pas spécifiquement des personnes de sexe opposé.

1 pt

Nous souhaitons ouvrir nos métiers au sexe opposé, mais nous recevons peu de candidature.

2 pt

Nous avons déjà intégré des femmes sur des métiers traditionnellement masculins, et vice-versa.

3 pt

Nous encourageons la mixité dans nos métiers.  
Nous avons défini des objectifs de recrutement favorisant la mixité.

#### Offre de recrutement

0 pt

Nos offres de recrutement ne s'adressent qu'à des hommes (ou qu'à des femmes).

1 pt

Nos offres de recrutement sont neutres et asexuées.

2 pt

Nous intégrons la mention «femme-homme» dans nos offres.  
Nous veillons à ce que l'intitulé du métier soit décliné au masculin et au féminin.

3 pt

En plus du point précédent, nous menons des actions de communication externe pour attirer des personnes de sexe opposé (organismes de formation, Pôle emploi...)



➔ Mon score  

## RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE

### Sélection des candidat(e)s

0 pt

Nous n'avons pas de procédure formalisée de sélection des candidats. Des inégalités de recrutement entre hommes et femmes peuvent apparaître.

1 pt

Nous n'avons pas de procédure formalisée, mais nous nous efforçons de respecter une certaine parité dans nos recrutements.

2 pt

Nous traitons les candidatures femme/homme de manière équitable en nous basant sur les compétences ou les habiletés.

3 pt

En plus du point précédent, nous avons mis en place un système d'évaluation pour vérifier l'existence d'une réelle égalité.

### Intégration de nouveaux arrivants

0 pt

Nous n'avons pas de processus d'accueil formalisé.

1 pt

Nous avons un processus d'accueil formalisé, mais il ne tient pas compte des spécificités liées à l'intégration d'un salarié de sexe opposé dans un collectif fortement masculin ou féminin.

2 pt

Nous avons un processus d'accueil formalisé. Il précise les modalités d'intégration à mettre en place lors de l'accueil d'une personne de l'autre sexe.

3 pt

En plus du point précédent, nous avons mis en place des actions de sensibilisation spécifiques pour changer les représentations sur les métiers afin de favoriser la mixité des équipes.



# J'évalue la situation dans mon entreprise

## Thème 4

→ Nbr de points sur 9

### PROMOTION PROFESSIONNELLE ET FORMATION

#### Politique de promotion interne

0 pt

Nous n'avons pas de politique d'évolution de carrière formalisée. Les promotions sont aléatoires, essentiellement pour des personnes de même sexe.

1 pt

Nous avons une politique d'évolution des carrières avec des critères d'évaluation transparents. Elle doit permettre une évolution identique pour les hommes et les femmes.

2 pt

En plus du point précédent, nos critères tiennent compte des spécificités du sexe le moins représenté, afin que ces personnes aient les mêmes chances d'accéder aux postes à responsabilité.

3 pt

En plus du point précédent, nous encourageons l'évolution des carrières du sexe le moins représenté au sein de l'entreprise.

#### Formation et évolution des compétences

0 pt

Nous n'avons pas de processus de développement des compétences formalisé (plan de formation, gestion des parcours, tutorat...).

1 pt

Nous avons un processus de développement des compétences formalisé. Il doit permettre à tous d'en bénéficier quelque soit le sexe et la qualification.

2 pt

En plus du point précédent, nous sommes vigilants pour ne pas exclure les salariés à temps partiel et/ou en horaire atypique.

3 pt

En plus du point précédent, nous sommes vigilants à ce que les contraintes liées à la parentalité ne soient pas un frein au développement des compétences.





## ➔ Mon score

### Entretiens et outils d'évaluation

0 pt

Nous n'avons pas de processus d'évaluation. Les encadrants gèrent l'évaluation de leurs collaborateurs comme ils le souhaitent.

1 pt

Nous avons mis en place des critères objectifs d'évaluation. Les entretiens annuels sont basés sur des critères de compétences et l'atteinte des objectifs de l'année.

2 pt

En plus du point précédent, nous menons auprès des encadrants des actions de sensibilisation à la non discrimination femme/homme lors des entretiens annuels.

3 pt

En plus du point précédent, nous avons mis en place un processus de contrôle de l'équité femme/homme dans leur évaluation.





# J'évalue la situation dans mon entreprise

## Thème 5

→ Nbr de points sur 9

### CONDITIONS DE TRAVAIL

#### Animation et gestion des équipes de travail

0 pt

Notre management est basé sur des représentations classiques des métiers. Les équipes de travail peuvent être excluentes pour les personnes du sexe le moins représenté.

1 pt

Nos équipes de travail sont mixtes et fonctionnent sans tension particulière.

2 pt

Nous sensibilisons l'encadrement aux modalités de management et d'organisation spécifiques à mettre en place au sein des équipes.

3 pt

En plus du point précédent, nous sensibilisons l'ensemble du personnel aux questions de mixité. Nos équipes de travail sont équilibrées et basées sur la collaboration et l'entraide.

#### Santé et sécurité au travail

0 pt

Nous avons des postes de travail pénibles (charges lourdes, travail répétitif) inadaptés à l'emploi des femmes.

1 pt

Nous répartissons les postes de travail en fonction des risques et de la pénibilité, en tenant compte du genre.

2 pt

En plus du point précédent, le CHSCT est sollicité sur la mixité. Nous adaptons certains postes de travail aux spécificités liées au genre.

3 pt

En plus du point précédent, nous menons une démarche globale d'amélioration des conditions de travail, afin de rendre tous les postes accessibles aux hommes comme aux femmes.



➔ **Mon score**

## Aménagement des locaux

0 pt

Les femmes et les hommes partagent les mêmes vestiaires et locaux sanitaires.

1 pt

Nos bâtiments sont conformes aux exigences en matière de mise à disposition de vestiaires et de locaux sanitaires (séparation des toilettes et vestiaires).

2 pt

Nous menons une démarche d'aménagement des bâtiments tenant compte de la mixité de nos équipes ainsi que de leurs attentes et besoins.

3 pt

En plus du point précédent, nous avons des locaux spécialement dédiés aux femmes enceintes ou allaitantes, des salles de repos, etc.





# J'évalue la situation dans mon entreprise

## Thème 6

→ Nbr de points sur 6

→ Mon score



### ARTICULATION DES TEMPS DEVIE

#### Temps de travail et articulation vie privée, vie professionnelle



0 pt

Notre culture d'entreprise est fortement basée sur la présence des salariés avec des plages horaires très larges. Les activités se poursuivent parfois hors temps de travail, voire au domicile.

1 pt

Nous nous conformons aux standards du secteur d'activité en matière de gestion du temps de travail.

2 pt

Nous limitons au maximum le recours à des horaires atypiques et nous répartissons les équipes en fonction des contraintes et des choix personnels.

3 pt

En plus du point précédent, nous cherchons à préserver la vie privée (planning établi à l'avance, charte des temps de travail, horaires de réunion, etc.).

#### Parentalité, maternité et paternité

0 pt

Les contraintes familiales de nos salariés ne nous concernent pas. Les congés parentaux ne doivent pas être pris au détriment de l'activité de l'entreprise.

1 pt

Nous anticipons au maximum les congés parentaux ainsi que leurs répercussions sur les conditions de travail des autres salariés.

2 pt

En plus du point précédent, nous cherchons à faciliter la vie familiale : accès à des temps partiel, retour progressif vers des temps pleins, jours enfants malades, vacances scolaires, etc.

3 pt

En plus du point précédent, nous avons une forte volonté de promouvoir et soutenir la parentalité : adoption d'une charte, participation aux frais de garde, crèche inter-entreprise, etc.



## ➔ Interprétation des résultats

### Niveau 1

#### Pratiques inexistantes

Il est nécessaire d'améliorer vos pratiques si vous voulez engager une réelle politique en faveur de la mixité de vos emplois.

### Niveau 2

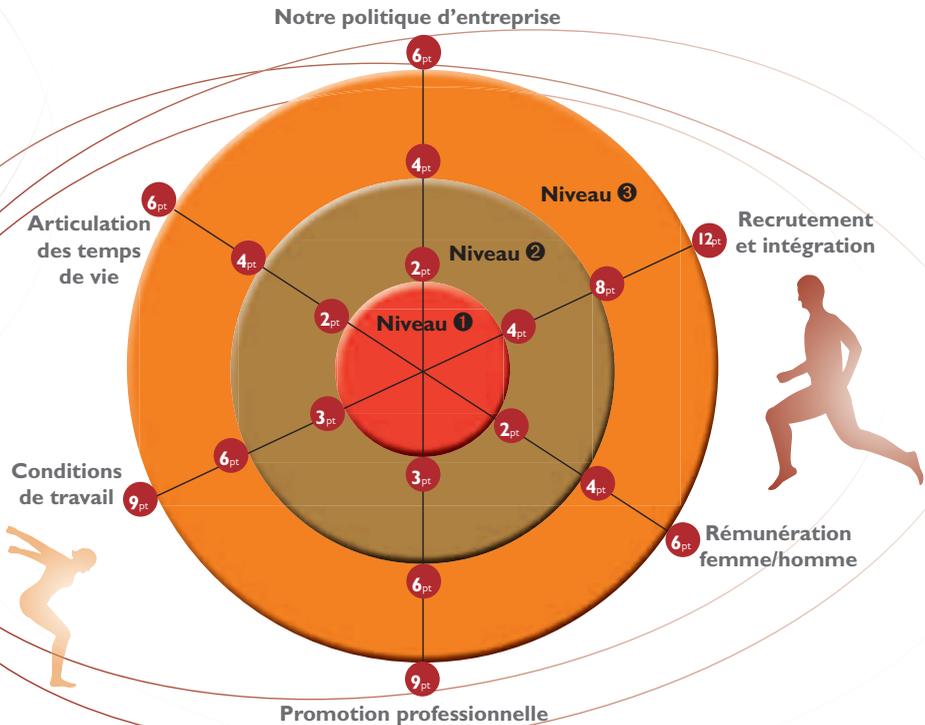
#### Pratiques partielles

Vos pratiques sont améliorables. Des efforts restent à faire afin de mieux promouvoir l'égalité professionnelle et salariale femme/homme.

### Niveau 3

#### Pratiques nombreuses

Vos pratiques sont exemplaires et concourent à l'insertion durable des hommes comme des femmes dans votre entreprise. L'atteinte d'un tel niveau sur l'ensemble des thématiques fait de votre entreprise un exemple en matière d'égalité professionnelle et salariale femme/homme.





# Mon entreprise face

La réussite d'un projet de démarche d'égalité professionnelle s'inscrit dans la durée. Elle nécessite un engagement fort de la direction et de l'encadrement, ainsi que des représentants du personnel. Il n'est pas rare que les freins à l'égalité professionnelle et salariale soient inconscients, ils relèvent le plus souvent des stéréotypes. C'est pourquoi il est utile, tant pour établir un constat objectif de situation que pour assurer la réussite d'un plan d'actions, d'identifier ces préjugés pour mieux les combattre.

*Des éléments pour argumenter...*



## La pénibilité physique

*« Elles ne sont pas assez costauds pour faire des travaux d'hommes »  
« C'est pas la place d'une femme » « Elles vont perdre leur féminité »*

**Mais :**

- Il y a des hommes fluets et des femmes solides.
- Les femmes ont de tout temps effectué des travaux pénibles.
- Certains métiers dits "féminins" nécessitent de la force physique (ménage, soins, etc.).
- De nombreuses tâches sont maintenant mécanisées ou peuvent l'être (grâce aux contrats de mixité).
- Un aménagement des postes de travail permet d'améliorer les conditions de travail pour les femmes et les hommes.

## La technique n'a pas de sexe

*« Les femmes sont nulles en technique » « La technique c'est pour les hommes »*

**Mais :**

- Lorsque le contenu de leurs métiers devient plus technique, les femmes s'y adaptent et acquièrent les compétences nécessaires.
- Pendant la guerre, les femmes ont fait tourner l'industrie métallurgique (les freins culturels sont dépassés quand la situation l'impose !).
- Les femmes investissent de plus en plus les postes de conception et la sphère technique.
- En 2001, le 1<sup>er</sup> prix du concours Lépine a été remis à Florence Florit, ingénieure électronicienne qui a mis au point un télétransmetteur à infrarouge universel.



## La prise de responsabilités :

*« Elles ne savent pas commander » « Elles ont besoin d'un chef »*

### Mais :

- ▶ Avec la mise en place de la parité, les femmes ont investi la vie politique française et s'y impliquent autant que les hommes.
- ▶ La part des femmes chez les cadres reste inférieure à celle des hommes, mais elle a augmenté de 80% en 20 ans.
- ▶ La mixité professionnelle aux postes de décision optimise les stratégies managériales et va vers des solutions innovantes de gestion du temps de travail.
- ▶ La loi du 09/05/01 prévoit une négociation dans l'entreprise avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle y compris aux postes d'encadrement.
- ▶ Le fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative des femmes vise à leur faciliter l'accès au crédit bancaire.

## Disponibilité et mobilité :

*« Elles ne sont jamais disponibles le soir » « Le congé parental pour les hommes : Ce sont les fainéants qui le prennent ! » « Elles sont tout le temps absentes à cause de leurs enfants »*

### Mais :

- ▶ Maintenant que les hommes ont les mêmes droits (et les mêmes devoirs) que les femmes en matière de congé parental et de garde d'enfants, le temps pour lequel les femmes s'absentent de leur vie professionnelle (congé maternité) est en moyenne de 2 fois 4 mois sur 37 à 40 ans de travail !
- ▶ Les femmes sont mobiles quand leur situation professionnelle l'exige.
- ▶ Les conditions de travail doivent être compatibles à minima avec les obligations familiales et l'articulation des temps de vie, pour tous les salariés. Un refus de mobilité ne constitue pas une faute grave.



# Rémunération des fem

« Une grande entreprise de service public attribue les augmentations individuelles de salaire sur la base de bilans sexuels, en respectant la proportion des femmes et des hommes dans chaque service. Un suivi annuel est effectué afin que les salariés à temps partiel, majoritairement des femmes, connaissent une évolution comparable aux salariés à temps plein. »

  
Résorber  
les inégalités  
de salaires ?

## Les règles d'or

- ➔ Ouvrir une négociation collective d'entreprise sérieuse et loyale. L'employeur communique aux représentants syndicaux les informations nécessaires à la négociation. Ce sont les éléments permettant d'établir les écarts de rémunération existant, sur la base du rapport de situation comparée (données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle, éventail des rémunérations, rémunération moyenne ou médiane mensuelle, etc.).
- ➔ Bien connaître la situation de l'entreprise, par la réalisation d'un diagnostic partagé, un travail mené en interne, ou confié à un consultant qui réalisera la mesure des écarts salariaux.
- ➔ Prendre des mesures unilatérales effectives de suppression des écarts de rémunération, même à défaut de syndicat représentatif dans l'entreprise ou de réussite de la négociation.
- ➔ Prendre en compte les plaintes de discrimination salariale par le biais d'une procédure commune, entre l'employeur et les représentants du personnel.

## À ne pas faire

- ➔ Effectuer des diagnostics insuffisants qui évacuent le sujet, sans une étude objective approfondie.
- ➔ Etablir un accord qui ne contient pas de constats spécifiques, ou qui constate l'inexistence d'écarts injustifiés, alors qu'aucun travail sérieux d'examen n'est engagé.





- Déclarer que le constat est impossible.
- Constaté des écarts sans prendre de mesures de suppression des écarts, ou en les justifiant à tort.
- Mener une négociation qui ne traiterait pas des inégalités de rémunération, mais uniquement des autres thèmes.
- Mettre en place un plan d'action sans chiffres, sans cible, ni calendrier fiable et raisonnable, ni mesures positives à court terme.
- Elaborer un texte ou un plan d'entreprise, sans responsable désigné, ou sans modalités de suivi.

## Pistes d'action

- Réviser les échelles salariales. Le temps requis pour atteindre un niveau de salaire donné est beaucoup plus long pour les femmes que pour les hommes.
- Mettre en place une enveloppe financière salariale calculée en valeur absolue ou en pourcentage de la masse salariale de résorption des inégalités salariales femmes hommes.
- Mener une campagne de formation continue pour des publics féminins prioritaires.
- Créer des passerelles de progression des salaires.
- Engager des mesures visant à réduire le temps partiel subi : appliquer la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein, privilégier les propositions d'emplois à temps plein, etc.
- Réformer les pratiques de sélection et de promotion dans certains postes ou métiers.
- Appliquer le rattrapage du salaire suite à un congé de maternité (augmentations générales, augmentations individuelles perçues pendant le congé par les salariés de la même catégorie professionnelle).





# Recrutement et intégration

« Une entreprise de travaux publics de 153 salariés dont l'activité se situe sur les quatre départements du Poitou-Charentes souhaite recruter un chef de chantier pour encadrer des équipes en pose de bordures en voirie et en assainissement. Elle a rédigé son annonce de manière à ce que des femmes soient incitées à proposer leur candidature »

*Comment recruter, sans discriminer ?*

## Les règles d'or

- Restreindre le profil au champ strict de définition des compétences professionnelles attendues.
- La dénomination du poste proposé est obligatoirement au masculin et au féminin.  
Ex : Chef de chantier homme ou femme
- Ne pas prendre en considération le sexe dans le traitement des candidatures. (Interdit par la loi du 9 mai 2001, relative à l'égalité entre les femmes et les hommes).
- Réaliser des grilles d'analyses des compétences, de l'expérience et des connaissances pour objectiver la sélection et préparer l'entretien d'embauche avec des critères permettant d'apprécier les compétences transférables sur le poste.
- Constituer des binômes homme/femme pour effectuer les recrutements.
- En phase d'intégration dans l'entreprise, veiller à l'égalité de salaire d'embauche des femmes et des hommes à compétences et niveau de poste identiques et porter attention à la transparence et à la justification du choix du candidat.
- Pour le recrutement d'une femme sur un poste précédemment occupé exclusivement par des hommes, ou d'un homme dans une équipe exclusivement féminine, opérer les aménagements liés aux conditions de travail.  
Ex : Vestiaires et sanitaires obligatoirement séparés pour les hommes et les femmes.





## À ne pas faire

► Intégrer des éléments de discriminations déguisées dans la rédaction de l'offre d'emploi !

Ex : « Bonne résistance physique et nerveuse », « Sens de l'autorité », « grande disponibilité ».

► Ne pas porter attention aux stéréotypes subjectifs discriminants liés au sexe dans le traitement des candidatures. (Les femmes sont faites pour les tâches administratives, les hommes pour les travaux de force, etc.)

► Lors de l'entretien d'embauche, poser des questions uniquement aux femmes, par exemple sur leurs projets de maternité ou leurs charges familiales.

(Selon l'article L.122-45 du code du travail « il est illégal de tenir compte de la situation de famille d'un candidat dans les procédures de recrutement »).



## Pistes d'action

► Mettre en place les indicateurs obligatoires (article D.432.1 du code du travail)

Ex : Données chiffrées par sexe des embauches par catégorie socio-professionnelle et type de contrat de travail.

► Mettre en place des éléments d'analyse

Ex : Rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux.

► Réaliser un plan d'action pour la mixité, en définissant des objectifs chiffrés de mixité des recrutements et en donnant, selon la situation, la priorité aux femmes ou aux hommes. Étudier les conditions qui permettraient de féminiser des emplois jusque là occupés par des hommes ou l'inverse.

► Sensibiliser les recruteurs à l'égalité professionnelle et à la gestion de la diversité.

► Elargir les offres d'emploi à des populations plus diversifiées.

► Signer des contrats pour la mixité des emplois à l'embauche d'une ou plusieurs femmes dans l'entreprise. Ils apportent une aide financière sur la formation et la rémunération de la salariée ainsi que sur l'aménagement du poste de travail.



# Promotion professionnelle

« Chez un grand constructeur automobile, des accords sur l'évolution professionnelle des ouvriers placent les compétences au centre de la politique de promotion. Des critères objectifs ont été établis, comme les compétences réellement exercées dans la durée et la performance au poste de travail. Le diplôme et l'ancienneté ne sont pas pris en compte, dans le cadre d'un dispositif commun à tous les métiers de l'entreprise. »

*Placer  
la promotion  
sous le signe  
de la mixité*

## Les règles d'or

- Viser la mixité dans les postes, notamment ceux à responsabilités, ainsi que dans les formations, en donnant la priorité aux femmes le cas échéant (ou aux hommes selon la situation).
- Mettre en place des systèmes d'évaluation et de promotion uniquement basés sur les compétences. Mettre en place des grilles métiers avec des critères transparents.
- Aménager l'organisation du travail pour mieux tenir compte des contraintes individuelles des salariés (déplacements, horaires de réunions, planification individuelle et collective, temps partiel ou télé-travail).
- Utiliser la formation comme outil d'évolution, en l'adaptant au contexte de l'entreprise. Donner la priorité au personnel féminin s'il accède moins à la formation que les salariés masculins et les jeunes.
- Consulter les représentants du comité d'entreprise au sujet du plan de formation et l'organisation du travail, et tenir compte de leurs remarques.





# nnelle et formation

## À ne pas faire

- ▶ Considérer les demandes de temps partiel comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Plus généralement, prendre prétexte de la parentalité pour pénaliser l'évolution de carrière des femmes.
- ▶ Ne proposer aux femmes que les fonctions et les métiers les moins porteurs d'évolution professionnelle.
- ▶ Ne pas tenir compte de l'équilibre entre le temps professionnel et le temps personnel dans l'organisation du travail (horaires des réunions) et dans la programmation des actions de formation.
- ▶ Etablir un plan de formation sans perspectives d'évolution professionnelle, alors qu'il doit permettre la diversification des choix et la progression en responsabilités.
- ▶ Ne pas conduire chaque année les entretiens individuels. Il s'agit du meilleur moment pour évoquer avec le ou la salarié(e) ses besoins de formation, ses projets d'évolution, notamment à la suite d'absences longues comme les congés maternité.

## Pistes d'action



- ▶ Etablir un bilan de la mixité des emplois dans l'entreprise, dans tous les métiers et à tous les niveaux de responsabilité.
- ▶ Etablir un bilan précis de la situation des salariés au regard de la formation, en tenant compte du nombre d'heures suivies, du type d'emploi et du sexe.
- ▶ Recourir aux périodes de professionnalisation, dont peuvent notamment bénéficier les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé maternité (et les hommes après un congé parental d'éducation).
- ▶ Mettre en place des formations visant à requalifier certains métiers dévalorisés, quand majoritairement occupés par des femmes, ainsi que des actions permettant de développer la mixité dans certains métiers et à certains niveaux de responsabilité.
- ▶ Promouvoir la validation des acquis de l'expérience (VAE) chez les salariés, notamment les moins qualifiés (les femmes y sont majoritaires).
- ▶ Signer des contrats pour la mixité des emplois à l'occasion de la promotion d'une ou plusieurs femmes dans l'entreprise. Ils apportent une aide financière sur la formation et la rémunération de la salariée ainsi que sur l'aménagement du poste de travail.



# Articulation des

« Dans une entreprise du Cognac, pour que la parentalité ne constitue pas un élément préjudiciable au déroulement de carrière, l'organisation tient compte des contraintes personnelles et familiales. Les réunions sont planifiées pour s'achever à 17h, et les départs en déplacement ne s'effectuent pas le dimanche soir. Les actions de formation sont organisées afin de faciliter la participation des salariés parents. »



*Harmoniser  
son travail et  
sa vie familiale*

## Les règles d'or

- Prendre en compte les besoins des salariés dans la gestion de leur vie personnelle et familiale, par exemple, en réalisant une enquête.
- Permettre la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle en proposant des réunions pour la mise en place d'horaires adaptés.
- Permettre aux salariés de mieux s'organiser en anticipant et planifiant les déplacements professionnels, y compris les formations.
- En cas de travail sous forme de roulements horaires, prévoir des plannings à l'avance et sur le long terme.
- Développer le recours maîtrisé au télétravail ou travail à distance de façon occasionnelle ou régulière.
- Faciliter la vie quotidienne des salariés en leur proposant des services tels que l'accueil des enfants dans une crèche ou un centre de loisirs, conciergerie, transport.





## À ne pas faire

- ▶ Planifier des horaires de travail découpés dans une journée.
- ▶ Organiser des réunions de travail tardives.
- ▶ Imposer des changements d'horaires sans délais de prévenance.
- ▶ Fixer des temps de formation hors du temps de travail.



## Pistes d'action

- ▶ Consulter le recueil des indicateurs sur l'articulation des temps de vie dans le rapport de situation comparée.
- ▶ Consulter le site internet de l'observatoire de la parentalité qui favorise le partage des bonnes pratiques et présente des initiatives et réalisations originales ou exemplaires en la matière.
- ▶ Inciter les pères à prendre une partie des congés parentaux, en les informant sur les aides financières qui sont attribuées autant aux pères qu'aux mères.
- ▶ Recourir au crédit d'impôt famille qui incite les entreprises à s'impliquer dans la politique familiale en finançant par exemple la création ou le fonctionnement de crèches ou haltes-garderies pour les enfants de moins de 3 ans des salariés.
- ▶ Adhérer à une crèche inter entreprises.
- ▶ Utiliser le chèque emploi service universel (CESU) qui offre un soutien financier pour les frais de garde d'enfant réguliers ou ponctuels ou pour des services à domicile.



« Dans une petite entreprise industrielle, le développement de la mixité avec ses incidences sur l'amélioration de certains postes a des effets bénéfiques pour tous. L'intégration de femmes a nettement amélioré les conditions de travail et de sécurité dans les ateliers. »

*Le travail  
n'a pas de  
sexe !*



## Les règles d'or

- Favoriser la mixité dans les équipes de travail. Elle est un atout pour la performance collective.
- Inciter les supérieurs hiérarchiques à mettre quotidiennement en pratique les valeurs de collaboration et d'entraide entre femmes et hommes.
- Aménager les postes de travail pour les rendre accessibles aux femmes comme aux hommes et tenir compte du confort de chacun.
- Tenir compte des spécificités de chacun dans la démarche de prévention des risques professionnels de l'entreprise, et plus globalement dans un objectif d'amélioration continue des conditions de travail.
- Distinguer les locaux sanitaires pour les femmes et les hommes, pour plus d'intimité et de confort.
- Mettre à disposition des femmes enceintes ou allaitantes des locaux ou des salles de repos.





## À ne pas faire

- ▶ Permettre aux supérieurs hiérarchiques de gérer et animer leurs équipes sur une base sexiste.
- ▶ Refuser la mixité dans les collectifs de travail sous prétexte qu'elle générerait des tensions entraînant une baisse de performance et des mises à l'écart.
- ▶ Ne pas se soucier de la pénibilité de la majorité des postes de travail : horaires contraignants, charges lourdes, répétitivité, ...
- ▶ Ne pas mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels. Ne pas faire suivre le document unique d'un plan d'actions.
- ▶ Obliger de fait femmes et hommes à partager les mêmes vestiaires et locaux sanitaires.
- ▶ Ne pas mettre à disposition de salle de repos, ni de local de restauration dans l'entreprise.



## Pistes d'action

- ▶ Sensibiliser les encadrants et le personnel à l'égalité professionnelle et à la gestion de la diversité.
- ▶ Mettre en place des indicateurs permettant d'identifier les dérives d'exclusion, les pratiques discriminantes.
- ▶ Faire un état des lieux de la situation en matière de conditions de travail : statistiques accidents du travail et maladies professionnelles, locaux de travail, fiche d'entreprise, ...
- ▶ Développer des indicateurs "conditions de travail" dans le rapport de situation comparée : répartition homme/femme des accidents de travail, maladies professionnelles, niveau de stress, turnover et absentéisme, primes de pénibilité suivant le sexe.
- ▶ Prendre en compte le genre dans l'analyse et l'évaluation des risques professionnels : établir le document unique en ne sous-estimant pas les risques spécifiques des emplois à forte concentration de femmes, comprendre le lien genre et conditions de travail par l'analyse du travail.
- ▶ Élaborer un plan d'action et le mettre en œuvre : développer une prévention des risques différenciée, notamment par rapport aux risques psychosociaux et organisationnels.
- ▶ Utiliser le contrat pour la mixité des emplois qui peut financer jusqu'à 50% de l'aménagement du poste de travail.



### A D R E S S E S   U T I L E S

---

#### **INSPECTION DU TRAVAIL**

Ⓧ Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Poitou-Charentes (DIRECCTE),  
Service régional de contrôle - 47 rue de la Cathédrale - 86035 Poitiers cedex  
Tél. 05 49 50 12 60

Ⓧ Unité Territoriale de la DIRECCTE Charente  
15, rue des Frères Lumière - BP 1343 - 16012 Angoulême - Tél. 05 45 66 68 68

Ⓧ Unité Territoriale de la DIRECCTE Charente-Maritime  
Centre administratif Chasseloup-Laubat - Avenue de la Porte Dauphine  
17021 La Rochelle Cedex 1 - Tél. 05 46 50 50 51

Ⓧ Unité Territoriale de la DIRECCTE Deux-Sèvres  
4, rue Joseph Cugnot - 79026 Niort - Tél. 05 49 79 93 55

Ⓧ Unité Territoriale de la DIRECCTE Vienne  
8, allée des Anciennes Serres - 86280 Saint Benoit - Tél. 05 49 56 10 10

#### **CHARGÉES DE MISSION RÉGIONALE ET DÉPARTEMENTALES AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ**

##### **Ⓧ CHARENTE**

Préfecture - Direction Départementale de la Cohésion Sociale - 7, rue de la Prefecture  
16017 Angoulême - Tél. 05 45 95 92 45

##### **Ⓧ CHARENTE-MARITIME**

Direction Départementale de la Cohésion Sociale - 17000 La Rochelle - Tél. 05 46 35 25 30

##### **Ⓧ DEUX-SÈVRES**

Préfecture - Direction Départementale de la Cohésion Sociale -  
4, rue Duguesclin - 79099 Niort cedex 9 - Tél. 05 49 08 68 35

##### **Ⓧ VIENNE ET REGION**

SGAR - Préfecture de Région - 7, place Aristide Briand - 86021 Poitiers cedex - Tél. 05 49 55 70 31

#### **ASSOCIATION RÉGIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ARACT)**

Ⓧ 15, rue Victor Grignard - 86000 Poitiers - Tél. 05 49 52 25 78

L'ARACT Poitou-Charentes gère des dispositifs et des aides comme le Fond pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT) ou le Diagnostic court, une intervention gratuite de 5 jours (dont 1 à 3j en entreprise) effectuée par un chargé de mission pour aider les entreprises à appréhender les conditions et les enjeux des conditions, de l'organisation et du contenu du travail.



### **CENTRES D'INFORMATIONS SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES**

#### **Ⓢ CHARENTE**

Boulevard d'Auvergne - Bât les Bleuts - Appt 1 - La Grand Font - 16000 Angoulême  
Tél. 05 45 92 34 02

#### **Ⓢ CHARENTE-MARITIME**

88, rue de Bel Air - 17000 La Rochelle - Tél. 05 46 41 18 86

#### **Ⓢ DEUX-SÈVRES**

5 A, rue Max Linder - 79000 Niort - Tél. 05 49 06 95 95

#### **Ⓢ VIENNE**

47, rue des deux communes - 86180 Buxerolles - Tél. 05 49 88 04 41

### **CENTRE RÉGIONAL D'ETUDES ET DE DOCUMENTATIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES (CREDES)**

#### **Ⓢ CHARENTE**

100, rue Victor Hugo - ZI N°3 - BP 70641 - 16340 L'Isle d'Espagnac - Tél. 05 45 90 66 39

#### **Ⓢ CHARENTE-MARITIME**

Rue Pasteur - BP 90043 - 17183 Perigny cedex - Tél. 05 46 68 25 22

#### **Ⓢ DEUX-SÈVRES**

Parc les colonnes vertes - Boulevard François Arago - 79180 Chauray - Tél. 05 49 76 80 90

#### **Ⓢ VIENNE**

6, rue Blaise Pascal - ZA de Chalembert - 86130 Jaunay-Clan - Tél. 05 49 37 29 33

### **ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES (AFPA)**

Ⓢ Boulevard René Descartes - Téléport 1 86960 Futuroscope Chasseneuil du Poitou  
Tél. 05 49 50 36 00



### ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

---

#### 📍 CHARENTE

Maison des syndicats - Le Nil  
134 route de Bordeaux  
16000 Angoulême

CFDT : Tél. 05 45 95 18 11  
CFE/CGC : Tél. 05 45 95 41 87  
CGT : Tél. 05 45 38 11 48  
FO : Tél. 05 45 37 92 30

CFTC - Tél. 05 45 38 89 14  
138 route de Bordeaux  
16000 Angoulême

#### 📍 DEUX-SEVRES

8, rue Joseph Cugnot - 79000 Niort

CFDT : Tél. 05 49 06 91 55  
CFE/CGC : Tél. 05 49 73 17 07  
CFTC : Tél. 05 49 09 02 87  
CGT : Tél. 05 49 09 03 04  
FO : Tél. 05 49 09 01 80

#### 📍 CHARENTE-MARITIME

6, rue Albert 1er - 17000 La Rochelle

CFDT : Tél. 05 46 41 15 88  
CFE/CGC : Tél. 05 46 41 74 27  
CFTC : Tél. 05 46 41 81 85  
CGT : Tél. 05 46 41 63 33  
FO : Tél. 05 46 41 11 11

#### 📍 VIENNE

23, rue Arsène Orillard - 86000 Poitiers

CFDT : Tél. 05 49 88 92 84  
CFC/CGC : Tél. 05 49 98 02 63  
CFTC : Tél. 05 49 88 28 18  
CGT : Tél. 05 49 60 34 70

FO - 33 rue des deux communes  
86180 Buxerolles - Tél : 05 49 41 05 34



## ORGANISATIONS PATRONALES

---

### MEDEF POITOU-CHARENTES

☎ Téléport 1 - Aérobase 2 - 86360 Chasseneuil du Poitou - Tél. 05 49 49 42 85

### UPA POITOU-CHARENTES

☎ Maison des artisans - 2 place de Strasbourg - 79000 Niort - Tél. 05 49 33 27 46

### ☎ CHARENTE

MEDEF - 33 rue de l'Arsenal  
16000 Angoulême - Tél. 05 45 95 15 51

CGPME - 6 rue de la Rochefoucauld  
16000 Angoulême - Tél. 05 45 70 25 25

### ☎ CHARENTE-MARITIME

MEDEF - 162 boulevard Emile Delbas  
17000 La Rochelle - Tél. 05 46 44 85 55

CGPME - 11 rue des Brandes  
17000 Saintes - Tél. 05 46 74 34 04

### ☎ DEUX-SEVRES

MEDEF - 9 rue du petit banc  
79000 NIORT - Tél. 05 49 04 68 30

CGPME - 3 rue du Moulin de Bessac  
79000 Niort - Tél. 05 49 24 84 32

### ☎ VIENNE

MEDEF - 19 rue des Hospitaliers  
86130 Saint Georges les Baillargeaux  
Tél. 05 49 37 45 70

CGPME - 147 rue des Deux Communes  
86180 Buxerolles - Tél. 05 49 37 28 25

## CONTRIBUTIONS

Ce document a été élaboré sous l'égide de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Poitou-Charentes (DIRECCTE) et de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE).

Ont participé à la rédaction :

- Patrice **POUZET**, pour la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).
- Marie-Thérèse **PIERRA** et Valérie **LAMARCHE**, pour la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE),
- Chantal **SERRE**, pour l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA),
- Annie **FERRAZZA**, pour le Centre Régional d'Études et de Documentations Économiques et Sociales (CREDES)
- Virginie **COLLETTE**, pour la Mission Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité des Deux-Sèvres (MDDFE 79),
- Audrey **DASSENS** et Olivier **BOCHE**, pour l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT),
- Christine **CAVAILLÉ** et Stéphane **LEFOUR**, pour l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie (ARFTLV).



---

15, rue Alsace-Lorraine  
17044 La Rochelle Cedex 1  
Tél. **0 820 222 572** • Fax : 05 46 00 32 34  
[www.arftlv.org](http://www.arftlv.org)

---