

scope

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Recueil sur les pratiques des industries alimentaires



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu social mais aussi stratégique pour les entreprises. Dans un environnement de plus en plus compétitif et où les talents humains se raréfient, les entreprises sont amenées à mettre en place des stratégies de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences intégrant toutes les composantes de la société, avec un regard particulier sur les femmes comme sur les hommes.

Aujourd'hui, nombre d'entreprises, et notamment les TPE et PME, ont du mal à aborder et à gérer cette problématique. C'est pourquoi OBSERVIA a conduit une étude quantitative et qualitative sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès d'entreprises du périmètre OBSERVIA.



Avec ce recueil de pratiques, OBSERVIA présente un **état des lieux** de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises, propose des **éléments de réflexions** et un **panorama des actions menées**. Au programme : l'emploi, l'accès à la formation, la rémunération, le recrutement et les sorties d'emploi, les conditions de travail et la promotion.



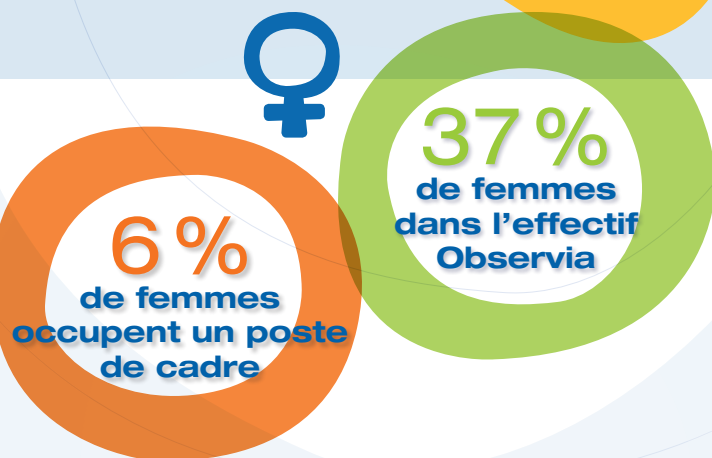
L'égalité professionnelle s'appuie sur deux principes :

- ⊙ **L'égalité des droits** entre les hommes et les femmes, impliquant la non discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte
- ⊙ **L'égalité des chances** : en remédiant aux inégalités de fait rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel, elle vise à assurer l'égalité réelle et concrète par des actions spécifiques et temporaires, appelées actions positives. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique en matière d'emploi, de formation, de promotion, de rémunération et de conditions de travail

Des enjeux majeurs

- ⊙ **Une priorité des partenaires sociaux** par la signature d'un accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 et les accords de branche et interbranches consécutifs
- ⊙ **Une priorité gouvernementale** et une obligation réglementaire renforcée suite aux lois successives du 9 mai 2001 et du 9 novembre 2010*
- ⊙ **Un sujet fédérateur**, source de partage entre les organisations syndicales et les Directions d'entreprise et porteur d'image à l'extérieur
- ⊙ **Un moteur pour faire évoluer les comportements** et les représentations
- ⊙ **Une réponse aux besoins de compétences nouvelles**

1 actif sur 2 est une femme



Méthodologie de l'enquête

Cette étude a été réalisée pour le périmètre OBSERVIA entre octobre 2008 et décembre 2009. Elle s'est déroulée en 2 temps :

- Une analyse de données quantitatives.
- Un benchmark thématique de 16 accords de branche, de Groupe, ou d'Entreprise traitant de l'égalité professionnelle hommes femmes : identification des approches et des solutions les plus pertinentes pour les entreprises.
- Des entretiens auprès de 8 Directions Ressources Humaines ainsi que 4 organisations syndicales afin de recueillir leurs perceptions, leurs pratiques et leurs conseils sur le sujet de l'égalité professionnelle.

* La loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites prévoit, à partir du 1^{er} janvier 2012, une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale vis-à-vis des entreprises qui n'auront pas un accord collectif ou un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle comprenant des objectifs de progression et des indicateurs associés.

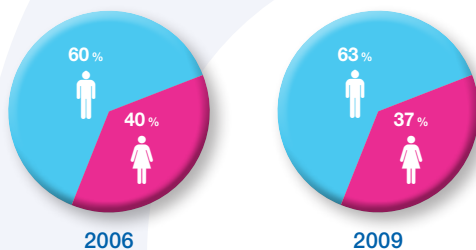
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Où en est-on ?

Une féminisation plus importante que dans les autres secteurs

L'industrie alimentaire est un secteur relativement masculin, puisque 63 % des salariés sont des hommes, mais plus féminisé que l'ensemble des secteurs industriels (30%).

Le taux de féminisation du périmètre OBSERVIA a peu évolué entre 2006 et 2009, malgré une tendance à la baisse (40% en 2006 vs. 37% en 2009). Il reste en outre plus faible que celui des hommes.



En 2009, les femmes représentaient **47,7 %** de la population active française*

Des taux de féminisation très variables ... selon les secteurs

Les métiers mixtes sont rares, de fait la concentration des femmes est manifeste dans certains métiers

> 40%*

- ⊙ Biscotterie - Biscuiterie - Céréales prêtes à consommer ou à préparer - Chocolaterie - Confiserie - Aliments de l'enfance et de la diététique - Préparations pour entremets et desserts ménagers, glaces, sorbets et crèmes glacées
- ⊙ Industries de produits alimentaires élaborés
- ⊙ Boulangerie - Pâtisserie industrielles
- ⊙ Glaces - Sorbets - Crèmes glacées (Industries)

< 40%*

- ⊙ Sucrerie, distilleries et raffineries de sucre
- ⊙ Meunerie
- ⊙ Entreprises de l'industrie et du commerce en gros des viandes
- ⊙ Boissons - Eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool - Bières (Production)

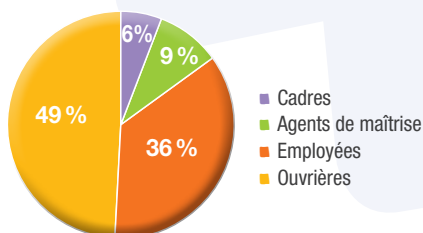
L'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie, levée le 30/11/2011 était un réel frein de mixité. Exemple : le secteur du sucre.

... selon les catégories socioprofessionnelles

Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois.

Elles représentant **49%** des ouvriers et **36 %** des employées.

Les femmes sont moins représentées dans les postes à responsabilités.



En 2009, les femmes représentent **39,5%** des cadres et professions intellectuelles supérieures*

* Moyenne Observia 40 %.



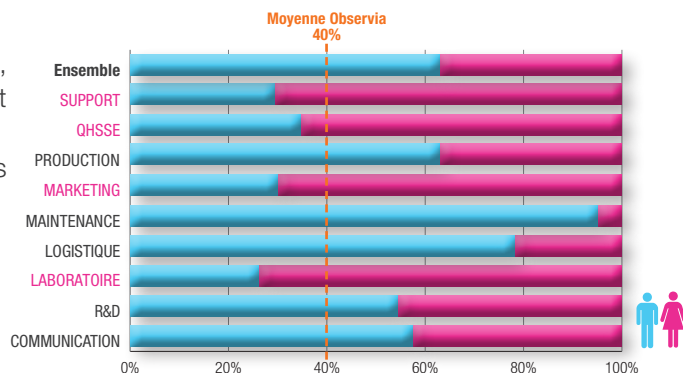
... et selon les filières métiers

Certaines familles telles que le Laboratoire, le Support général, le Marketing ou la Qualité / Hygiène / Sécurité / Environnement sont plus féminines.

D'autres, telles que la Maintenance demeurent nettement plus masculines

EN SAVOIR PLUS :

www.observia-metiers.fr
rubrique cartographie des métiers



Les métiers sensibles d'ici 2015

Les métiers sensibles concernent les hommes comme les femmes. Cependant les départs importants de femmes dans ces métiers, pourtant ouverts aux femmes, posent la question de la mixité.

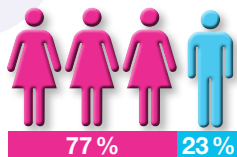
Les métiers les plus sensibles dans les IAA :

- Conducteur(trice) de machines de production
- Superviseur de production
- Attaché(e) commercial(e)
- Analyste sanitaire
- Conducteur(trice) de process
- Logisticien(ne)

Comment définit-on un métier sensible ?

- des volumes de personnel qui connaîtront des évolutions marquées,
- une transformation qualitative des activités, donc des compétences, qui sera forte (risque d'inadaptation des collaborateurs),
- des métiers nouveaux/émergents pour le secteur,
- des métiers en disparition.

Une majorité de femmes parmi les salariés travaillant à temps partiel



3 salariés travaillant à temps partiel sur 4 sont des femmes.

Cette tendance se vérifie quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle.

En 2009, 29,9 % des femmes et 6 % des hommes sont à temps partiel.

Parmi les salariés à temps partiel, 81,9 % sont des femmes**

Focus sur les départs en retraites d'ici 2013

16% de départs anticipés sont à prévoir d'ici 2013 (départs en retraite, départs individuels, décès) dont 37% de femmes.

Ce chiffre correspond à la moyenne de représentativité des femmes dans les IAA : il ne devrait entraîner aucun changement dans la répartition femmes hommes du périmètre.

** France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre). - Sources : enquêtes Emploi du 1^{er} au 4^e trimestre 2009, Insee.

Regards sur les actions menées dans les PME

Les actions les plus souvent observées dans le cadre de cette étude font apparaître des thèmes prioritaires pour les entreprises : le recrutement, la parentalité, la rémunération, le temps de travail, la formation et la carrière.

Rémunération

Au-delà des rattrapages salariaux, les entreprises rencontrées reconnaissent la nécessité de revoir les politiques et processus de rémunération responsables des écarts et de traiter les causes.

Quelques exemples d'actions :

- Garantir l'équité des salaires à l'embauche, à profil équivalent
- Engager des actions correctrices sur les écarts de rémunération
- Maintenir le salaire net des hommes en congés paternité

Carrière : recrutement / formation / évolution professionnelle

Une carrière professionnelle dépend de plusieurs facteurs constituant parfois des obstacles pour les femmes : choix personnels, métiers ou secteurs plus ou moins propices à des évolutions de carrière, management constituant un frein au recrutement ou à la mutation.

Quelques exemples d'actions :

- Instaurer le CV anonyme
- Revoir les définitions de postes à pourvoir et les définitions de fonctions afin d'éliminer les discriminations
- Evaluer les besoins en formation et prévoir, si nécessaire, des formations de remise à niveau suite à une absence (congés maternité, parental, etc.)

Maternité / Paternité / Parentalité

Les absences pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental font partie des principales sources d'écarts de salaire selon les entreprises rencontrées. Les actions mises en oeuvre visent en majorité à mieux préparer le départ et le retour de congés.

Quelques exemples d'actions :

- Aménager le temps, les conditions de travail des femmes enceintes (télétravail, etc.)
- Proposer des entretiens avec le hiérarchique avant et après un congé maternité
- Mise en place de réseau de nounous afin de mutualiser les demandes des salariés

Temps de travail / ergonomie des postes / équilibre vie privée / vie professionnelle

Ces facteurs sont les principaux freins empêchant les femmes d'évoluer vers des postes à responsabilité ou vers une mobilité géographique. Les entreprises rencontrées cherchent à concilier les besoins personnels et familiaux des salariés avec les besoins collectifs de fonctionnement de l'entité ou du service.

Quelques exemples d'actions :

- Aménager les horaires pour qu'ils soient compatibles avec les contraintes familiales
- Améliorer l'ergonomie des postes et aménager les postes existants très masculinisés
- Mettre en place des crèches d'entreprises



Communication et sensibilisation

Les entreprises rencontrées dans le cadre de cette étude ont toutes mentionné la nécessité de communiquer. Les plans d'actions, aussi pertinents soient-ils, n'atteignent pas l'ensemble de leurs objectifs s'ils ne sont pas connus, compris et adoptés par l'ensemble des salariés.

Quelques exemples d'actions :

- Créer des supports d'information pour promouvoir la volonté de la Direction Générale en matière de développement de la mixité.
Exemple : charte éthique, diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel
- Participer à des actions de communication externe sur l'image sociale et la représentation des métiers.
Exemple : forums école, salons pour l'emploi, etc.
- Mettre en place des groupes de « correspondantes égalité professionnelles » qui échangent sur les besoins, les problèmes, les avancées sur le sujet - relais terrain.

Quels sont les axes à développer ?

- la mobilité géographique
- les conditions de travail
- l'équilibre vie privée/vie professionnelle
- la gestion de la performance

Des outils pour vous aider

→ La commission égalité professionnelle

Obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, elle a pour mission de suivre les indicateurs de l'égalité professionnelle au travers du rapport de situation comparée, d'évaluer les actions mises en œuvre et de proposer des évolutions ou de nouvelles actions.

→ Le Rapport Annuel de Situation Comparée (RSC)

Ce modèle type de rapport propose une liste d'indicateurs obligatoires à analyser et à suivre.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, elles précisent également la liste des indicateurs chiffrés qui doivent y figurer.

A noter : Il existe une version simplifiée du RSC pour les entreprises de moins de 300 salariés.

→ La grille d'autoévaluation des différents établissements/sites

Complétée par chaque établissement/site deux fois par an, cette grille comporte les engagements et actions pris en matière d'égalité professionnelle. Chaque engagement/action fait l'objet d'une évaluation de la direction qui présente ensuite les résultats de l'audit à la commission égalité professionnelle.

→ Les enquêtes de climat et baromètres sociaux

Insérer des questions relatives à l'égalité professionnelle dans les enquêtes de climat et baromètres sociaux permet, au-delà de la réalité des conditions de travail, de mesurer les perceptions des salariés sur ce thème.

→ Les réseaux internes

Développer les réseaux internes de salariés « correspondants de l'égalité professionnelle » permet de recueillir les perceptions des salariés et de suivre de près l'efficacité des actions mises en œuvre.

→ Les études ponctuelles

Pour aller plus loin, des enquêtes ponctuelles peuvent être menées sur certains engagements/actions.

Exemple : l'analyse des postes de travail, de l'organisation, du management, des caractéristiques de la diversité.



L'étude complète est disponible
sur www.observia-metiers.fr,
dossier « Études et publications ».



Observatoire prospectif des métiers et
des qualifications des Industries Alimentaires

21, rue Fortuny - 75017 Paris

