

A. DES INDICATEURS DE PILOTAGE : POURQUOI ?

Sans indicateur, le sujet de l'égalité peut rester une représentation sans fondement : « on serait bon ou mauvais, ... en progression ou en recul, ... ». Se doter d'indicateurs est la première étape d'une prise de conscience appuyée sur des données, d'une analyse des « forces et faiblesses » de sa structure en la matière afin de dégager des pistes d'action. Quand le bilan fait apparaître beaucoup d'axes de progrès, une priorisation des axes selon leur urgence et leur impact espéré permet d'éviter le découragement ou le scepticisme. Les indicateurs permettent alors de suivre les actions menées, d'en mesurer et communiquer les résultats.

B. QUI PILOTE ?

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle femmes-hommes nécessite l'implication de plusieurs acteurs-clés. La transparence sur les indicateurs est un moyen d'impliquer largement sur le sujet, et de dépasser l'indifférence ou les représentations plus ou moins exactes.

1. LA GOUVERNANCE ET LA DIRECTION

La gouvernance doit donner le cap politique de l'égalité professionnelle et manifester clairement son intérêt et son engagement : la présentation d'un tableau de bord synthétique en conseil d'administration au moins une fois par an, à l'instar des rapports financiers, y contribue. Le bureau et la direction générale peuvent piloter les actions prioritaires et les suivre, à l'aide de tableaux de bord plus opérationnels.

2. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Différentes IRP sont informées et associées à la démarche selon la taille de la structure :

- L'accès à la BDES (cf. ci-dessous) est le moyen d'informer et de consulter sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salarié·és).
- Les membres du Comité Social et Economique (CSE) sont consultés à la négociation (cf. Fiche 12) et au suivi des engagements.

En l'absence d'accord d'entreprise, le Comité Social et Economique est consulté chaque année sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (L. 2312-22, Code du travail).

3. LES ENCADRANTS

Le management intermédiaire est un relais de sa mise en œuvre et des facilitateurs de changements culturels. Cela suppose qu'il dispose également d'indicateurs pertinents, permettant de situer leur service dans l'ensemble de la structure.

4. LES SALARIÉ·E·S

Ce sont les premier·e·s bénéficiaires de l'égalité professionnelle. Ils-elles doivent être informé·e·s via les relais précédents et l'affichage des indicateurs-clés afin que leurs attentes d'équité et d'égalité des chances soient satisfaites.

5. AVEC QUELLES RESSOURCES EXTERNES ?

Les branches professionnelles sont des partenaires avec lesquels coopérer dans la mise en place de l'égalité professionnelle. Les observatoires sectoriels ou régionaux peuvent permettre de se situer par rapport à son environnement. Ainsi, telle association d'aide à domicile pourra se féliciter d'avoir 7 % d'hommes dans ses équipes d'auxiliaires si elle constate que la plupart des autres employeurs en emploient moins de 2 %.

Quelques ressources pour être en veille et pour se comparer :

- Les observatoires de branches référencés par les OPCO
- Les [associations ou syndicats d'employeurs](#)
- Le [Conseil National des Chambres Régionales de l'Economie Sociale et Solidaire \(CNCRESS\)](#) et les [CRESS](#)

Isabel Moquet, Directrice des Richesses Humaines à la NEF, (coopérative de finance éthique de 80 salarié·e·s) témoigne de son expérience de la mise en place d'un accord sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes : « Nous sommes depuis longtemps attentifs à l'égalité professionnelle dans nos pratiques RH. Mais, nous n'avions rien structuré ou formalisé. Avec l'accord, nous avons mené une étude et nous avons mis en évidence nos bonnes pratiques : Le comité de direction est composé de 5 femmes et de 5 hommes et quand nous recrutons, à compétences égales, nous choisissons le/la candidat·e qui permettra une diversité dans l'équipe en termes d'âge, de genre, de parcours professionnel et de formation.

Dans notre structure, les hommes et les femmes n'ont pas de difficultés à demander des congés parentaux à temps plein ou temps partiel sans préjudice sur leur évolution professionnelle. Le montant moyen des augmentations individuelles est plus ou moins identique entre les femmes et les hommes et la mobilité interne concerne autant les femmes que les hommes.

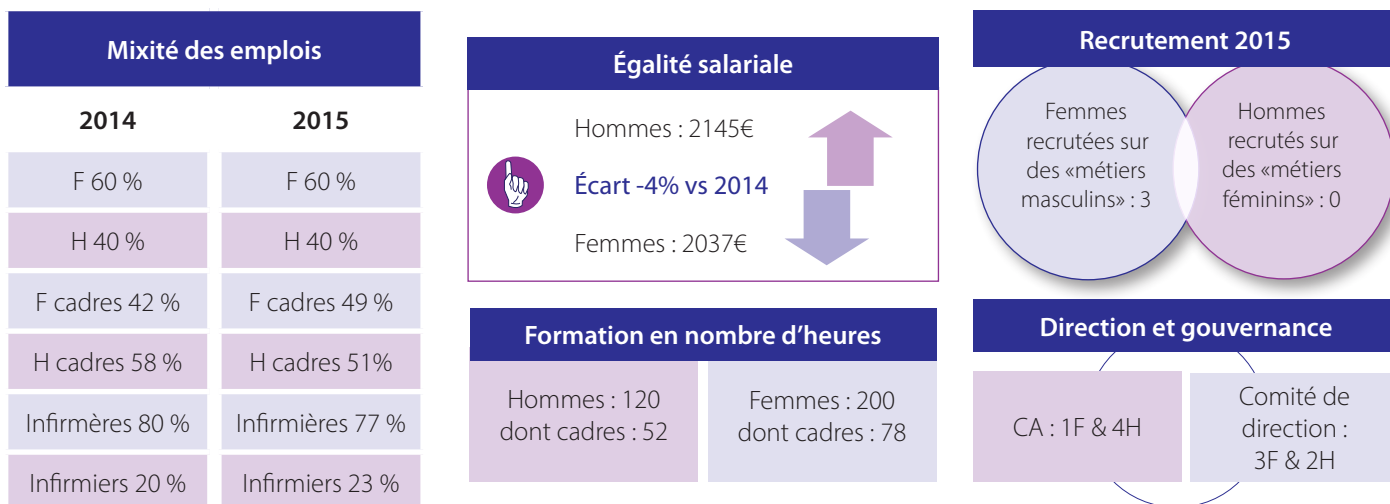
Nous savions qu'un des axes de travail était de développer la mixité de certains emplois back office (secrétariat, contentieux) plutôt féminins et certains emplois front office (conseiller clientèle) plutôt masculins. Nous avons aussi constaté qu'une femme accédant à une promotion interne avait plus d'expériences professionnelles qu'un homme dans la même situation. Ainsi, grâce à ces indicateurs, nous savions précisément sur quels points nous devons être plus vigilants. »

C. PILOTER AVEC UN TABLEAU DE BORD ET DES INDICATEURS

Les indicateurs à intégrer au tableau de bord seront fonction des spécificités de chaque structure et des priorités Égalité professionnelle définies : mixité, accès aux responsabilités, ... Les outils de diagnostic présentés dans les fiches de ce guide peuvent vous aider à construire le vôtre. Pour mémoire, il y a également des indicateurs légaux à respecter dans le cadre de l'Index Égalité F-H (cf. Fiche 3).

 L'accord UDES du 27/11/15 prévoit l'adoption d'indicateurs de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de gouvernance et IRP.

1. EXEMPLE DE TABLEAU DE BORD



2. LES DONNÉES ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À TRANSMETTRE AUX IRP

Dans les **entreprises de 50 salarié-e-s et plus**, l'employeur a l'obligation de mettre à disposition des représentant-e-s du personnel un certain nombre de données relatives à l'égalité professionnelle. Au-delà de l'impératif légal, et quel que soit l'effectif, établir et publier en interne un rapport sur la situation de l'égalité est un outil de pilotage et de transparence.

 Les données de l'ancien Rapport de Situation Comparée (RSC) sont dorénavant intégrées à la BDES.

La Base de Données Économiques et Sociales (BDES)

La BDES aussi appelée Base de Données Unique (BDU) contient, entre autres, des informations sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, à savoir :

- « [...] diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, [...] ».
- l'évolution des rémunérations salariales (frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle),
- dans les entreprises de plus de 300 salarié-e-s, les rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire [...].

Les informations doivent porter sur les 2 années précédentes, l'année en cours et les 3 années suivantes, sous forme de perspectives. »¹

Des ressources pour vous aider : [Réaliser soi-même sa BDES sous Excel, calcul du coût](#) – [MiroirSocial](#), ou [BDES online](#)

3. LE DIAGNOSTIC ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (DEP)

Si les **structures de moins de 50 salarié-e-s** ne sont pas tenues aux obligations précédentes, elles n'en doivent pas moins « *prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.* » (Article L. 1142-5 C. trav.).

Pour ce faire, les entreprises entre 20 et 49 salari-e-s peuvent, à partir des données de la DADS-U, réaliser un DEP en ligne sur le site de la [CNAV](#). La DADS doit être réalisée uniquement dans certains cas particuliers précisés sur [dsn-info.fr](#).

Ce diagnostic leur fournira leurs données annuelles sexuées sur la répartition des effectifs en fonction des catégories professionnelles, le nombre d'embauches et de départs, l'âge moyen, le type de contrat, la durée du temps travaillé et la rémunération.

¹ Source : [Service-Public-Pro.fr](#)