

Thèmes : Affaires sociales

Diffusion : France Chimie Régionales,  
Fédérations associées,  
Adhérents des France Chimie  
Régionales

## Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### GUIDE DE BONNES PRATIQUES INNOVANTES EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES ENTREPRISES

### ET PRESENTATION DU COLLECTIF INDUSTRIELLES

*Lors du Conseil de la Mixité et de l'égalité professionnelle dans l'industrie du 21 juillet 2021, le « guide de bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes dans les Entreprises » a été présenté à Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée auprès du ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, chargée de l'industrie, en présence d'Elisabeth Moreno, ministre déléguée chargée de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.*

*Par ailleurs, fin 2021, Agnès Pannier-Runacher a lancé le Grand Défi IndustriElles à destination des femmes.*

*France Chimie s'inscrit dans la promotion de ces actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans l'industrie, et tout particulièrement la Chimie.*

*Après avoir rappelé, la situation de l'Industrie de la chimie en matière d'égalité Femmes-Hommes, la présente circulaire présente :*

- le guide de bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes dans les entreprises ;
- le collectif IndustriElles.

### *La situation de l'Industrie de la chimie en matière d'égalité femmes-hommes*

En 2021, les effectifs de la branche Chimie selon le genre (salariés en CDI et CDD) mettent en évidence une proportion de femmes supérieure de près de 10 points à celle enregistrée dans l'ensemble de l'industrie (29%).

La proportion Femmes-Hommes dans la Chimie est donc la suivante :



La féminisation varie fortement selon le secteur d'activité.

Trois secteurs d'activité présentent un **taux de féminisation particulièrement élevé** :

- savons, parfum et produits d'entretien (59%) ;
- commerce de gros (57%) ;
- sièges & holdings (55%).

Cette variation sectorielle s'explique par la forte féminisation de certains métiers très présents dans ces secteurs, en particulier les métiers des fonctions administratives et commerciales, ainsi que de la R&D et du contrôle qualité.

Inversement, la part des hommes est prépondérante (>70%) dans l'ensemble des activités chimiques, dans la fabrication de produits pharmaceutiques de base et dans le recyclage et la gestion de déchets. Il s'agit de secteur où les ouvriers et techniciens, majoritairement masculins, représentent 4 salariés sur 5.

Enfin, **53% des salariés en alternance sont des femmes** (les femmes représentent 50% des contrats d'apprentissage et 57% des contrat de professionnalisation).

La Branche Chimie souhaite poursuivre ses efforts en matière d'égalité professionnelle. Dans cette perspective, sont présentées ci-après :

- le [Guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes hommes dans les entreprises](#) publié en 2020 par le gouvernement et
- le collectif IndustriElles.

### I. Guide de bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité Femmes-Hommes

Issu d'un travail collaboratif entre les membres du Conseil de la Mixité et des entreprises consultées, le Guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (ci-après le Guide), est **destiné à l'ensemble des entreprises du secteur industriel quel que soit leur effectif**.

La réflexion a été portée par les 18 Comités stratégiques de filière (CSF) du Conseil national de l'Industrie et de fédérations professionnelles, ainsi que par les membres du collectif IndustriElles.

Ce Guide a été construit en complément d'un cadre législatif déjà existant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et renvoie d'ailleurs aux autres supports de même nature à disposition sur le sujet :

Guide et sites Internet	Particularités
<a href="#">Site du Ministère du travail - Egalité professionnelle Femmes-Hommes</a>	Description du cadre législatif en vigueur.
<a href="#">Guide des TPE-PME : Egalité Femmes-Hommes "mon entreprise s'engage"</a>	Guide général sur l'environnement des entreprises pour approfondir les réflexions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
<a href="#">Guide du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle : "Formation à l'égalité professionnelle"</a>	Distinction entre PME et les autres entreprises. Le guide présente notamment une méthodologie pour former efficacement les salariés à l'égalité professionnelle.
<a href="#">Guide de l'observatoire de la métallurgie sur l'aide à la réalisation des accords et plans d'action</a>	Présentation des obligations relatives à la négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et exemples d'actions.

#### A noter

Tous les résultats de l'index en matière d'égalité femmes-hommes sont par ailleurs accessibles sur le site [Index-egapro.travail.gouv.fr](http://Index-egapro.travail.gouv.fr)

Le site propos des onglets par entreprise / département / secteur d'activité (ex. « industrie manufacturière »)

Le Guide repose sur un diagnostic faisant ressortir **3 priorités pour le secteur industriel** :

1.	<b>Attirer les femmes dans l'industrie</b>	« en travaillant sur l'image du secteur industriel, encore trop souvent perçu comme un milieu masculin » et « en ouvrant l'ensemble des secteurs industriels et leurs métiers aux femmes »
2.	<b>Garder les talents féminins dans l'industrie</b>	en luttant contre les « différences de traitements dans la gestion du personnel », les « comportements sexistes et un environnement de travail parfois trop centrés sur les hommes »
3.	<b>Faire évoluer les femmes dans l'industrie</b>	en mettant en avant « les freins à l'évolution des carrières féminines » et en réfléchissant « à un plan d'action pour valoriser les compétences et savoirs faire de vos collaboratrices et révéler vos talents ».

Dans cette perspective, le Guide a donc été conçu avec l'objectif commun de « *fournir aux entreprises un ensemble de solutions concrètes et innovantes pour inspirer leurs actions en matière d'égalité Femmes-Hommes* ».

Pour y parvenir, il est proposé un autodiagnostic, qui permet d'identifier les axes de bonnes pratiques et de fournir des exemples d'actions qui peuvent être mises en œuvre.

Il se compose de plus de 30 questions axées sur les 3 priorités du secteur industriel ci-dessus, selon la structure suivante :

	Thèmes	Exemple de questions
1.	<b>Vos actions pour rendre l'industrie attractive auprès des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Menez-vous des actions de sensibilisation auprès de collègues ou d'écoles pour faire connaître le secteur de l'Industrie ?</li> <li>– Avez-vous revu vos campagnes de communication et de recrutement pour lutter contre l'impact des stéréotypes de genre sur vos décisions ?</li> </ul>
2.	<b>Vos actions pour garder les talents féminins dans l'industrie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avez-vous mis en place des actions pour permettre aux femmes d'évoluer tout au long de leur parcours professionnel ?</li> <li>– Avez-vous déjà abordé le thème du sexisme en entreprise ?</li> </ul>
3.	<b>Vos actions pour faire évoluer les femmes dans l'industrie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avez-vous un programme de mentoring ?</li> <li>– Favorisez-vous la prise du congé paternité ?</li> </ul>

Cet autodiagnostic guide l'entreprise vers des axes de bonnes pratiques et des exemples concrets pour accompagner sa réflexion en matière d'égalité professionnelle Femmes-Hommes.

En voici quelques exemples (non exhaustifs) :

Nature des actions	Bonnes pratiques
<b>Communication-sensibilisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Organiser des journées « portes ouvertes » ;</li> <li>– Participer à des forums ;</li> <li>– Mettre en place des campagnes de communication (réseaux sociaux, site internet, affiches) afin de promouvoir les métiers de l'industrie en mettant en avant les collaboratrices de l'entreprise ;</li> <li>– etc.</li> </ul>
<b>Formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Former les recruteurs, et plus largement les responsables, afin de leur faire prendre conscience des biais qui peuvent orienter leurs processus de recrutement ;</li> <li>– Mettre en place une formation à la négociation salariale proposée aux femmes pour réduire les écarts de salaires Femmes-Hommes ;</li> <li>– etc.</li> </ul>
<b>Accompagnement des talents</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Revoir les critères de gestion de carrière ;</li> <li>– Mettre en place des programmes de mentorat ;</li> <li>– etc.</li> </ul>

## II. *Collectif IndustriElles à destination des femmes*

Lancé à l'initiative d'Agnès Pannier-Runacher, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Economie et des Finances, le collectif IndustriElles a pour objectif de **mobiliser les femmes et les hommes du secteur industriel pour agir en faveur de la mixité de l'Industrie**.

Cette initiative fait suite au lancement le 5 mars 2019 du Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'industrie, qui a pour objectif de **mettre en œuvre un programme d'actions concrètes pour augmenter le nombre de femmes dans l'industrie, faciliter leur accès à des fonctions de responsabilité, ainsi qu'à des fonctions opérationnelles et de R&D** où elles sont statistiquement peu représentées.

Une feuille de route édictée par le Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle fixe **3 axes de travail** :

- l'éducation ;
- l'orientation ;
- la gestion de carrière.

Les actions concrètes relevées par le Conseil s'articulent de la manière suivante :

Axes de travail	Exemples d'actions
<p><b>Education</b></p> <p>et orientation scolaire, de l'enfance à l'âge adulte</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lutter contre les stéréotypes dès l'enfance, en particulier dans les jouets, les livres et les lieux fréquentés par les enfants ; développer des jeux et activités à caractère créatif et scientifique en veillant à ce que les filles et les garçons y aient également accès. Faire notamment du codage une pratique ludique accessible à toutes ;</li> <li>– Inciter les petites et les jeunes filles à s'investir dans les matières scientifiques et informatiques, et les aider à s'orienter dans les formations supérieures.</li> </ul>
<p><b>Orientation</b></p> <p>et formation professionnelle :</p> <p>faciliter l'entrée dans le secteur industriel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Faire connaître les carrières techniques et le secteur de l'industrie dès l'école et dans le grand public, notamment à la faveur de partenariats rectorats-entreprises-réseaux et associations de femmes, en organisant des interventions dans les établissements scolaires, des visites de sites industriels, des marrainages, permettant de présenter aux jeunes filles des « rôles modèles » de femmes en position de responsabilité dans l'industrie. Le French Fab Tour, la Semaine de l'industrie et les forums d'emplois post études supérieures constituent autant d'occasions pour ce faire ;</li> <li>– Encourager les entreprises à former systématiquement les recruteurs aux biais inconscients et adapter les processus de recrutement (fiches de poste ne ciblant pas implicitement les hommes, féminisation des dénominations de poste).</li> </ul>
<p><b>Gestion de carrière :</b></p> <p>permettre aux femmes de réaliser pleinement leur potentiel professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Adapter l'organisation et la culture de l'entreprise aux enjeux de la parité : télétravail, congés paternité, lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes ;</li> <li>– Accompagner spécifiquement les carrières féminines : proscrire le critère de l'âge dans la détection et le développement des talents, favoriser la mixité des viviers, mentoring.</li> </ul>

Cette démarche répond à un **double objectif** :

- A la volonté d'offrir aux femmes des carrières professionnelles attrayantes leur permettant de valoriser leur potentiel, ainsi qu'
- Au souci d'élargir le vivier de compétences de l'Industrie pour renforcer la compétitivité de notre économie.

Ce Collectif est un lieu d'échanges et de partage d'idées, de bonnes pratiques et d'initiatives innovantes.

#### Comment rejoindre le collectif IndustriElles ?

Pour que l'engagement des dirigeantes et dirigeants d'entreprises se traduise de manière concrète, il leur est demandé de bien vouloir **compléter le formulaire** sur le site du gouvernement à l'adresse suivante : <https://www.semaine-industrie.gouv.fr/industrielles> et de **s'engager à** :

- **prendre connaissance du plan d'actions du Conseil de la mixité, et relayer les actions** qui seront mises en œuvre à votre niveau ;
- **accepter d'être invité à participer à certaines actions concrètes du plan d'actions du Conseil de la mixité** (mise en lien avec des établissements scolaires, mobilisation dans le cadre d'événements tels que la Semaine de l'industrie, le French Fab Tour, dans le cadre d'événements visant à promouvoir la mixité, etc.).