



Diagnostic égalité professionnelle : exploiter la BDESE

La BDESE : qu'est-ce que c'est ?

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) est un outil produit par l'employeur-euse qui sert de support aux consultations récurrentes obligatoires du comité social et économique (CSE) dans les entreprises de 50 salarié-e-s et plus. Une de ses rubriques est dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans cette partie, toutes les données sont segmentées par sexe. L'employeur-euse actualise chaque année ces données et a la charge de les analyser avant de les présenter au CSE.

< Bon à savoir > La BDESE est accessible en permanence aux membres du CSE et délégué-e-s syndicaux-ales. Elle est mise à disposition en version numérique pour les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s. Les données portent sur les deux années précédentes et l'année en cours. Elles intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Important : L'absence de communication de ces données constitue **un délit d'entrave**.

À quoi sert-elle ?

Indispensable à la négociation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, la BDESE **permet à l'employeur-euse d'établir un diagnostic égalité et de définir sa stratégie d'action**. Cette stratégie se compose :

- Du bilan des actions de l'année précédente.
- Des objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés. Une définition quantitative et qualitative des mesures pour atteindre les objectifs, l'évaluation du coût et un échéancier.

À consulter :
BDESE : Articles L2312-18 et L2312-36 – Code du travail
Délict d'entrave : Articles L2317-1 à L2317-2 – Code du travail
BDESE au format numérique : Article R2312-12 – Code du travail

Que doit contenir la rubrique égalité professionnelle de la BDESE ?

En l'absence d'un accord qui modifie son organisation ou son architecture, la BDESE doit contenir :

- Des informations sur les 9 domaines d'action suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.
- Des éléments sur les écarts de salaires, le déroulement de carrière, la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration et des éléments sur l'Index de l'égalité femmes-hommes (voir fiche Index).

Important : Pour les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s l'article de loi est plus précis, il détaille les données à communiquer pour chaque domaine. Ces précisions facilitent la création de tableaux comparatifs entre la situation des femmes et celle des hommes.

À titre d'exemple, il qualifie les éléments de la rémunération qui doivent apparaître :

« Données chiffrées par sexe : rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ; rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ; rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ; nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ».

À consulter :

BDESE entreprises de moins de 300 salarié-e-s : Article R2312-8 – Code du travail
BDESE entreprises d'au moins 300 salarié-e-s : Article R2312-9 – Code du travail
Index de l'égalité femmes-hommes entreprises entre 50 et 250 salarié-e-s : Article D1142-2-1 – Code du travail
Index de l'égalité femmes-hommes entreprises de plus de 250 salarié-e-s : Article D1142-2 – Code du travail

À noter : Les entreprises de moins de 300 salarié-e-s peuvent elles aussi se référer à l'article R2312-9 du Code du travail pour créer leurs tableaux comparatifs.

Ce que FETE propose : des trames de BDESE vierges adaptées à la taille des entreprises dans le cadre d'un accompagnement en Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est et Hauts-de-France.

< Bon à savoir >

Le contenu de la BDESE peut être négocié dans l'entreprise :

L'article L2312-21 du Code du travail prévoit la possibilité de négocier deux points distincts :

1) L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDESE ;

2) Le droit d'accès, le support, les modalités de consultation et d'utilisation, le niveau sur lequel sera mise en place la BDESE dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

Pour les entreprises de moins de 300 salarié-e-s, sans négociation dans l'entreprise, un accord de branche peut prévoir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDESE.

En résumé :

Les données doivent être présentées :

- par sexe,
- par catégorie professionnelle,
- par grand domaine.

La segmentation par sexe des données permet d'identifier les écarts entre les femmes et les hommes sur les différents domaines.

La présentation par catégorie professionnelle permet, quant à elle, d'identifier les différences entre salarié-e-s selon leur catégorie professionnelle.

Exemple : La catégorie « employé-e » très féminisée dans l'entreprise X accède à moins d'heures de formation que la catégorie « technicien-ne et agent-e de maîtrise » plus masculine.

Pertinence des données

Il est important de s'assurer de la fiabilité des données transmises par l'employeur-euse. Quelques points sont à vérifier :

POINTS À VÉRIFIER

Forme :

- Tous les tableaux sont classés par sexe
- Tous les tableaux sont classés par catégorie professionnelle
- Les données sont arrêtées aux mêmes dates

Effectif :

- L'effectif est le même sur tous les tableaux
- Les apprenti-e-s sont exclu-e-s des tableaux (à l'exception de l'effectif total)
- Les classifications / catégories professionnelles restent les mêmes pour tous les tableaux

POINTS À VÉRIFIER

Contenu (dont les 9 domaines) :

- Embauche
- Promotion professionnelle
- Formation
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail
- Sécurité et santé au travail
- Rémunération effective
- 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
- Part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration

Focus rémunération :

- La rémunération brute : annuelle ou mensuelle
- Détail des primes
- Les salaires des personnes à temps partiel sont remis en équivalent temps plein
- Les salaires médians ; rémunérations moyennes par catégorie professionnelle

Pour aller plus loin...

Solliciter des données complémentaires peut être utile à une meilleure compréhension des situations :

- Une analyse par métier / domaine / filière / coefficient / niveau
- Une analyse spécifique sur les primes
- Calculs sur la base du total femmes et du total hommes de l'entreprise (voir pages 4-5)

Ces éléments ne sont pas exhaustifs, d'autres éléments peuvent être recherchés pour apporter un éclairage sur les écarts constatés.

Ex : niveau de diplôme, ancienneté ...

Le diagnostic égalité

De quoi parle-t-on ?

Le diagnostic égalité est un état des lieux réalisé à partir de l'analyse de l'ensemble des données femmes-hommes de l'entreprise (BDESE – rubrique égalité). Il est complété par les retours de terrain des différent·e·s acteur·rice·s de l'entreprise. Son rôle : mettre en évidence les écarts entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

< Bon à savoir > Au niveau national, on constate des inégalités entre la situation des femmes et celle des hommes au travail. Ces différences de traitement sont observées dans de nombreuses entreprises. Il est donc intéressant de les avoir en tête lors du diagnostic égalité.

Source : chiffres-clés - Edition 2021

Ségrégation professionnelle ou la séparation des emplois : définit la tendance pour les femmes et les hommes d'exercer des métiers différents en raison de leur sexe (ex : concentration des femmes sur les métiers de l'aide à la personne).

Plafond de verre : « paroi invisible » qui empêche les femmes d'accéder aux postes à responsabilités ou aux niveaux / échelons supérieurs.

Temps partiel féminin : à l'échelle nationale les femmes constituent 80 % des travailleur·se·s à temps partiel. Bien qu'il puisse être choisi, il peut impacter négativement les salaires, les déroulés de carrières et les pensions de retraite.

Voici quelques facteurs communs de différences de traitement entre les femmes et les hommes dans les entreprises :

- Secteur d'activité à prédominance masculine ou féminine ;
- Absence de mesures sur la conciliation vie familiale/activité professionnelle dans l'entreprise ;
- Système de classification défavorable aux métiers féminisés ;
- Pratiques discriminantes de l'entreprise (conscientes ou inconscientes) ;
- Faits de violences sexistes et sexuelles ;
- Ségrégation professionnelle ;
- Absence d'aménagement des postes de travail et/ou de vestiaires séparés...

Comment analyser les données ?

Plusieurs manières d'exploiter les données de la BDESE sont possibles. Sur un même tableau on peut par exemple rechercher :

- La mixité dans l'entreprise
- La mixité dans la catégorie ou le niveau
- La répartition des femmes et des hommes dans les catégories/niveaux selon leur nombre dans l'entreprise

CAS PRATIQUE 1

Niveau	Effectif femmes	Effectif hommes	Effectif total
1	6	10	16
2	8	14	22
3	25	25	50
4	138	49	187
5	91	22	113
Total	268	120	388

Mixité dans l'entreprise

$\frac{\text{Nombre de femmes* dans l'entreprise}}{\text{Effectif total de l'entreprise}} \times 100$

*ou d'hommes



Calcul : $268 \div 388 \times 100 = 69 \%$

Lecture : cette entreprise est **mixte**, elle compte 69 % de femmes et 31 % d'hommes.

Mixité dans la catégorie ou le niveau

$\frac{\text{Nombre d'hommes* dans le niveau}}{\text{Effectif total du niveau}} \times 100$

*ou de femmes



Calcul pour le niveau 3 : $25 \div 50 \times 100 = 50 \%$

Lecture : le niveau 3 est **paritaire**, il y a 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

La répartition des femmes et des hommes dans les catégories / niveaux selon leur nombre dans l'entreprise

Il convient de regarder comment les femmes et les hommes de l'entreprise se répartissent sur les catégories professionnelles, coefficients ou métiers en fonction de leur présence dans l'entreprise afin d'identifier d'éventuelles inégalités.

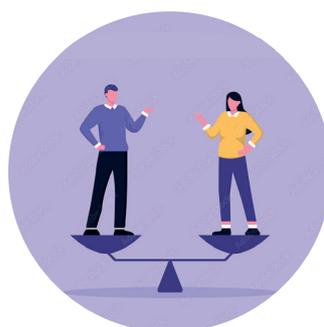


Calcul sur le niveau 3 pour les femmes : $25 \div 268 \times 100 = 9 \%$

Calcul sur le niveau 3 pour les hommes : $25 \div 120 \times 100 = 21 \%$

Lecture : 9 % des femmes de l'entreprise sont situées sur le **niveau 3** contre 21 % des hommes de l'entreprise. Malgré la parité apparente, les femmes **sont proportionnellement moins nombreuses** sur le niveau 3.

Important : Ce dernier calcul est à privilégier dans toutes les entreprises où les effectifs féminins et masculins ne sont pas paritaires (50/50).



CAS PRATIQUE 2

Catégories	Niveau	Hommes			Femmes		
		Nb	% des H sur le total H de la catégorie	% des H sur le total H de l'entreprise	Nb	% des F sur le total F de la catégorie	% des F sur le total F de l'entreprise
Cadre et Ingénieur·e	1	7	29 %	18 %	5	28 %	23 %
	2	12	50 %		10	56 %	
	3	5	21 %		3	17 %	
Sous total		24	100 %		18	100 %	
Agent·e de maîtrise	4	3	23 %	10 %	0	0 %	1 %
	5	5	38 %		1	100 %	
	6	5	38 %		0	0 %	
Sous total		13	100 %		1	100 %	
Employé·e	7	3	60 %	4 %	9	19 %	61 %
	8	2	40 %		20	43 %	
	9	0	0 %		18	38 %	
Sous total		5	100 %		47	100 %	
Ouvrier·e	10	12	13 %	69 %	0	0 %	14 %
	11	55	59 %		5	45 %	
	12	26	28 %		6	55 %	
Sous total		93	100 %		11	100 %	
Total		135		100 %	77		100 %

Exemples de calculs :

Cadres et ingénieurs hommes niveau 1 : calcul réalisé sur l'effectif hommes de la catégorie : $7 \div 24 \times 100 = 29 \%$

Lecture : 29 % des hommes qui travaillent dans la catégorie « cadre et ingénieur·e » sont positionnés sur le niveau 1.

Cadres et ingénieures femmes : calcul réalisé sur l'effectif femmes de l'entreprise : $18 \div 77 \times 100 = 23 \%$

Lecture : 23 % des femmes présentes dans l'entreprise travaillent dans la catégorie « cadre et ingénieur·e ».

Ces calculs doivent ensuite être comparés entre les femmes et les hommes.

Exemple : La catégorie des cadres est la seule catégorie relativement « équilibrée » entre les femmes et les hommes de l'entreprise. Pour toutes les autres catégories professionnelles, on note un écart important entre la présence des femmes et des hommes.

- La catégorie des employé·e·s regroupe 61 % des femmes travaillant dans l'entreprise, en comparaison seuls 4 % des hommes qui travaillent dans l'entreprise appartiennent à cette catégorie.
- La catégorie des ouvrier·ère·s regroupe 69 % des hommes présents dans l'entreprise contre 14 % des femmes.
- La catégorie des agent·e·s de maîtrise regroupe 10 % des hommes présents dans l'entreprise contre 1 % seulement des femmes.

À travers ces informations on constate que les femmes et les hommes de l'entreprise se répartissent différemment. Ce constat doit interroger sur les freins à l'emploi des femmes sur les catégories où elles sont proportionnellement moins présentes (conditions de travail, formation, classification...) et sur la valorisation des emplois occupés : les métiers dits « féminins » ont-ils une rémunération semblable aux métiers dits « masculins » ?

Les différences et les écarts constatés viendront nourrir la réflexion autour d'idées d'actions correctives lors de la négociation sur l'égalité professionnelle.

Les 9 domaines de l'égalité professionnelle

RÉMUNERATION EFFECTIVE Ce terme renvoie au salaire de base et aux différentes formes de rémunérations : les rémunérations variables, gratifications récurrentes et exceptionnelles, heures supplémentaires et majorations.

Objectif : Vérifier si à métiers comparables les rémunérations des femmes et des hommes sont équivalentes dans l'entreprise.

Conseil : Vérifier si des postes différents mais nécessitant des niveaux d'expertise / des compétences / des responsabilités équivalentes sont rémunérés de la même manière. Une partie de ces données se trouve dans l'Index égalité professionnelle (cf. fiche Index) et les fiches métiers de l'entreprise.

Pour l'analyse des rémunérations, le calcul de la moyenne des salaires par catégorie professionnelle ou par niveau n'est pas suffisant, il est pertinent d'y associer le calcul du salaire médian.

EMBAUCHES / DÉPARTS Ces données recensent les entrées et les sorties par sexe, par catégorie professionnelle et par type de contrat (CDD/CDI) dans l'entreprise. Le motif du départ doit être précisé : démission, fin de CDD, retraite, licenciement, etc...

Objectif : Identifier des discriminations à l'embauche ou des difficultés à recruter des femmes ou des hommes.

Conseil : Vérifier si les départs et les entrées ont un impact sur la mixité dans l'entreprise ou au sein d'une catégorie. L'analyse des départs par sexe peut révéler des problématiques concernant les conditions de travail, l'évolution professionnelle, l'articulation des temps de vie, les violences sexistes et sexuelles au travail, etc.

FORMATION Ces données présentent la moyenne des heures de formation dispensées par sexe et par catégorie professionnelle et le type de formation réalisée. Ex : développement des compétences, adaptation au poste, maintien dans l'emploi, habilitations ...

Objectif : Vérifier si les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès à la formation.

Conseil : Si un écart existe rechercher l'origine : habilitations obligatoires en lien avec le métier, lieux et horaires contraignants pour l'articulation des temps de vie, propositions de formation inéquitable entre femmes et hommes.

PROMOTION PROFESSIONNELLE La promotion fait référence au passage d'un-e salarié-e à un coefficient ou une catégorie professionnelle plus élevé dans l'entreprise mais également aux augmentations salariales.

Objectif : Vérifier si les femmes et les hommes ont un égal accès aux promotions.

Conseil : Si un écart existe, rechercher l'origine : métier avec peu d'opportunités d'évolutions, déficit de formation, discriminations directes ou indirectes liées aux processus d'encadrement, etc.

QUALIFICATION Ce sont les certifications, diplômes, formations ou l'expérience attestant que le ou la salarié-e possède les compétences et les savoir-faire nécessaires à l'exercice de son métier.

Objectif : Vérifier si à qualifications égales, les femmes et les hommes accèdent aux mêmes niveaux de classification.

Important : La qualification influence la classification et impacte la rémunération.

CLASSIFICATION Cela fait référence aux méthodes de cotation des postes dans l'entreprise.

Objectif : Vérifier si les femmes et les hommes sont réparti-e-s uniformément sur les coefficients et si le système de classification en lui-même n'est pas défavorable pour les métiers à prédominance féminine.

A savoir : Certaines compétences professionnelles que l'on attribue généralement à des qualités « naturellement féminines » ne sont pas prises en compte pour la cotation des postes (empathie, compétences relationnelles...).

Dans les grilles conventionnelles, les coefficients des métiers à prédominance féminine sont ainsi sous-évalués.

En pratique : Identifier ces compétences « occultées » afin d'actualiser les fiches métiers et revaloriser la classification des salarié-e-s (entretiens annuels) dans l'entreprise.

Par ailleurs, il est important de se rapprocher des négociateurs de branche pour les informer des discriminations entre les femmes et les hommes présentes dans la convention collective.

CONDITIONS DE TRAVAIL Il s'agit de l'environnement de travail dans lequel évolue le ou la salarié-e, notamment les horaires et les facteurs de pénibilité. Cette notion fait également référence au temps de travail et à son organisation.

Objectif : Identifier si l'un ou l'autre des sexes n'a pas des conditions de travail moins adaptées.

Conseils : Ne pas négliger les difficultés des conditions de travail sur les postes féminisés (bruit, accueil et gestion du public, gestes répétitifs, interruptions intempestives...)

Identifier les conditions de travail à améliorer en lien avec l'état de grossesse.

Vérifier si les postes à prédominance masculine sont adaptés aux femmes : ergonomie des postes, présence de vestiaires ...

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL En matière d'égalité professionnelle, la thématique sécurité et santé au travail peut renvoyer aux risques différenciés des femmes et des hommes : accidents du travail, maladies professionnelles, arrêts de travail, pénibilité, etc. Cela comprend également les thématiques de harcèlement sexuel au travail et plus largement les violences sexistes et sexuelles.

Objectif : Identifier les problématiques différenciées des femmes et des hommes en termes de sécurité et santé au travail.

Conseil : Les risques liés à un poste de travail de bureau, au contact avec le public et les risques psychosociaux ne doivent pas être négligés.

ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE Ce terme fait référence aux possibilités pour les salarié-e-s d'articuler leurs obligations familiales, privées et professionnelles. Dans la BDESE, cela se traduit par le recensement des dispositions de l'entreprise : congés et dispositions particulières en place.

Objectif : Favoriser l'articulation des temps de vie pour empêcher que le travail domestique et la responsabilité familiale qui reposent majoritairement sur les femmes impactent la vie professionnelle : difficultés d'accès à l'emploi, à la formation, évolution de carrière ralentie, augmentation du temps partiel ...

Conseil : Si la notion de parentalité constitue l'un des enjeux principaux de l'articulation des temps de vie d'autres publics peuvent être concernés : les proches aidant-e-s, les salarié-e-s en situation de handicap, les salarié-e-s proches de la retraite, etc.

POUR EN SAVOIR PLUS :

fete@accordegalite.org - 03 80 43 28 34 - www.accordegalite.org   

mise à jour octobre 2023