

Bilan 2021 de l'égalité professionnelle chez Coulidoor

Coulidoor est convaincue que la mixité dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise, est un gage de performance économique. Le Groupe a donc fait de l'égalité professionnelle femmes-hommes l'une de ses priorités, et à engagé depuis plusieurs années de nombreux programmes afin de les faire progresser.

Ces programmes, détaillés dans un accord signé en 2019, s'organisent autour de 4 axes complémentaires :

- Promouvoir l'égalité lors des recrutements en veillant à appliquer un processus neutre et égalitaire
- Veiller à l'égalité salariale
- Développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle – vie familiale et de la qualité de vie au travail
- Prévenir et sanctionner le harcèlement et les agissements sexistes

Les grandes dates de l'égalité F/H chez Coulidoor

- 2009** Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 2016** Projet "Q3"
- 2019** Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la QVT
- 2020** Formation IRP / référent RH : "Prévention et sanction du harcèlement et des agissements sexistes"

Les femmes et les hommes chez Coulidoor en quelques chiffres...

	Femmes		Variation	Hommes		Variation	Salariés	Variation
2019	39	14%		244	86%		283	
2020	44	15%	1%	255	85%	-1%	299	6%
2021	51	16%	1%	271	84%	-1%	322	8%

Au sein de Coulidoor, les femmes représentent :

2020	2021		Variation
11%	8%	de l'effectif Ouvrier	-3%
50%	55%	de l'effectif Employé	5%
23%	24%	de l'effectif TAM	1%
16%	14%	de l'effectif Cadre	-2%
17%	17%	du Comité de Direction	0%

Au sein de Coulidoor, l'écart pondéré de rémunération entre les femmes et les hommes est de :

2020	2021		Analyse 2021
-1,2%	0,0%	pour les Ouvriers	Ecart résorbé
-0,4%	-0,7%	pour les Employés	Ecart qui se creuse
0,0%	0,2%	pour les TAM	Ecart en faveur des femmes
-1,7%	0,0%	pour les Cadres	Ecart résorbé
-0,8%	-0,1%	En moyenne	Ecart quasi égal

Situation

Tendance, quelques chiffres ...

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676623?sommaire=3696937>

La part des femmes dans la population active en 2021 est de **48%**.

La part des femmes qui occupent des postes d'employé / ouvrier : **26%**

La part des femmes qui occupent des postes de cadre : **15%**

Les femmes représentent **moins de 30%** des salariés de l'Industrie.

Ce chiffre stagne depuis dix ans. Elles occupent majoritairement des fonctions support.

Causes du manque de femmes dans l'industrie

- Représentations sociales conduisant les femmes vers d'autres métiers ou 'autres secteurs que l'Industrie
- Défaut d'attractivité pour les femmes
- Nombre de jeunes femmes sortant des filières techniques et technologiques très faible
- Difficulté à maintenir les femmes dans les métiers de la conception ou de la production tout au long de leur parcours professionnel.

Situation de Coulidoor :

Le taux d'emploi des femmes chez Coulidoor est **faible** : 16%.

La part des femmes cadre (**14%**) est légèrement en dessous de la tendance dans l'industrie (15%)

Seulement **8 %** de femmes de statut ouvrier.

Cette catégorie est en souffrance, voir même en recul comparée à l'année précédente (-3%)

Objectifs :

- Attirer les femmes
- Garder nos talents féminins
- Faire évoluer les femmes

Tendance, quelques chiffres ...

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277649?sommaire=4318291>

Les femmes du secteur privé gagnent en moyenne **17%** de moins que les hommes.

29% des femmes sont à temps partiel (4 fois plus que les hommes)

Les pensions de retraite des femmes sont inférieures de **29%** à celle des hommes

Situation de Coulidoor :

Malgré une activité industrielle, Coulidoor est bien située puisque l'écart moyen est quasi nul.

Objectifs :

- Maintenir cette égalité de traitement en termes de rémunération / promotions