



PLAN D’ACTION PAR DECISION UNILATERALE SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES 2023 SUR DONNEES 2022

Validité : 01/01/2023 au 31/12/2023

Version 01/01/2023

Conformément aux dispositions légales, un plan d’action a été institué en faveur de l’égalité Hommes-femmes pour notre association HAPYDOM, Service d’Aide et d’Accompagnement à Domicile. Ce plan a vocation à s’appliquer à l’ensemble de l’association. La réalisation de notre plan d’action est fixée pour l’année 2023.

1-Les indicateurs

Ces indicateurs portent sur nos chiffres clés 2022.

Salarié.e.s : 3 hommes soit 2.46 % de l’effectif/120 femmes soit 97.54 %

Répartition : 3 hommes sur la filière intervention/120 femmes sur les filières intervention et support

2-Les objectifs du plan d'action

L'état des lieux démontre que l'association HAPYDOM est majoritairement composé de femmes.

Ce plan d'action a pour objectif de traduire l'engagement de l'association de valoriser une culture d'entreprise soucieuse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Trois domaines d'action ont été privilégiés :

- L'embauche
- La Formation
- la rémunération effective

3-Les engagements pris

-L'EMBAUCHE-

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
1. Susciter les candidatures externes du genre sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté	Mise en place d'actions de communications vers l'extérieur (Ecoles, Organismes de formation, salons...) destinée à neutraliser l'image sexuée de l'association et de ses métiers	Évolution du pourcentage de candidatures du genre sous-représenté sur les postes visés.
2. Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'association	Rédiger dans chaque annonce d'emploi un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'association et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité	Nombre d'annonces d'emploi ayant intégrées le paragraphe suivant : « À compétences égales notre association, structure de l'Economie sociale et solidaire, étudie les candidatures sans aucune discrimination ».

1. Susciter les candidatures externes du genre sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté

Évolution du pourcentage de candidatures du genre sous-représenté sur les postes visés en 2021- comparatif 2022/2022-Objectifs 2023 :

2021

Postes	Candidatures reçues (F)	Candidatures reçues (H)	Total	% H	% F	Total %
Agent.e à domicile	110	9	119	7.56%	92.44%	100%
Auxiliaire de vie	0	0	0			0%
Employé.e à domicile	2	1	3	33.33%	66.67%	100%

2022

**EVOLUTION DU POURCENTAGE DE CANDIDATURES DU GENRE SOUS REPRESENTATION SUR
LES POSTES VISES**

Catégorie	Candidatures reçues (F)	Candidatures reçues (H)	Total	% H	% F	Total %
Filière Intervention						
Employé.e	115	11	126	8,73%	91,2%	100%
Technicien.ne-Agent.e de maîtrise	0	0				
Cadre	0	0				
Filière Support						
Employé.e	0	0				
Technicien.ne-Agent.e de maîtrise	0	0				
Cadre	0	0				

Taux d'évolution 2021-2022

<u>2021/2022</u>	<u>Candidatures reçues femmes 2021</u>	<u>Candidatures reçues femmes 2022</u>	<u>Taux d'évolution</u>
Filière Intervention			
Employé.e	112	115	2.68 %
Technicien.ne-Agent.e de maîtrise	0	0	
Cadre	0	0	
Filière Support			
Employé.e	0	0	
Technicien.ne-agent.e de maîtrise	0	0	
Cadre	0	0	
Total	112	115	2.68%

<u>2021/2022</u>	<u>Candidatures reçues hommes 2021</u>	<u>Candidatures reçues hommes 2022</u>	<u>Taux d'évolution</u>
Filière Intervention			
Employé.e	10	11	10%
Technicien.ne-Agent.e de maîtrise	0	0	
Cadre	0	0	
Filière Support			
Employé.e	0	0	
Technicien.ne-agent.e de maîtrise	0	0	
Cadre	0	0	
Total	10	11	10%

Le taux d'évolution 2021-2022 concernant l'évolution du pourcentage de candidatures du genre sous-représenté sur les postes visés est de 10 % pour les candidatures masculines.

Deux salons Emploi ont eu lieu en 2022 (Lourdes et Tarbes).

Nous souhaitons atteindre pour 2022 un taux d'évolution 2021-2022 concernant l'évolution du pourcentage de candidatures du genre sous-représenté sur les postes visés de 20 % pour les candidatures masculines. L'objectif 2022 n'est donc pas atteint (10%).

L'objectif 2023 est fixé sur un taux d'évolution 2022-2023 concernant l'évolution du pourcentage de candidatures du genre sous-représenté sur les postes visés de 20 % pour les candidatures masculines.

2. Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'association

Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'association	Rédiger dans chaque offre d'emploi un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'association et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité « À compétences égales notre association, structure de l'Economie Sociale et Solidaire ,étudie les candidatures sans aucune discrimination ».	Objectif 2022 : 100% des offres d'emploi L'objectif 2022 est atteint.
---	--	--

NEUTRALITE DE LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT : OFFRES D'EMPLOI 2022

Catégorie	Nombre d'offres diffusées avec paragraphe suivant " « À compétences égales notre association, structure de l'Economie Sociale et Solidaire, étudie les candidatures sans aucune discrimination ».
Filière intervention	
Employé.e (degré 1 et 2)	78 soit 100%
technicien.ne-agent.e de maîtrise	NEANT
Cadre	NEANT
Filière Support	
Employé.e	NEANT
technicien.ne-agent.e de maîtrise	NEANT
Cadre	NEANT

Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'association	Rédiger dans chaque offre d'emploi un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'association et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité « À compétences égales notre association , structure de l'Economie Sociale et Solidaire ,étudie les candidatures sans aucune discrimination ».	Objectif 2023 : <u>100%</u> des offres d'emploi
---	---	--

-LA FORMATION-

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
1. Favoriser la réadaptation à leur poste de travail des salarié.e. s qui ont bénéficié d'une absence prolongée pour raison familiale (12 mois)	Dans le cadre de l'entretien professionnel, déterminer d'un commun accord les formations dont le/la salarié.e sera bénéficiaire dans l'année suivant son retour de poste au sein de l'association	Proportion de salarié.e.s revenant de congé familial et ayant suivi une formation au cours de l'année suivante en 2021 : 0 Proportion de salarié.e.s revenant de congé familial et ayant suivi une formation au cours de l'année suivante en 2022 : 0 Taux d'évolution 2021-2022 :0% L'objectif 2022 portait sur 2 salarié.e.s .Il n'a pas été atteint. Nous reconduisons le même objectif sur 2023. Objectif 2023 : <u>2 salarié.e.s</u>

2. Développer la mixité des filières de formation et des métiers	Participer à des actions externes à destination des publics (Collèges, Lycées, Organismes de formation...) pour sensibiliser aux réalités des métiers de l'association et à l'importance de la mixité (partenariat avec des associations...)	Nombre d'actions auxquelles l'association a pris part en 2021 :0		
		INTITULE ACTIONS	DATE	TOTAL
		AUCUNE		0
		Nombre d'actions auxquelles l'association a pris part en 2022 :2		
		INTITULE ACTIONS	DATE	TOTAL
		1.Présentation des métiers de l'association auprès d'un public en formation-GRETA-Tarbes	21/02/2022	2
		2. Présentation des métiers de l'association auprès d'un public demandeur d'emploi ainsi que d'un public de moins de 26 ans-Mission Locale-Tarbes	17/03/2022	
		L'association a pu en 2022 participer à deux actions externes en vue de sensibiliser aux réalités des métiers de l'association et à l'importance de la mixité.		
		Nous poursuivons le même objectif pour 2023.		
		Objectif 2023 :2 actions		

-LA REMUNERATION EFFECTIVE-

Notre plan d'action rappelle que les salaires résultent de la grille salariale issue de la convention collective de la branche de l'aide, l'accompagnement et des soins et des services à domicile (BAD 21/05/2010) .

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
1. Permettre une meilleure implication des hommes et des femmes dans leur vie parentale	Permettre aux salarié.e.s en charge de famille (enfants de moins de 13 ans) le jour de la rentrée scolaire de bénéficier d'une absence autorisée non rémunérée	Nombre de salarié.e.s ayant bénéficié de ce dispositif en 2021 :0 Communication effective sur ce dispositif mais aucune demande effectuée de la part des salarié.e.s Nombre de salarié.e.s ayant bénéficié de ce dispositif en 2022 :0 Communication effective sur ce dispositif mais aucune demande effectuée de la part Objectif 2023 :Nouvelle communication sur ce sujet (note de service) afin que des salarié.e.s puissent bénéficier de cette action
2. Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein de l'association	Réalisation de contrôles périodiques comparatif des salaires d'intégration	Nombre de contrôle réalisés en 2021 :24 Nombre de contrôle réalisés en 2022 :24 Objectif 2023 :24 contrôles

4-Suivi et mesures de publicité

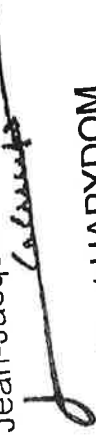
Le plan d'action ainsi défini sera affiché afin de porter à la connaissance de l'ensemble des salariés de notre association les actions qui seront menées en faveur de l'égalité homme-femme. Il intégrera également le site internet de l'association.

Une note de service sera réalisée à destination de l'ensemble des salariés afin d'intégrer le plan d'action 2023 et la synthèse 2022.

Fait à Tarbes le 01/01/2023

Jean-Jacques LACRAMPE

Président HAPYDOM


 Jean-Jacques LACRAMPE
 Président HAPYDOM