



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



La mixité femmes - hommes dans la plasturgie

Fanny SOUTOUL

Avec l'appui de Nathalie Gourgouillon, Olivier Jacod, Cyrille Van-Puymbroeck

Service Etude Statistique Evaluation DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

- Juillet 2021 -

N°ISBN 978-2-11-152429-3

RESUME

A la demande du service « Branches et compétences » de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, le Service Etude Statistique et Evaluation a réalisé une étude sur la mixité femmes/hommes dans la plasturgie, par comparaison systématique avec l'industrie. Cette étude a vocation à apporter des éléments de diagnostic pour alimenter les travaux des partenaires du Contrat d'Objectif Emploi Formation du secteur.

Elle montre que, pour la plupart des indicateurs mobilisés, on n'est jamais en situation d'égalité stricte ou en situation de rapport 52/48 (selon les poids respectifs des hommes et des femmes dans la population active), rarement dans un rapport 60/40 selon un ratio communément retenu pour mesurer par défaut, la mixité.

1. L'emploi salarié et non salarié

D'un point de vue global, en 2017, la plasturgie¹ de la région Auvergne Rhône Alpes comptait environ 23 300 personnes en emploi (salariées et non salariées), soit environ 4,8 % des effectifs industriels de la région et 20% des effectifs français du secteur. Entre 2012 et 2017, l'ensemble des emplois de la plasturgie régionale a diminué de - 8,5% (contre une diminution de -10,2% des emplois de la plasturgie au niveau national et une diminution de -3% des emplois de l'industrie au niveau régional).

Ces effectifs se concentraient principalement dans les départements de l'Ain (29 %), du Rhône (16 %), de la Haute-Loire (12 %), de l'Isère (11 %) et de la Drôme (9%). Parmi les personnes employées dans le secteur en 2017, 97% étaient salariées (contre 94% dans l'industrie régionale). Comparativement à l'industrie régionale, la répartition par catégories socioprofessionnelles des effectifs était marquée par :

- Une sous-représentation des cadres (17 % contre 24 %)
- Une sous-représentation des professions intermédiaires (23 % contre 28 %)
- Une surreprésentation des ouvriers (53 % contre 41 %),
- Une part d'employés équivalente (7 % contre 8 %).

Du point de vue de la mixité, les femmes sont sous-représentées dans le secteur puisque ces dernières représentent seulement 33% des effectifs (contre 30% dans l'industrie régionale et dans la plasturgie au niveau national), comparativement à un poids de 51% dans la population , de 48% dans la population active ou dans l'hypothèse communément retenue d'une mesure de mixité dans les proportions 60% - 40%. Cette sous-représentation des femmes est accentuée en Haute-Loire (26%) et dans le Rhône (27%). Entre 2012 et 2017, la part des femmes dans l'emploi total de la plasturgie régionale a diminué de 2 points passant de 35% à 33%, alors que cette part est restée stable dans l'industrie régionale.

Par ailleurs l'analyse des données par catégories socioprofessionnelles permet de montrer la double division du travail entre les sexes dans la plasturgie, d'une part du point de vue des positions

¹ Cf. Méthodologie pour les contours de la plasturgie.

sociales occupées (chefs d'entreprise/salariés) et d'autre part, de la hiérarchie entre les postes occupés (encadrement, postes qualifiés ou non), situation qualifiée par la DARES de ségrégation.

Ainsi, **du point de vue de la position sociale**, dans la plasturgie au niveau régional :

- 4% des hommes relèvent du non salariat contre 1% pour les femmes (dans l'industrie, c'est 7% des hommes et 5% des femmes). Entre 2012 et 2017, la présence des femmes dans l'emploi non salarié a évolué de façon très contrastée selon les départements.
- 86% des chefs d'entreprises et assimilés sont des hommes (soit + 9 points par rapport au poids de l'ensemble des hommes travaillant dans le secteur) et seulement 14% sont des femmes.

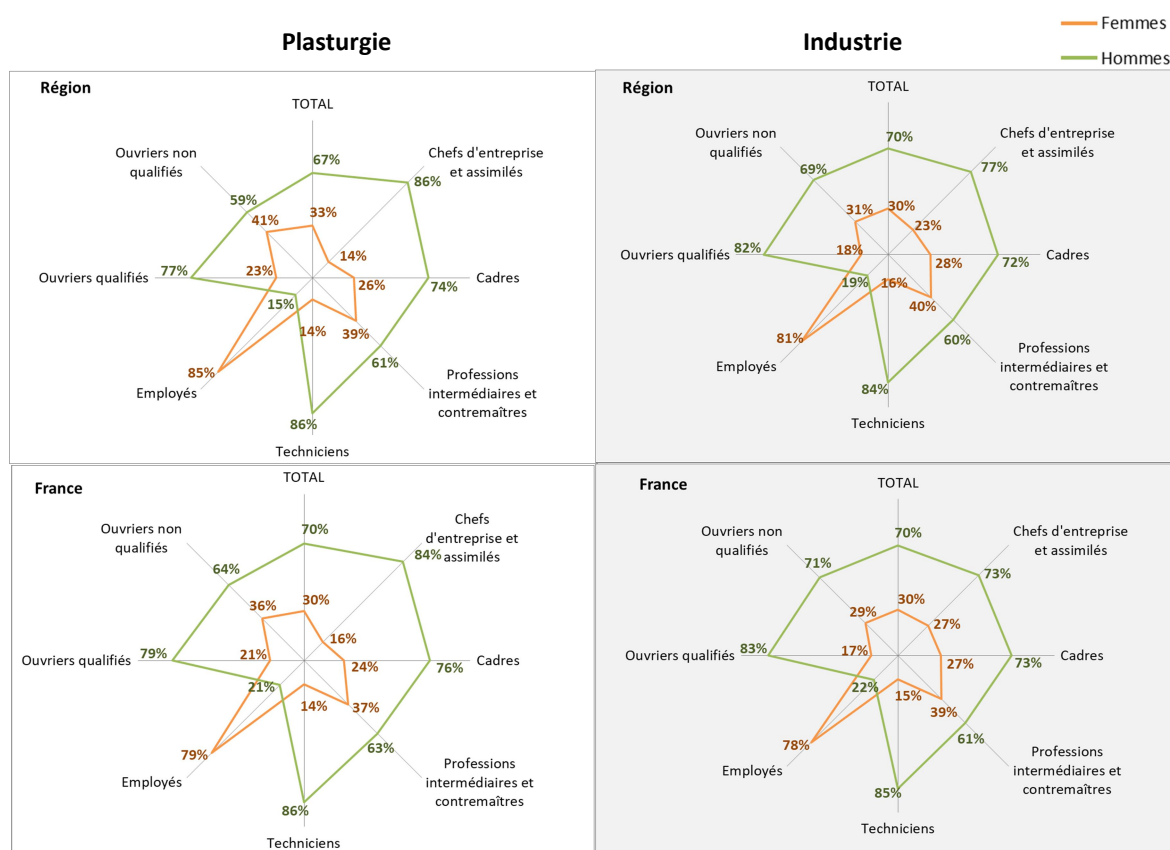
Du point de vue de la division hiérarchique du travail au sein du salariat, la ségrégation telle que définie ci-dessus, est nette. Les hommes sont dominants dans les postes d'encadrement, de techniciens et dans les postes qualifiés parmi les ouvriers. Tandis que les femmes dominent parmi les employés et sont surreprésentées dans les postes d'ouvriers non qualifiés par rapport à leur poids moyen dans la plasturgie. La division hiérarchique du travail est accentuée dans la plasturgie par rapport à la moyenne industrielle. Ainsi :

- 74% des cadres sont des hommes (soit + 7 points par rapport à l'ensemble des hommes travaillant dans le secteur) et seulement 26% sont des femmes.
- Au niveau des professions intermédiaires et contremaîtres, le déséquilibre entre les femmes et les hommes, s'il reste toujours fort, est moins accentué puisque 61% sont des hommes et 39% sont des femmes.
- Parmi les techniciens, la surreprésentation des hommes se confirme : 86% des techniciens sont des hommes (soit +19 points par rapport à l'ensemble des hommes travaillant dans le secteur) et seulement 14% sont des femmes.
- Parmi les ouvriers, la division hiérarchique du travail est également prégnante : 77% des ouvriers qualifiés sont des hommes (soit +10 points par rapport à l'ensemble des hommes travaillant dans le secteur) et seulement 23% sont des femmes.

Parallèlement, la part des femmes dans les postes dits non qualifiés dépasse celle des femmes dans le secteur. Cela concerne les postes d'ouvrier non qualifié et d'employé. Dans la plasturgie régionale :

- 41% des ouvriers non qualifiés sont des femmes (soit +8 points par rapport à l'ensemble des femmes travaillant dans le secteur),
- 85% des employés sont des femmes (soit +52 points par rapport à l'ensemble des femmes travaillant dans le secteur) et seulement 15% sont des hommes. Les postes d'employés étant des postes ayant plutôt vocation à être des postes d'exécution dans les fonctions supports.

Répartition sexuée des emplois salariés et non-salariés par PCS en 2017 en Région



Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

Cette répartition par catégories socioprofessionnelles est restée relativement stable entre 2012 et 2017 dans la plasturgie régionale, hormis sur la catégorie « ouvrières non qualifiées » où les femmes ont vu leur part diminuer passant de 45% à 41%, soit -4 points.

L'approche départementale met en lumière les éléments suivants :

- les départements où les femmes sont le moins bien représentées dans le secteur de la plasturgie sont la Haute-Loire (26%) et le Rhône (27%), contre 33% au niveau régional,
- la part des chefs dirigeants ou assimilés dévolue aux femmes est la plus faible dans le Rhône (1%) et la Drôme (5%), contre 14% au niveau régional,
- la part des femmes dans l'encadrement est minoritaire. La part des femmes cadres est la plus faible dans le Rhône (23%, contre 26% au niveau régional). En revanche, l'Isère a une part de femmes parmi les cadres de 31%. Mais cette part reste inférieure celle des femmes dans la plasturgie du département (-8 points),
- la part des femmes dans les professions intermédiaires et contremaîtres est faible en Haute-Loire (29%) et plus importante dans l'Ain (45%) et la Drôme (47%), contre 39% en région,
- la part des postes de techniciennes est la plus faible dans la Drôme (6%), le Rhône (10%) et l'Isère (11%), contre 15% au niveau régional,
- la part des ouvrières qualifiées est plus faible en Haute-Loire (11%), dans la Drôme et le Rhône (15%) et moins faible dans l'Ain (31%) et l'Isère (29%) contre 23% au niveau régional,

- la part des ouvrières non qualifiées parmi les ouvriers est la plus importante dans l’Ain (47%), et en Isère (49%). En revanche, elle est la moins importante en Haute-Loire (30%), dans la Drôme (35%) et le Rhône (33%), contre 41% au niveau régional,
- la part des employées est la plus importante dans l’Ain (93%), contre 85% au niveau régional.

Par ailleurs, dans la plasturgie au niveau régional, 11% des femmes travaillent à **temps partiel**, contre 3% des hommes. Ce qui équivaut à la proportion dans la plasturgie au niveau national mais pas celle de l’industrie régionale (17%) ; en revanche, la part des hommes à temps partiel est proche (3% dans la plasturgie contre 4% dans l’industrie).

Sur la période 2012-2017, la part des femmes dans l’ensemble des emplois à temps complet a peu évolué. En revanche, sur la même période, la part des femmes dans l’ensemble des emplois à temps partiel a beaucoup évolué d’un territoire à l’autre et ceci dans des dynamiques très variables. Ainsi, si la part des femmes dans les emplois à temps partiels de la plasturgie a diminué de 7 points en région (contre une diminution de 3 points au niveau national), elle a diminué dans le Rhône (- 19 points), dans la Drôme (- 17 points) et dans l’Ain (- 13 points) et augmenté en Isère (+8 points) et en Haute-Loire (+ 4 points).

2. L’intérim

En 2020², environ 37 500 contrats d’intérim ont été signés dans la région dans la plasturgie (-25% comparativement à 2019, -28% en France). Ils représentent 10% des contrats intérimaires signés dans l’industrie en région et 24% des contrats d’intérim dans la plasturgie en France. Ils sont principalement signés dans l’Ain (41%), puis en Haute-Loire (12%), en Isère (12%), dans le Rhône (9%) et la Drôme (7%).

Au niveau régional et comparativement à la plasturgie au niveau national, les contrats en intérim en 2020 se répartissent ainsi en termes de catégories socioprofessionnelles (PCS):

- 49% d’ouvriers non qualifiés (contre 53%, soit 4 points de moins),
- 42% d’ouvriers qualifiés (contre 38%, soit 4 points de plus),
- 2% d’employés (comme en France),
- 5% de professions intermédiaires (comme en France),
- 1% de cadres (comme en France).

Au niveau départemental, la part des contrats intérimaires de la plasturgie parmi les contrats intérimaires industriels est particulièrement importante dans l’Ain (28%) et en Haute-Loire (27%)

La durée moyenne des missions dans l’intérim dans le secteur de la plasturgie régionale (15,6 jours) est plus courte que celle de l’industrie au niveau régional (soit 6,1 jours de moins) et que celle de la plasturgie au niveau national (soit 0,7 jours de moins).

² Les données structurelles de 2020 sont proches de celles de 2019 en dépit de la crise sanitaire et leur analyse est donc privilégiée.

Du point de vue de la mixité, entre 2009 et 2020, la part des contrats intérimaires signés par des femmes est passée de 46% en 2009 à 39% en 2020 (35% au niveau national, 32% dans l'industrie régionale).

Concernant la répartition par PCS des contrats en intérim en 2020, il convient de souligner que 68% des contrats intérimaires de cadres sont signés par des femmes alors que celles-ci ne représentent que 26% des effectifs des cadres dans l'emploi total (soit 42 points de moins).

La durée moyenne des missions d'intérim des femmes dans la plasturgie est de 15,9 jours contre 15,5 jours pour les hommes (soit 0,4 jours de plus en moyenne). Ces durées sont moins longues que les durées moyennes dans l'industrie (respectivement 22,1 jours pour les femmes et 21,5 jours pour les hommes).

Contrairement à l'industrie, où la répartition sexuée des contrats intérimaires se fait généralement dans les proportions 1/3 pour les femmes, 2/3 pour les hommes, la répartition sexuée des contrats intérimaires présente des spécificités selon les départements :

- en Haute-Loire et en Drôme, il y a une surreprésentation des hommes plus marquée (respectivement 78% et 69%, contre 66% des emplois intérimaires de l'industrie au niveau régional),
- En Isère, la répartition femmes – hommes se rapproche de l'équilibre (47% de femmes et 53% d'hommes) contre 39% et 51% dans l'ensemble de l'emploi de la plasturgie.

3. Les contrats en alternance

Les volumes analysés n'étant pas très élevés, les résultats doivent être appréhendés avec vigilance.

Concernant les contrats d'apprentissage et de qualification, le secteur de la plasturgie dans la région est un peu plus dynamique sur ce type de contrat comparativement au niveau national. En effet

- lors de la campagne 2018-2019, 255 contrats d'apprentissage ont été signés dans la plasturgie, soit 3,3 % des contrats du secteur industriel (2,0 % en moyenne française)
- en 2019, 213 contrats de professionnalisation ont été signés dans la plasturgie, soit 4,2 % des contrats du secteur industriel dans la région (contre 2,6 % en moyenne française).

Du point de vue de la mixité :

- 78 % des contrats d'apprentissage ont été signés par des hommes et 22 % par des femmes. (contre 72% dans l'industrie). Cependant, la part des femmes bénéficiaires de ces contrats a augmenté de 6 points puisque sur la campagne 2017-2018.
- 42% des contrats de professionnalisation ont été signés par des femmes et 58% par des hommes, (40% et 60% en France). Dans l'industrie, les proportions sont respectivement de 42% et 44%. Entre 2018 et 2019, la part des contrats de professionnalisation signée par des femmes a augmenté de 4 points.

4. Les accidents du travail (AT)

Les volumes analysés n'étant pas très élevés, les résultats doivent être appréhendés avec vigilance.

En 2018, la CARSAT a enregistré 974 accidents du travail dans le la plasturgie dans la région, soit 7,3 % du total industriel. Ils se situent majoritairement dans l'Ain (29%), en Haute-Loire (16%), dans le Rhône (10%) et en Isère (10%). 176 % des accidents du travail de la plasturgie concernent des hommes (contre 81 % dans l'industrie). Les hommes sont surreprésentés comparativement à leur part dans l'effectif total (67%) et à leur part dans les fonctions de production (68% des ouvriers de la plasturgie).

5. Les maladies professionnelles (MP)

Les volumes analysés n'étant pas très élevés, les résultats doivent être appréhendés avec vigilance.

En 2018, dans la région, la CARSAT a dénombré entre 129 et 139 MP dans le secteur de la plasturgie, soit entre 7,7% et 8,3% du nombre de cas de maladies professionnelles dénombrées dans l'ensemble de l'industrie. La moitié était localisée dans l'Ain. Elles touchent plus souvent les femmes que les hommes (58%, contre 42%) alors que ces dernières ne représentent que 33% des effectifs totaux. Dans l'Ain, 60% des maladies professionnelles concernent des femmes alors que ces dernières représentant 37% des effectifs de la plasturgie départementale.

6. Les travailleurs handicapés

En 2018, la plasturgie comptait 970 travailleurs handicapés (TH) dans la région, employés principalement dans l'Ain (29%), la Haute-Loire (17%), le Rhône (13%) et l'Isère (11%). Ils pèsent 5% des TH de l'industrie. Les travailleurs handicapés de l'Ain représentent 18% des TH de l'industrie du département, ceux de la Haute-Loire 23% des TH. Dans les départements employant le plus de travailleurs handicapés,, le nombre de TH a diminué entre 2016 et 2018 dans l'Ain (-8%) et la Drôme (-11%), alors qu'il a augmenté en Haute-Loire (15%) et dans le Rhône (8%) et est resté relativement stable en Isère (+ 1%).

38% des TH dans la plasturgie régionale sont des femmes, soit 7 points de plus que dans l'industrie. Parmi les départements où le nombre de TH dans le secteur est le plus important :

- L'Ain et l'Isère ont une part de femmes TH plus importante que la moyenne régionale (43%),
- La Haute-Loire et le Rhône ont une part de femmes TH moins importante que la moyenne régionale (respectivement 27% et 26%).

7. Les accords relatifs à l'égalité professionnelle.

Entre 2017 et 2019, dans le cadre de la négociation sur l'égalité femmes – hommes, 90 textes portant sur ce thème ont été signés dans des entreprises de la plasturgie en région (31 en 2017, 35 en 2018 et 24 en 2019 – chiffre provisoire³).

³ Pour 2019, les chiffres sont provisoires et concernent uniquement les textes signés ET déposés en 2019. Les textes signés en 2019 mais déposés en 2020 seront disponibles dans courant de l'année 2021 (source : DARES)

Parmi ces textes :

- 60% sont des accords ou avenants (contre 77% pour l'ensemble de l'industrie),
- 30% sont des plans d'action (contre 16% pour l'ensemble de l'industrie),
- 10% sont des protocoles de désaccord signifiant absence d'accord (contre 7% pour l'ensemble de l'industrie).

La grande majorité des textes portant sur l'égalité sont signés dans des entreprises de plus de 50 salariés (97% pour les entreprises de la plasturgie, 94% dans l'ensemble de l'industrie), les entreprises de moins de 50 salariés n'étant pas tenues par la loi de négocier des accords en la matière.

D'un point de vue plus qualitatif, on constate que la qualité de ces textes est très variable. Certains s'appuient sur un état des lieux détaillé de l'égalité femmes-hommes au sein de l'établissement (effectifs, classification, rémunération, promotion,...) et déterminent des priorités assorties d'actions concrètes et d'objectifs précis. Certains textes proposent ainsi des actions qui pourraient être considérées comme intéressantes à dupliquer dans d'autres entreprises du même secteur. Ces propositions concernent différents volets : le recrutement, la formation, la promotion professionnelle, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective et l'articulation vie professionnelle - vie familiale. . A l'inverse pour certaines entreprises la question de l'égalité semble relever d'un fait social sur lequel l'entreprise n'aurait pas responsabilité et/ou pas d'emprise.

TABLE DES MATIERES

I.	L'emploi - salarié et non salarié	12
1.	Données de cadrage.....	12
2.	Analyse de la mixité femmes - hommes.....	17
II.	L'intérim	31
1.	Données de cadrage.....	31
2.	Analyse de la mixité.....	35
III.	Les contrats en alternance	39
1.	Données de cadrage.....	39
2.	Analyse de la mixité.....	40
IV.	Les accidents du travail	42
1.	Données de cadrage.....	42
2.	Analyse de la mixité.....	43
V.	Les maladies professionnelles.....	44
1.	Données de cadrage.....	44
2.	Analyse de la mixité.....	45
VI.	Les Déclarations Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)	46
1.	Données de cadrage.....	46
2.	Analyse de la mixité.....	51
VII.	Les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	52
VIII.	Annexes.....	59
1.	Annexe : les entreprises de la plasturgie en 2018.....	60
2.	Annexe : l'emploi salarié dans la plasturgie en 2015	61
3.	Annexe : l'emploi total par catégorie socioprofessionnelles en 2017	62
4.	Annexe : l'emploi total par catégorie socioprofessionnelles en 2012	76
5.	Annexe : évolution de la part des femmes par catégorie socioprofessionnelles entre 2012 et 2017.....	83
6.	Annexe : l'emploi total par temps de travail en 2017.....	85
7.	Annexe : l'emploi total par temps de travail en 2012.....	89
8.	Annexe : les déclarations préalables à l'embauche	93
9.	Annexe : l'intérim	95
10.	Annexe : les contrats d'apprentissage	100
11.	Annexe : les contrats de professionnalisation :	101

12.	Annexe : les accidents du travail et les maladies professionnelles.....	102
13.	Annexe : l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)	103
14.	Annexe : les obligations des entreprises en termes d'égalité professionnelle.....	108
15.	Annexe : l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.....	117

METHODOLOGIE

Définition : « L'industrie de transformation des matières plastiques, ou plasturgie, conçoit et fabrique une large gamme de produits à partir de matières plastiques. Elle alimente en produits intermédiaires tous les secteurs industriels (automobile, bâtiment, aéronautique...) et plus directement les marchés de consommation (ameublement, articles ménagers, santé...). Sa croissance a été très forte ces vingt dernières années, grâce à l'apparition et l'amélioration des procédés de transformation (injection, extrusion, thermoformage, soufflage...). Les enjeux environnementaux actuels questionnent l'industrie de la plasturgie tant dans les ressources utilisées que dans les process de fabrication et de recyclage »⁴.

Champ retenu : le champ de la plasturgie retenu pour l'étude, en termes de codes d'activité, est le suivant :

- 22.21Z : Fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques
- 22.22Z : Fabrication d'emballages en matières plastiques
- 22.23Z : Fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction
- 22.29A : Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques
- 22.29B : Fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques.

Méthode d'analyse : Les différents indicateurs analysés seront systématiquement étudiés en comparant les données de la plasturgie avec celles du secteur de l'industrie. La mixité femmes - hommes peut s'appréhender comme reflétant la stricte égalité (50/50), comme égale à la proportion de femmes et d'hommes d'une population de référence (population, emploi total, salarié etc.) ou encore comme atteinte si les proportions 60/40 sont au moins atteintes, solution retenue par plusieurs auteurs/autrices de travaux sur la question. Dans cette étude, la plasturgie étant toujours en-deçà de 40%, aucune de ces mesures n'est mobilisable.

Pour mémoire, en 2017, les femmes représentaient au niveau régional⁵ :

- 51% de la population,
- 50% de la population de 15 à 64 ans,
- 48% des actifs (actifs en emploi et chômeurs),
- 48% des personnes de 15 ans ou plus en emploi (salariées et non salariées),
- 50% des personnes salariées de 15 ans ou plus,
- 30% des effectifs de l'industrie.

Une déclinaison départementale est réalisée pour les départements dans lesquels l'emploi et le nombre d'entreprises relevant de la plasturgie au sens défini plus haut, est en volume suffisant. C'est le cas de 5 départements de la région : l'Ain, le Rhône, l'Isère, la Haute-Loire, la Drôme. Lorsque les volumes sont trop faibles, y compris pour ces départements, les données sont agrégées.

⁴ Source : « La plasturgie en Lorraine : investir dans les qualifications et les technologies », INSEE Lorraine Economie n°79, mars 2007.

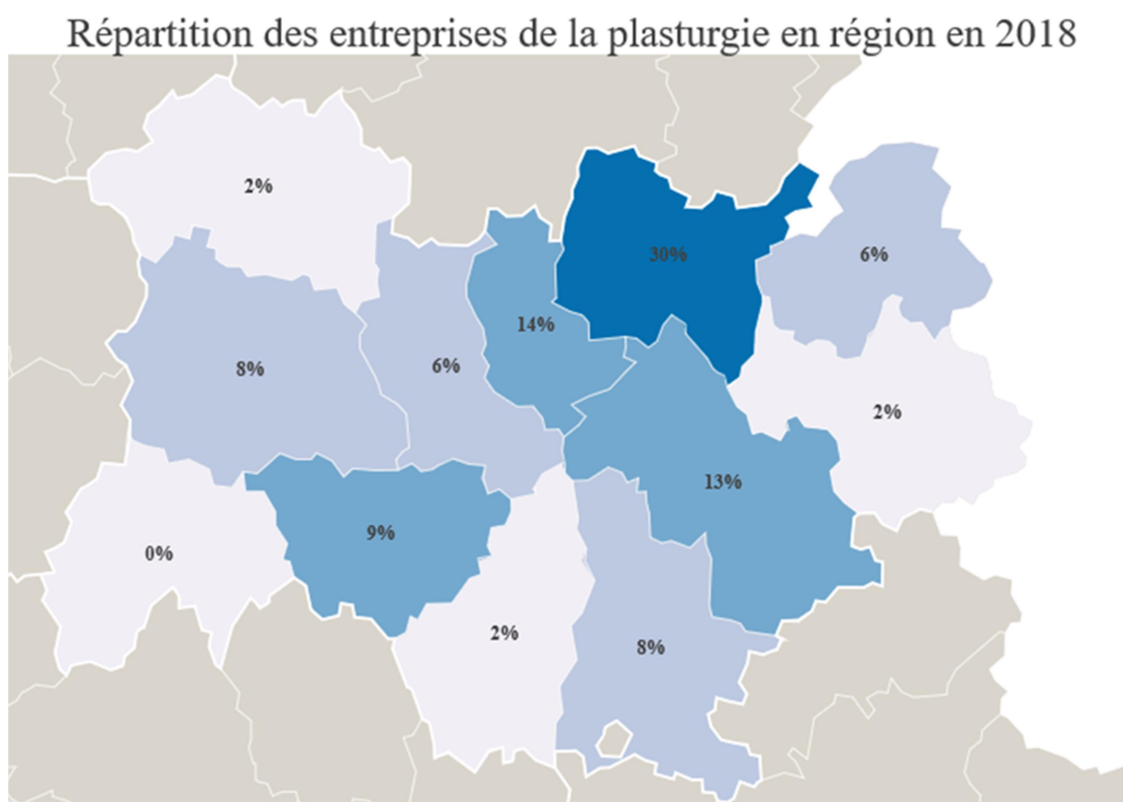
⁵ Source : INSEE, Recensements de la Population RP – exploitations principale et complémentaire.

I. L'EMPLOI - SALARIE ET NON SALARIE

1. DONNEES DE CADRAGE

En 2018, la région Auvergne Rhône Alpes compte 679 entreprises dans le secteur de la plasturgie, soit 3,8% des entreprises industrielles de la région et 25,5% des entreprises françaises du secteur.

Ces entreprises se concentrent principalement dans les départements de l'Ain (30%), le Rhône (14%), l'Isère (13%) et la Haute-Loire (9%).

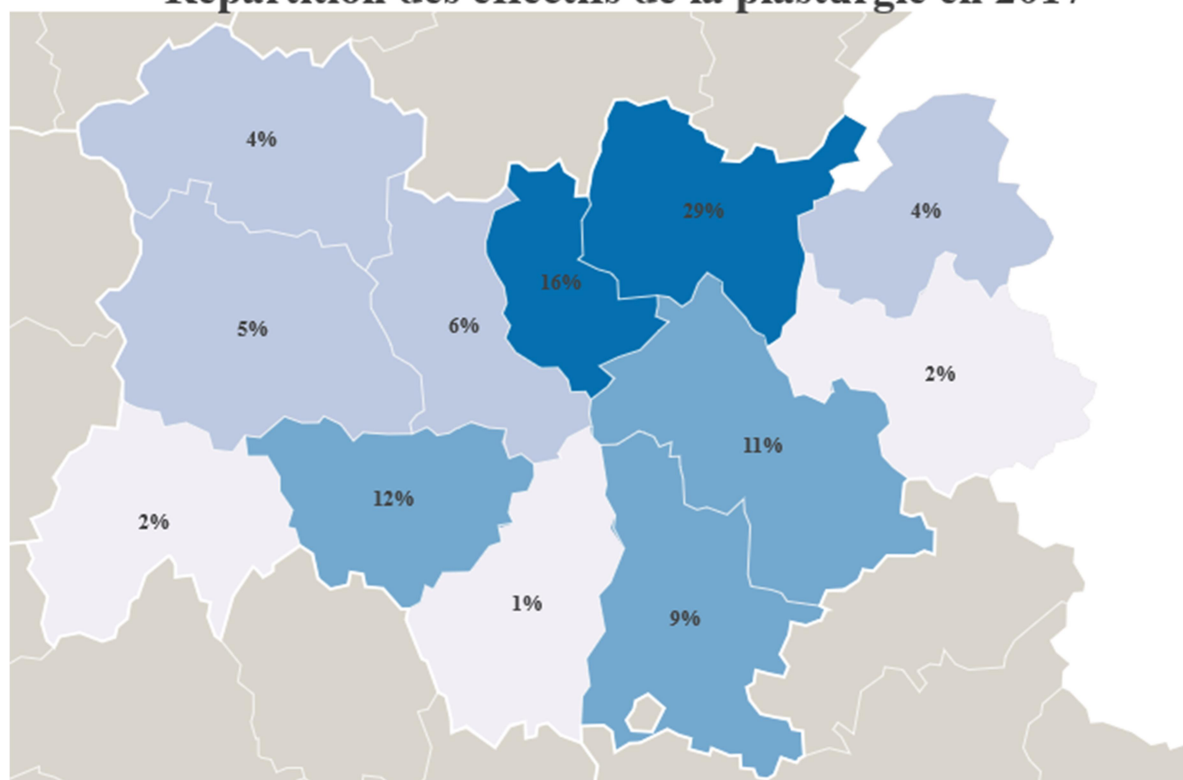


Source : Flores 2018 – Traitement DREETS

En 2017, la plasturgie régionale compte environ 23 300 personnes en emploi (salariées et non salariées), soit environ 4,8 % des effectifs industriels de la région. Cette part est plus élevée qu'au niveau national où les effectifs du secteur représentent 3,6 % des effectifs industriels. Les effectifs régionaux dans la plasturgie représentent 20% des effectifs français du secteur (contre 15 % au niveau industriel, soit 5 points de plus). Entre 2012 et 2017, l'ensemble des emplois de la plasturgie régionale a diminué de - 8,5% (contre une diminution de -10,2% des emplois de la plasturgie au niveau national et une diminution de -3% des emplois de l'industrie au niveau régional).

Ces effectifs se concentrent principalement dans les départements de l'Ain (29 %), le Rhône (16 %), la Haute-Loire (12 %), l'Isère (11 %) et la Drôme (9%).

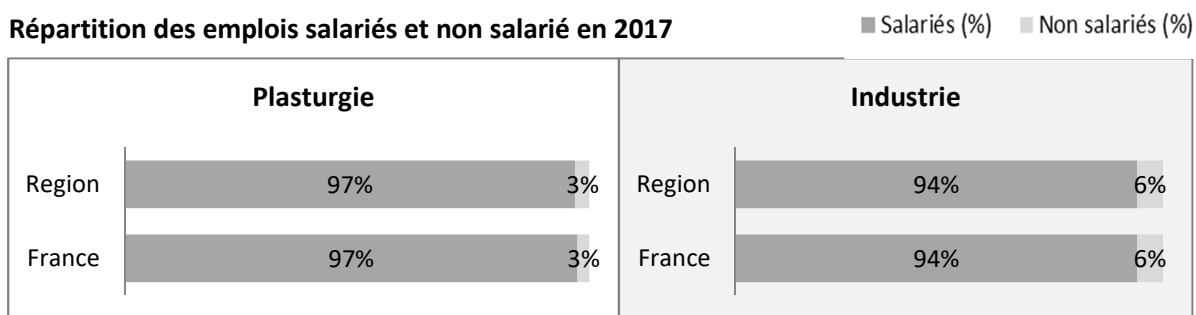
Répartition des effectifs de la plasturgie en 2017



Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

En 2017 en région, 97% des personnes travaillant dans la plasturgie étaient salariées (contre 94% dans l'industrie régionale, soit 3 points de plus). L'Ain et l'Isère présentant des taux de salariat légèrement inférieurs (96%), le Rhône, la Haute-Loire et la Drôme présentant le même taux (97%).

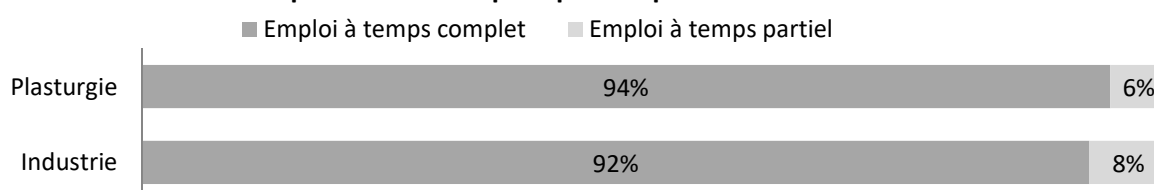
Répartition des emplois salariés et non salarié en 2017



Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

En 2017, dans l'ensemble des effectifs de la plasturgie (salariés et non-salariés), 94% des personnes travaillent à temps complet, contre 92% dans l'industrie régionale.

Répartition des emplois par temps de travail en 2017

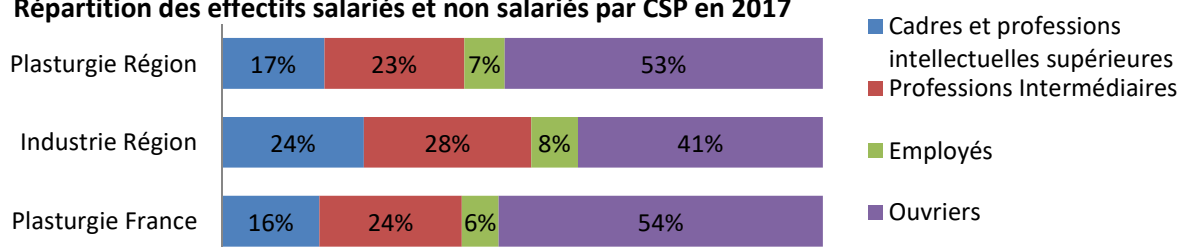


Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

En termes de répartition des effectifs salariés et non-salariés par catégories socioprofessionnelles (PCS), en 2017, la plasturgie de la région présente sensiblement le même profil que la plasturgie au niveau national. En revanche, comparativement à l'industrie régionale, la répartition des effectifs de la plasturgie régionale est marquée par :

- Une sous-représentation des cadres (17 % contre 24 %) et des professions intermédiaires (23 % contre 28 %)
- Une surreprésentation des ouvriers (53 % contre 41 %),
- Une part d'employés équivalente (7 % contre 8 %).

Répartition des effectifs salariés et non salariés par CSP en 2017



Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

Au niveau départemental, des différences sont notables dans la répartition par PCS des effectifs, notamment dans le Rhône et en Haute-Loire. Ainsi, dans les départements où se concentrent les effectifs de la plasturgie régionaux, la répartition est :

- Dans l’Ain, sensiblement équivalente à celle de la région :
 - 20 % de cadres contre 17 %,
 - 22 % de professions intermédiaires contre 23 %,
 - 5 % d’employés contre 7 %,
 - 53 % d’ouvriers comme en région.

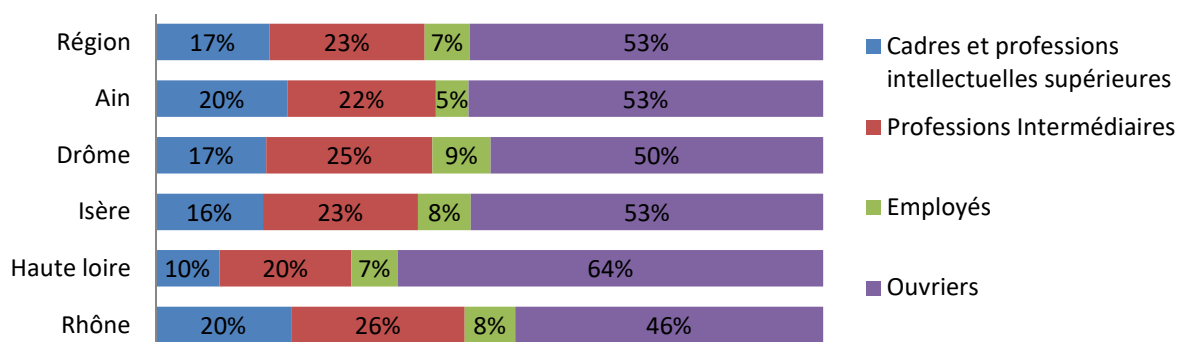
- Dans la Drôme, sensiblement équivalente à celle de la région :
 - 17 % de cadres comme en région,
 - 25 % de professions intermédiaires contre 23 %,
 - 9 % d’employés comme en région,
 - 50 % d’ouvriers contre 53 %.

- En Isère, sensiblement équivalente à celle de la région :
 - 16 % de cadres contre 17 %,
 - 23 % de professions intermédiaires comme en région,
 - 8 % d’employés contre 7 %,
 - 53 % d’ouvriers comme en région.

- En Haute-Loire, la répartition est marquée par une part de cadres et de professions intermédiaires plus faibles et une part d’ouvriers plus importante :
 - 10 % de cadres contre 17 %,
 - 20 % de professions intermédiaires contre 23 %,
 - 7 % d’employés comme en région,
 - 64 % d’ouvriers contre 53 %.

- Dans le Rhône, la répartition est marquée par une part de cadres plus importante et une part d’ouvriers plus faible :
 - 20 % de cadres contre 17 %,
 - 26 % de professions intermédiaires contre 23 %,
 - 8 % d’employés contre 7 %,
 - 46 % d’ouvriers contre 53 %.

Répartition des effectifs salariés et non salariés par PCS en 2017



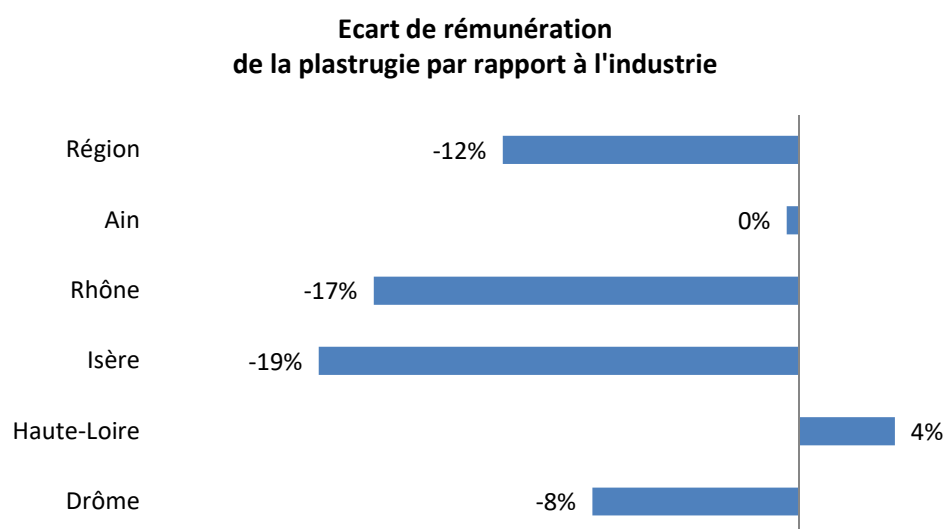
Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

En termes de rémunération, la rémunération brute annuelle moyenne est de 36 624 € dans la plasturgie en région (en 2015). Elle est :

- inférieure à celle du secteur au niveau national, qui tient vraisemblablement à la présence de l’Île-de-France (36 958 €, soit 334 € en moins, soit 0,9 % en moins)
- inférieure à celle de l’industrie au niveau régional (41 468 €, soit 4 844 € en moins, soit 12% en moins).

Cet écart de rémunération comparativement à l’industrie régionale est cependant très variable d’un département à l’autre. Ainsi, dans les 5 départements où se concentrent les effectifs de la plasturgie régionale, si on compare la rémunération moyenne de la plasturgie à celle de l’industrie départementale :

- Dans l’Ain, les rémunérations sont équivalentes
- Dans le Rhône, la rémunération moyenne dans la plasturgie est inférieure de 17%
- En Isère, la rémunération moyenne dans la plasturgie est inférieure de 19%
- En Haute-Loire, la rémunération moyenne dans la plasturgie est supérieure de 4%
- Dans la Drôme, la rémunération moyenne dans la plasturgie est inférieure de 8%.



Source : Clap 2015

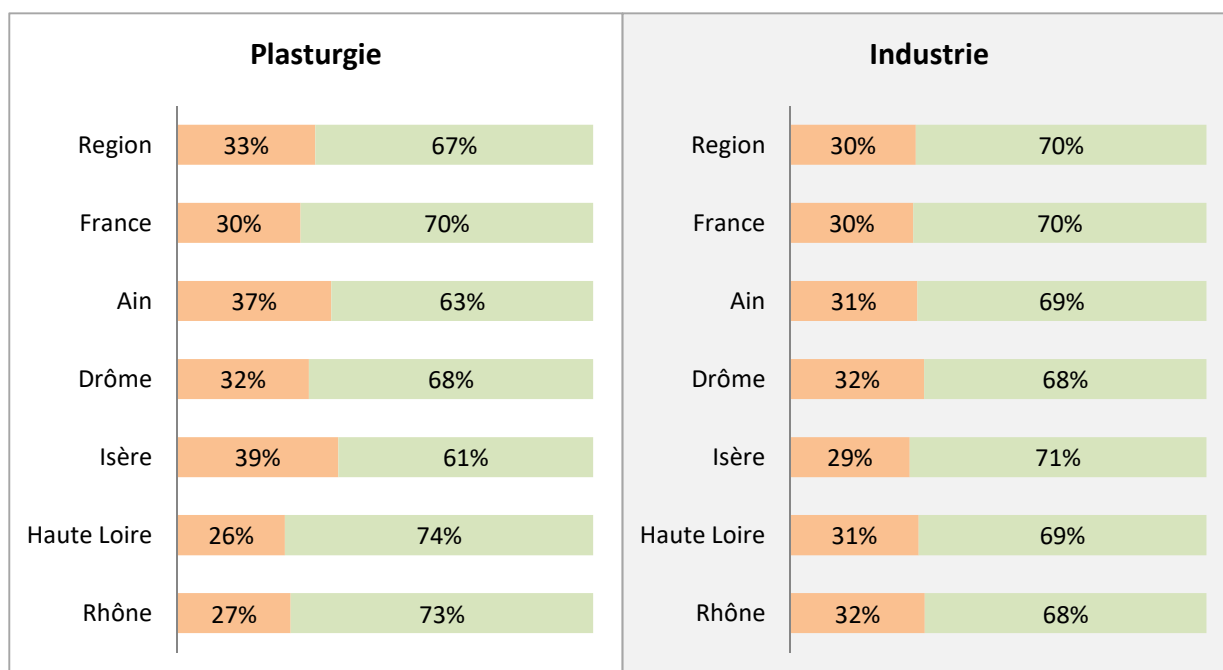
2. ANALYSE DE LA MIXITE FEMMES - HOMMES

Dans la plasturgie régionale, l'ensemble des effectifs salariés et non-salariés est composé de 33% de femmes (contre 30% dans l'industrie régionale et dans la plasturgie au niveau national) et de 67% d'hommes. Le secteur présente donc une forte surreprésentation des hommes par comparaison avec le poids des femmes dans la population (51%) ou dans la population active (48%) ou même dans l'hypothèse d'une mesure de mixité 60/40.

Au niveau départemental et comparativement à la plasturgie au niveau régional et à l'industrie située sur le même territoire :

- la sous-représentation des femmes dans les effectifs est accentuée :
 - o en Haute-Loire où les femmes représentent 26 % des effectifs soit 7 points de moins que dans la plasturgie régionale et 5 points de moins que dans l'industrie départementale,
 - o dans le Rhône où les femmes représentent 27 % des effectifs soit 6 points de moins que dans la plasturgie régionale et 5 points de moins que dans l'industrie départementale.
- la part des femmes est un peu plus importante :
 - o dans l'Ain où les femmes représentent 37 % des effectifs soit 4 points de plus que dans la plasturgie régionale et 6 points de plus que dans l'industrie départementale,
 - o en Isère où les femmes représentent 39 % des effectifs soit 6 points de plus que dans la plasturgie régionale et 10 points de plus que dans l'industrie départementale.
- La Drôme présente une répartition sexuée des effectifs équivalente à celle de la plasturgie régionale et de l'industrie départementale.

Répartition de l'ensemble des emplois (salariés et non-salariés) en 2017 Femmes (%) Hommes (%)

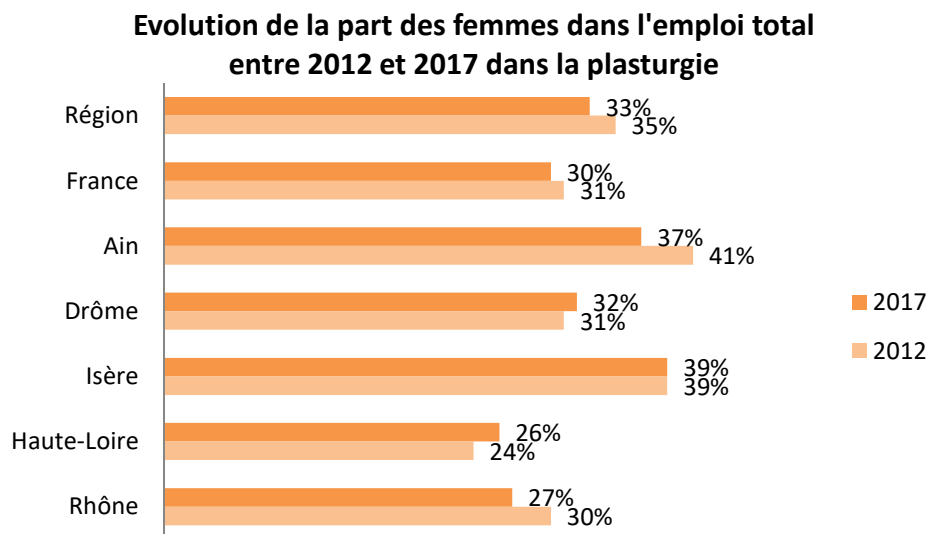


Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

Entre 2012 et 2017, la part des femmes dans l'emploi total de la plasturgie régionale a diminué de 2 points passant de 35% à 33%, alors que cette part est restée stable dans l'industrie régionale (30%).

Les départements où la part de femmes a reculé dans l'emploi total de la plasturgie entre 2012 et 2017 sont l'Ain (- 4 points) et le Rhône (- 3 points), alors que la part de femmes est restée stable dans l'industrie de ces départements sur la même période.

La Haute-Loire et la Drôme ont vu leur part de femmes dans l'emploi total de la plasturgie augmenter légèrement (respectivement + 2 points et + 1 point), comme cela a également été le cas dans l'emploi industriel total de ces départements (+ 2 points pour chacun).



Source : INSEE, RP 2012 et 2017 – traitement DREETS

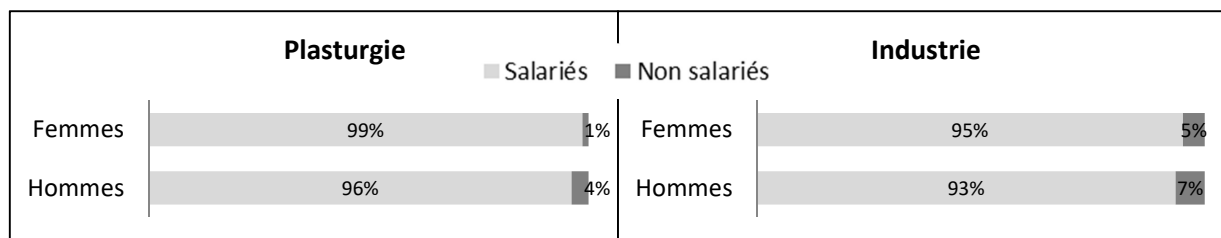
Cependant, la question de la mixité ne doit pas seulement être abordée globalement. Elle doit aussi être analysée plus précisément au regard de la division du travail opérée en raison du genre.

L'analyse des données par catégories socioprofessionnelles permet de montrer la division du travail entre les sexes dans la plasturgie du point de vue des positions sociales occupées (chefs d'entreprise/salariés) et de la hiérarchie (encadrement, postes qualifiés ou non). Ainsi, la prédominance des hommes est particulièrement accentuée sur les fonctions de dirigeants et parmi les salariés, dans les fonctions d'encadrement mais aussi dans les fonctions techniques, alors qu'une place plus importante est laissée aux femmes dans les fonctions d'exécution et les fonctions dites non qualifiées.

Les hommes disposent donc des fonctions les plus valorisées (direction, encadrement, fonctions techniques) tandis que les femmes, déjà minoritaires, occupent les fonctions les moins valorisées et les moins qualifiées. On retrouve une situation que la DARES qualifie de ségrégation : « La ségrégation professionnelle sexuée se définit comme une situation où les travailleur.se.s sont assigné.e.s de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leur sexe »⁶ ou encore « La ségrégation sexuée se caractérise par une dissimilarité des distributions des femmes et des hommes entre les différents métiers et, de facto, par une inégale répartition des femmes et des hommes en leur sein »⁷.

Du point de vue de la ségrégation par la position sociale, dans la plasturgie au niveau régional, 96% des hommes relèvent du salariat contre 99% pour les femmes, alors que dans l'industrie au niveau régional, 93% des hommes et 95% des femmes relèvent du salariat,

Répartition sexuée des emplois salariés et non-salariés en 2017 en Région



Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

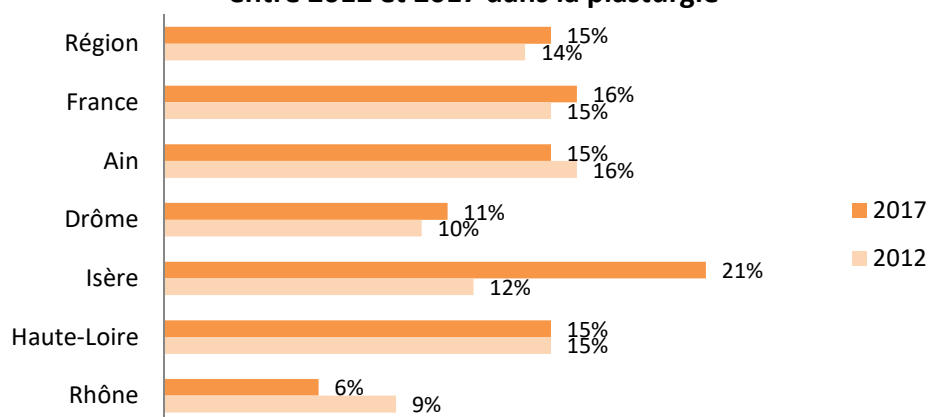
Entre 2012 et 2017, la part des femmes parmi les non-salarié.e.s de la plasturgie est passée de 14% à 15% (soit + 1 point), tandis que cette part a augmenté de 2 points dans l'industrie régionale passant de 22% à 24%. Sur la même période, il convient de noter l'évolution notoire de la part des femmes parmi les non-salarié.e.s :

- en Isère où cette part a augmenté de 9 points, passant de 12% à 21% (contre une évolution de 6 points dans l'industrie du département passant de 20% à 26%),
- dans le Rhône où cette part a diminué de 3 points passant de 9% à 6% (contre une augmentation de 4 points dans l'industrie du département passant de 21% à 26%).

⁶ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), « Inégale répartition des salarié-es entre métiers et temps partiel des emplois féminisés : des phénomènes qui s'inscrivent dans le temps long », in Travail Emploi N°161 – 2020, p. 35

⁷ Ibid, p. 42.

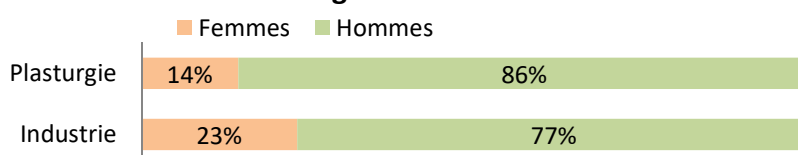
Evolution de la part des femmes parmi les non salariés entre 2012 et 2017 dans la plasturgie



Source : INSEE, RP 2012 et 2017 – traitement DREETS

En outre, toujours du point de vue de la ségrégation par la position sociale, dans la plasturgie au niveau régional, 86% des chefs d'entreprises et assimilés sont des hommes (soit + 9 points par rapport au poids de l'ensemble des hommes travaillant dans le secteur) et seulement 14% sont des femmes. Cette part prépondérante des hommes chefs d'entreprise est d'ailleurs accentuée comparativement à l'industrie régionale qui compte 77% de chefs d'entreprise hommes (soit + 9 points).

Répartition sexuée des chefs d'entreprise en région en 2017



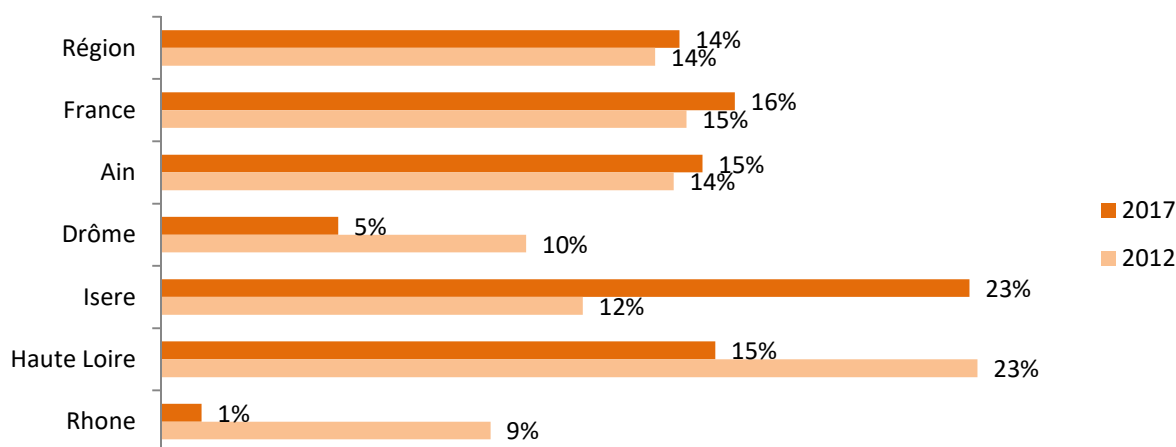
Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

La part des femmes parmi les chef.fes d'entreprise de la plasturgie est restée stable entre 2012 et 2017 au niveau régional (14%), et a augmenté d'1 point au niveau national passant de 15% à 16% et dans l'Ain passant de 14% à 15%.

En revanche, sur la même période, si la part des femmes parmi les chef.fes d'entreprise de la plasturgie a augmenté de 11 points en Isère, passant de 12% à 23%, elle a nettement diminué :

- Dans le Rhône : - 8 points, passant de 9% à 1%
- En Haute-Loire : - 8 points, passant de 23% à 15%
- Dans la Drôme : - 5 points, passant de 10% à 5%.

Evolution de la part des femmes parmi les chef.fe.s d'entreprises dans la plasturgie entre 2012 et 2017



Source : INSEE, RP 2012 et 2017 – traitement DREETS

Du point de vue de la division hiérarchique du travail au sein du salariat, la ségrégation telle que définie ci-dessus, est nette. Les hommes sont dominants dans les postes élevés de la hiérarchie, à savoir l'encadrement, les techniciens et dans les postes qualifiés parmi les ouvriers. Tandis que les femmes dominent parmi les employés et sont surreprésentées dans les postes d'ouvriers non qualifiés par rapport à leur poids moyen dans la plasturgie. La division hiérarchique du travail est accentuée dans la plasturgie par rapport à la moyenne industrielle (et à la moyenne tous les secteurs confondus) (cf. radars ci-dessous et tableaux en annexe 3) :

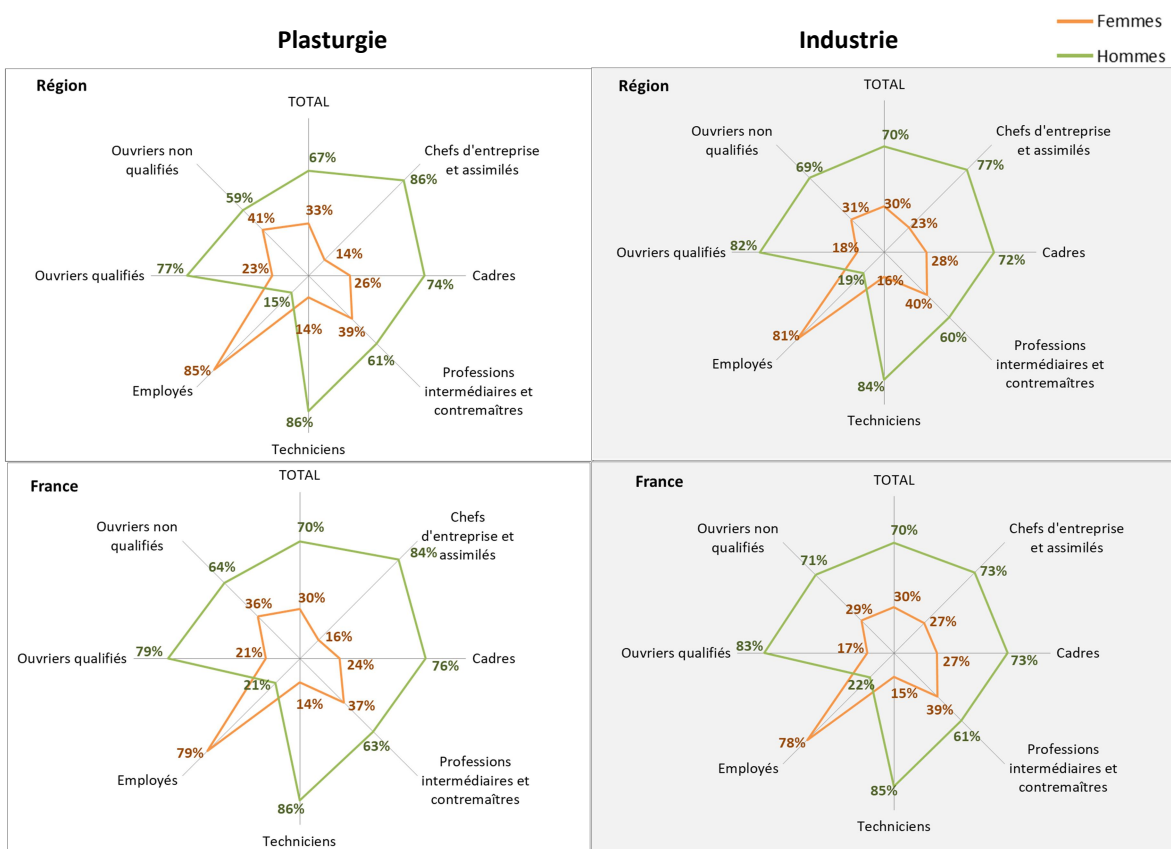
- 74% des cadres sont des hommes (soit + 7 points par rapport à l'ensemble des hommes travaillant dans le secteur) et seulement 26% sont des femmes. Cette part prépondérante des hommes dans les cadres de la plasturgie est comparable à celle de l'industrie régionale (72%).
- Au niveau des professions intermédiaires et contremaîtres, le déséquilibre entre les femmes et les hommes, s'il reste toujours fort, est moins accentué puisque 61% sont des hommes et 39% des femmes. Ceci correspond aux proportions de l'industrie régionale (respectivement 60% et 40%) et moins inégal que la plasturgie au niveau national (respectivement 63% et 37%).
- Au total, pour l'ensemble de l'encadrement, la part des hommes reste prépondérante 68%, contre 32% de femmes. Cette répartition correspond à celle de la plasturgie, que ce soit pour l'ensemble des salariés et non-salariés ou pour les seuls salariés. Il n'y a donc pas de phénomène d'accroissement de la ségrégation dans la hiérarchie haute.
- Parmi les techniciens, la surreprésentation des hommes se confirme : 86% des techniciens sont des hommes (soit +19 points par rapport à l'ensemble des hommes travaillant dans le secteur) et seulement 14% sont des femmes. Cette part prépondérante des hommes techniciens dans la plasturgie est légèrement inférieure à celle de l'industrie régionale qui compte 84% de techniciens hommes (soit -2 points).

- Parmi les ouvriers, la division hiérarchique du travail est également prégnante : 77% des ouvriers qualifiés sont des hommes (soit +10 points par rapport à l'ensemble des hommes travaillant dans le secteur) et seulement 23% sont des femmes. Cette part prépondérante des hommes ouvriers qualifiés dans la plasturgie est inférieure à celle de l'industrie régionale qui compte 82% d'ouvriers qualifiés hommes (soit -5 points).

Parallèlement, la part des femmes dans les postes dits non qualifiés dépasse la part des femmes dans le secteur. Ces postes concernent les postes d'ouvrier non qualifié et d'employé. Ainsi :

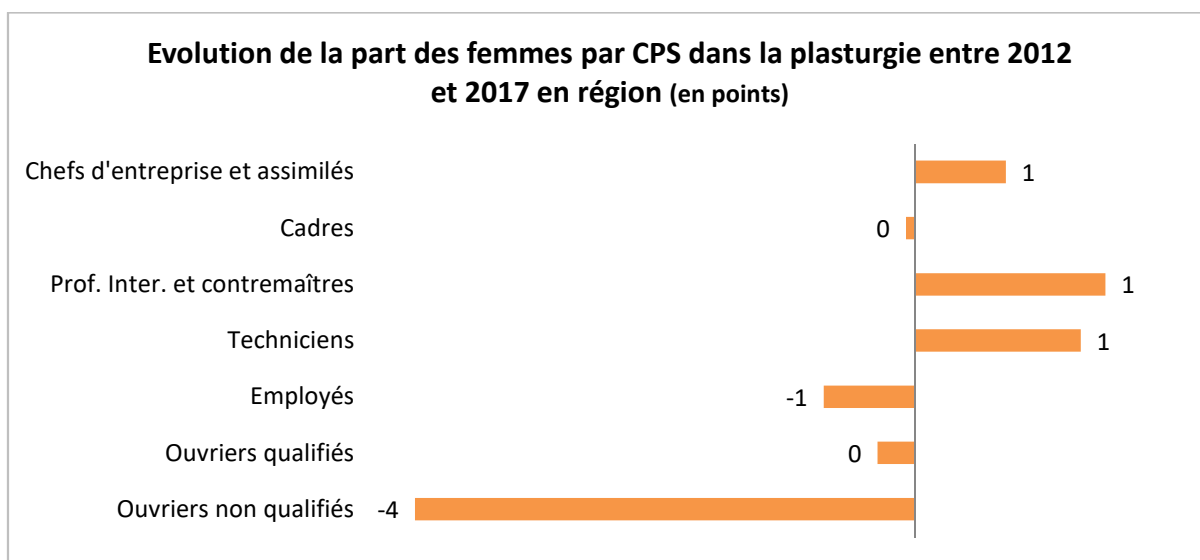
- 41% des ouvriers non qualifiés sont des femmes (soit +8 points par rapport à l'ensemble des femmes travaillant dans le secteur), tandis que 59% sont des hommes. Les hommes sont certes majoritaires, mais les femmes sont surreprésentées par rapport à leur poids dans la plasturgie (33%),
- 85% des employés sont des femmes (soit +52 points par rapport à l'ensemble des femmes travaillant dans le secteur) et seulement 15% sont des hommes. Les postes d'employés relevant plutôt de postes d'exécution dans les fonctions supports.

Répartition sexuée des emplois salariés et non-salariés par PCS en 2017 en Région



Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

Entre 2012 et 2017, la part des femmes pour chacune de catégories socioprofessionnelles est restée relativement stable dans la plasturgie régionale, hormis pour la catégorie « ouvrières non qualifiées » où les femmes ont vu leur part diminuer, passant de 45% à 41%, soit -4 points.



Source : INSEE, RP 2012 et 2017 – traitement DREETS

Au niveau départemental, certains points sont saillants au niveau de la répartition globale des emplois entre les femmes et les hommes selon la double grille de lecture position sociale et division hiérarchique du travail.

Globalement, les départements où les femmes sont le moins bien représentées dans le secteur de la plasturgie sont la Haute-Loire (26%) et le Rhône (27%), contre 33 % au niveau régional. Tandis que, les femmes ont une part moins faible dans les départements de l'Ain (37%) et de l'Isère (39%). La Drôme présente une part de femmes équivalente celle de la région (32%).

Concernant la position sociale, la part des chefs dirigeants ou assimilés dévolue aux femmes est la plus faible dans le Rhône (1%) et la Drôme (5%), contre 14% au niveau régional. En revanche, l'Isère présente une part de femmes cheffes dirigeantes et assimilées plus importante (23%). Mais cette part reste inférieure de 16 points à celle des femmes dans la plasturgie dans ce département (39%).

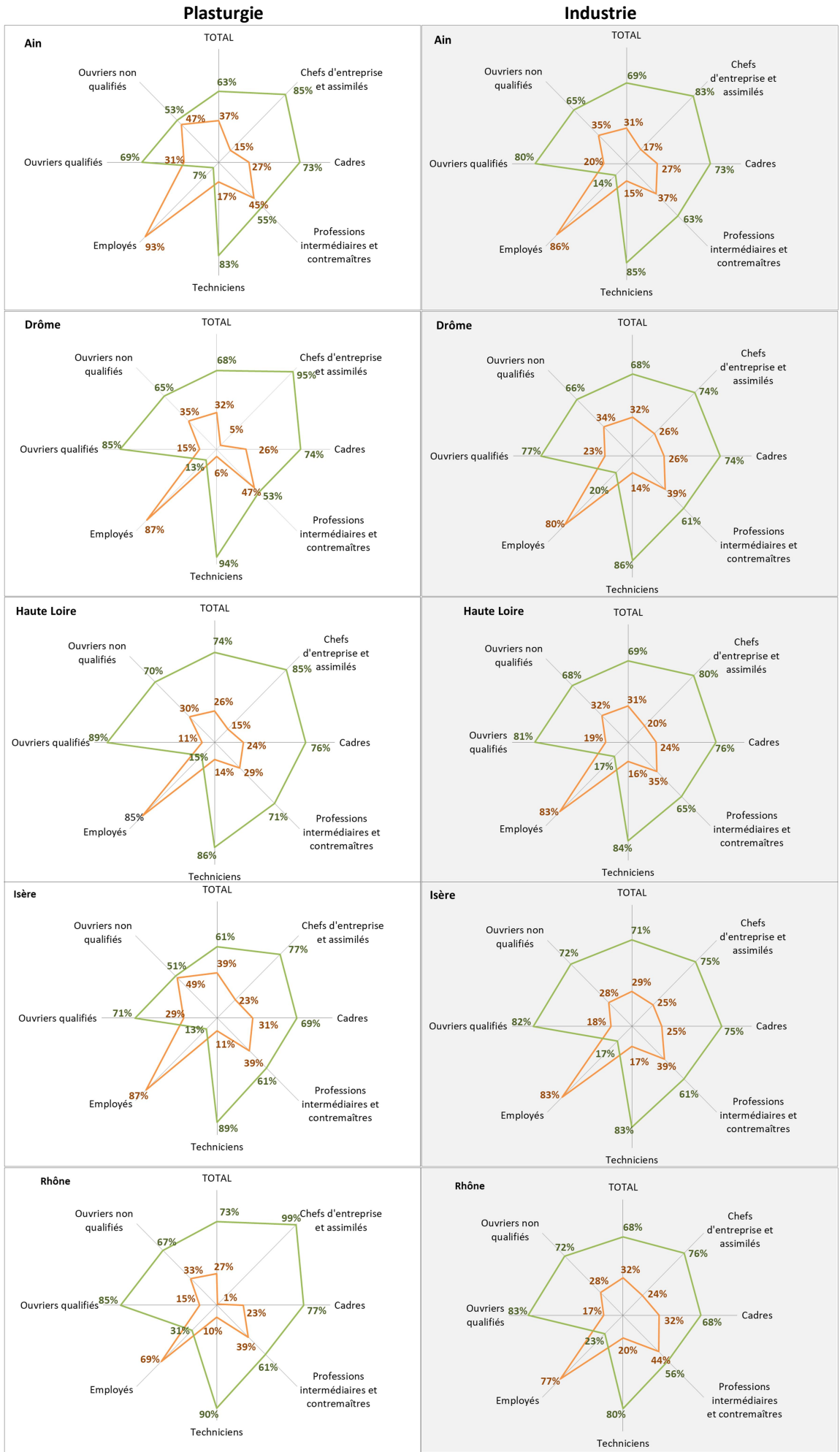
Concernant la division hiérarchique du travail dans le salariat :

- la part des femmes dans l'encadrement est minoritaire. La part des femmes cadres est la plus faible dans le Rhône (23%, contre 26% au niveau régional). En revanche, l'Isère a une part de femmes parmi les cadres de 31%. Mais cette part reste inférieure celle des femmes dans la plasturgie du département (-8 points) ;
- la part des femmes relevant des professions intermédiaires et contremaîtres est plus faible en Haute-Loire (29%) et plus importante dans l'Ain (45%) et la Drôme (47%), contre 39% en région,
- la part des postes de techniciennes est la plus faible dans la Drôme (6%), le Rhône (10%) et l'Isère (11%), contre 15% au niveau régional,
- la part des ouvrières qualifiées est plus faible en Haute-Loire (11%), dans la Drôme et le Rhône (15%) et moins faible dans l'Ain (31%) et l'Isère (29%) contre 23% au niveau régional.

Inversement, s'agissant des fonctions ayant un caractère pas ou peu qualifié et les fonctions d'exécution :

- la part des ouvrières non qualifiées parmi les ouvriers est la plus importante dans l'Ain (47%), et en Isère (49%). En revanche, elle est la moins importante en Haute-Loire (30%), dans la Drôme (35%) et le Rhône (33%), contre 41% au niveau régional,
- la part des employées est la plus importante dans l'Ain (93%), contre 85% au niveau régional.

Répartition sexuée des emplois salariés et non-salariés en 2017



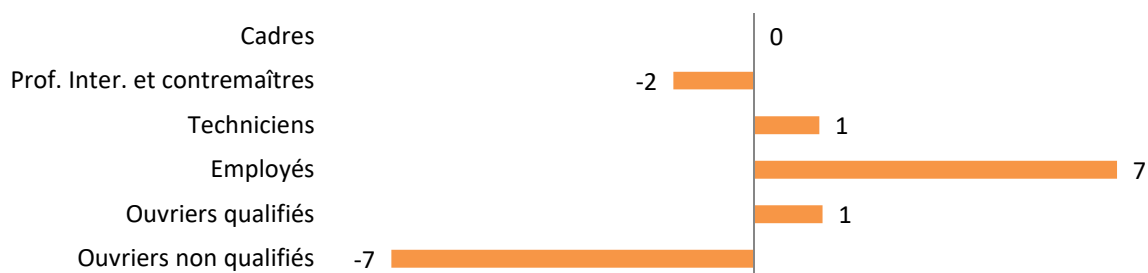
Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

Sur la période 2012 – 2017, l'évolution de la part des femmes pour chacune de catégories socio-professionnelles dans la plasturgie a également été analysée au niveau départemental.

Dans l'Ain, la part des femmes parmi :

- les employé.e.s a augmenté de 7 points passant de 86% à 93%,
- les ouvrier.e.s non qualifié.e.s a diminué de 7 points passant de 54 % à 47%.

Evolution de la part des femmes par CPS dans la plasturgie entre 2012 et 2017 dans l'Ain (en points)

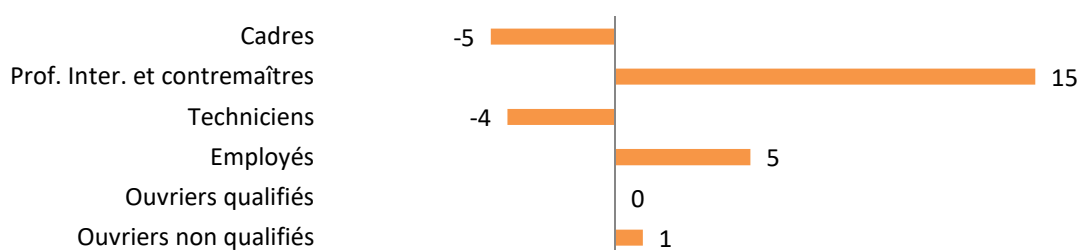


Source : INSEE, RP 2012 et 2017 – traitement DREETS

Dans la Drôme, la part des femmes parmi :

- les cadres a diminué de 4 points passant de 30% à 26%,
- les professions intermédiaires a augmenté de 15 points, passant de 32 % à 47%,
- les technicien.ne.s a diminué de 4 points passant de 10% à 6%,
- les employé.e.s a augmenté de 5 points, passant de 82 % à 87%.

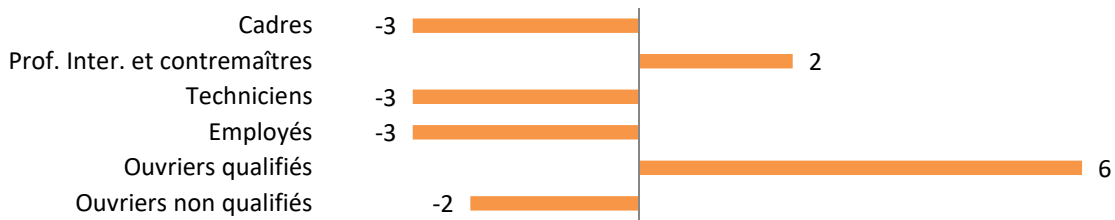
Evolution de la part des femmes par CPS dans la plasturgie entre 2012 et 2017 dans la Drôme (en points)



Source : INSEE, RP 2012 et 2017 – traitement DREETS

En Isère, la part des femmes parmi les ouvrier.e.s qualifié.e.s a augmenté de 6 points passant de 23% à 29%.

Evolution de la part des femmes par CPS dans la plasturgie entre 2012 et 2017 en Isère(en points)

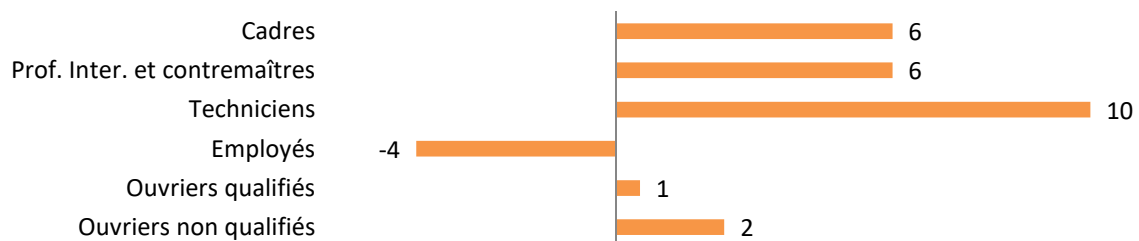


Source : INSEE, RP 2012 et 2017 – traitement DREETS

En Haute-Loire, la part des femmes parmi :

- les cadres a augmenté de 6 points passant de 18% à 24%,
- les professions intermédiaires a augmenté de 6 points passant de 23 % à 29%,
- les technicien.ne.s a augmenté de 10 points passant de 4% à 14%.

Evolution de la part des femmes par CPS dans la plasturgie entre 2012 et 2017 en Haute-Loire (en points)



Source : INSEE, RP 2012 et 2017 – traitement DREETS

Dans le Rhône, la part des femmes parmi les technicien.ne.s a diminué de 14 points passant de 83% à 69%.

Evolution de la part des femmes par CPS dans la plasturgie entre 2012 et 2017 dans le Rhône (en points)

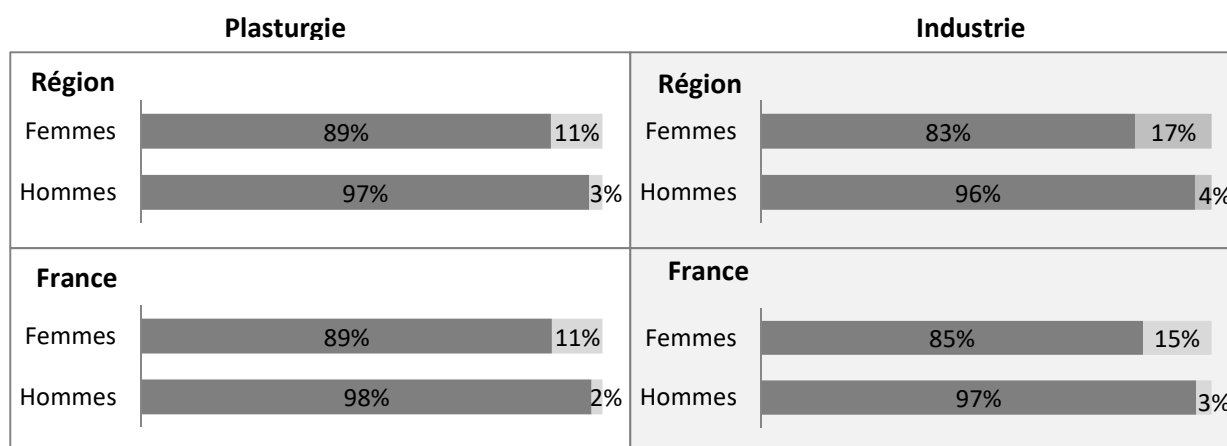


Source : INSEE, RP 2012 et 2017 – traitement DREETS

Le travail à temps partiel est également un autre aspect des conditions d'emploi qui présente de fortes disparités sexuées.

Ainsi, dans la plasturgie au niveau régional, 11% des femmes travaillent à temps partiel, contre 3% des hommes. Ce qui équivaut à la répartition observée dans la plasturgie au niveau national. En revanche, comparativement à l'industrie régionale, la part des femmes travaillant à temps partiel est inférieure (11% dans la plasturgie contre 17% dans l'industrie, soit 6 points de moins) alors que la part des hommes à temps partiel est équivalente (3% dans la plasturgie contre 4% dans l'industrie).

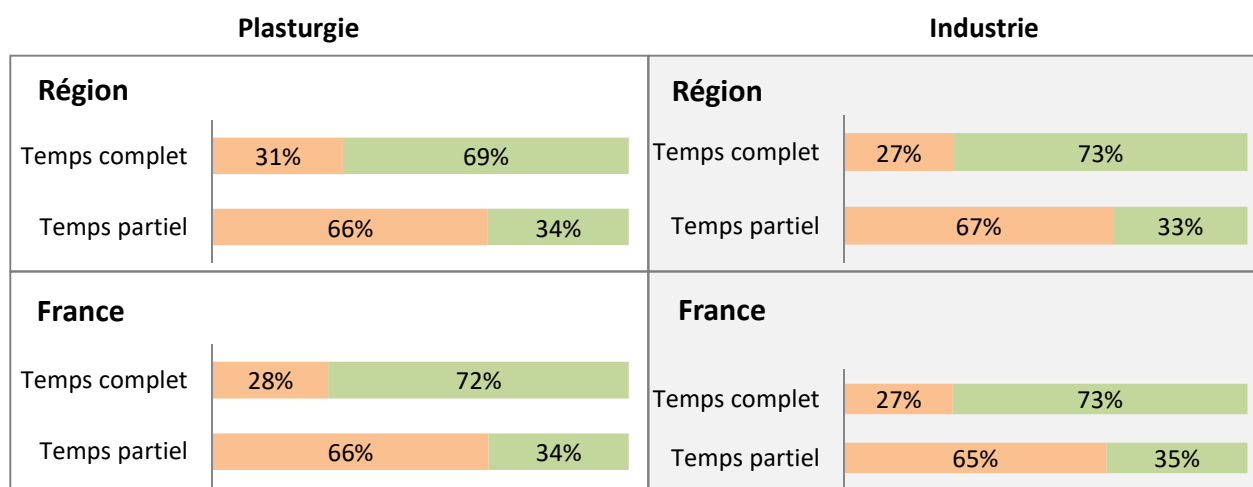
Répartition des temps de travail en 2017 ■ Emploi à temps complet (%) ■ Emploi à temps partiel (%)



Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

Autrement dit, les emplois à temps complet relèvent plus souvent des hommes tandis que les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes. Ainsi, dans la plasturgie au niveau régional, 69% des emplois à temps complet sont occupés par des hommes tandis que 66% des emplois à temps partiel le sont par des femmes. Cependant, cette prédominance des hommes dans les emplois à temps complet est un peu moins accentuée que dans la plasturgie au niveau national (- 3 points) et que dans l'industrie aux niveaux régional et national (- 4 points).

Répartition des temps de travail en 2017 ■ Femmes ■ Hommes



Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

Au niveau départemental :

- les départements où les femmes occupent le moins les postes à temps complet sont :
 - o la Haute-Loire (23% des postes à temps complet, soit 8 points de moins que dans la plasturgie régionale et 5 points de moins que dans l'industrie départementale)
 - o le Rhône (25% soit 6 points de moins que dans la plasturgie régionale et 4 points de moins que dans l'industrie départementale),
- les départements où les postes à temps partiel sont le plus occupés par des femmes sont :
 - o l'Isère (78% des postes à temps partiel, soit 12 points de plus que dans la plasturgie régionale et 10 points de plus que dans l'industrie départementale),
 - o la Haute-Loire (70% des postes à temps partiel, soit 4 points de plus que dans la plasturgie régionale et que dans l'industrie départementale),
- la répartition sexuée des postes à temps partiel est la moins déséquilibrée :
 - o dans le Rhône : 57% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes et 43% par des hommes,
 - o dans la Drôme : 58% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes et 42% par des hommes.

Répartition des temps de travail en 2017

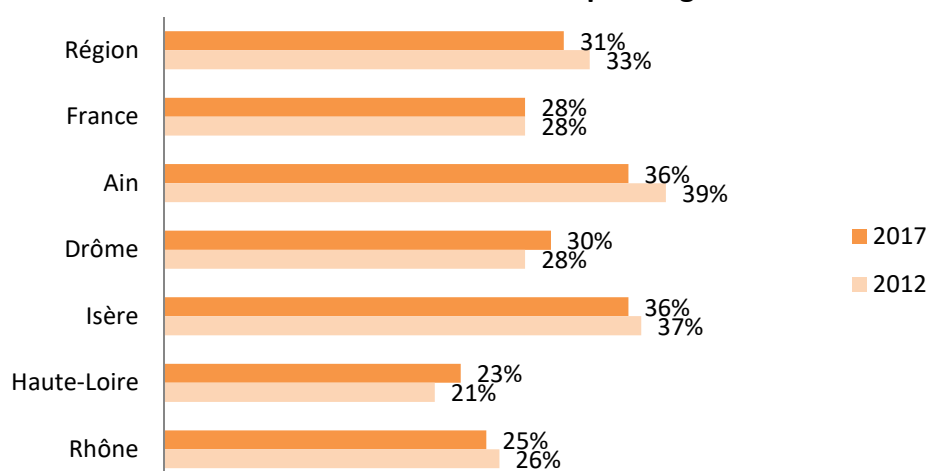
■ Femmes ■ Hommes

Plasturgie		Industrie	
Ain			
Temps complet	36% Femmes / 64% Hommes	Temps complet	29% Femmes / 71% Hommes
Temps partiel	60% Femmes / 40% Hommes	Temps partiel	62% Femmes / 38% Hommes
Drôme			
Temps complet	30% Femmes / 70% Hommes	Temps complet	29% Femmes / 71% Hommes
Temps partiel	58% Femmes / 42% Hommes	Temps partiel	69% Femmes / 31% Hommes
Isère			
Temps complet	36% Femmes / 64% Hommes	Temps complet	25% Femmes / 75% Hommes
Temps partiel	78% Femmes / 22% Hommes	Temps partiel	68% Femmes / 32% Hommes
Haute Loire			
Temps complet	23% Femmes / 77% Hommes	Temps complet	28% Femmes / 72% Hommes
Temps partiel	70% Femmes / 30% Hommes	Temps partiel	66% Femmes / 34% Hommes
Rhône			
Temps complet	25% Femmes / 75% Hommes	Temps complet	29% Femmes / 71% Hommes
Temps partiel	57% Femmes / 43% Hommes	Temps partiel	68% Femmes / 32% Hommes

Source : INSEE, RP 2017 – traitement DREETS

Sur la période 2012-2017, la part des femmes dans l'ensemble des emplois à temps complet a peu évolué. En région et dans l'Ain, la part a diminué passant respectivement de 33% à 31% soit -2 et de 39% à 36% soit -3 points. Dans la Drôme et la Haute Loire, la part a augmenté de 2 points passant respectivement de 28% à 30% et de 21% à 23%.

Evolution de la part des femmes parmi les emplois à temps complets entre 2012 et 2017 dans la plasturgie

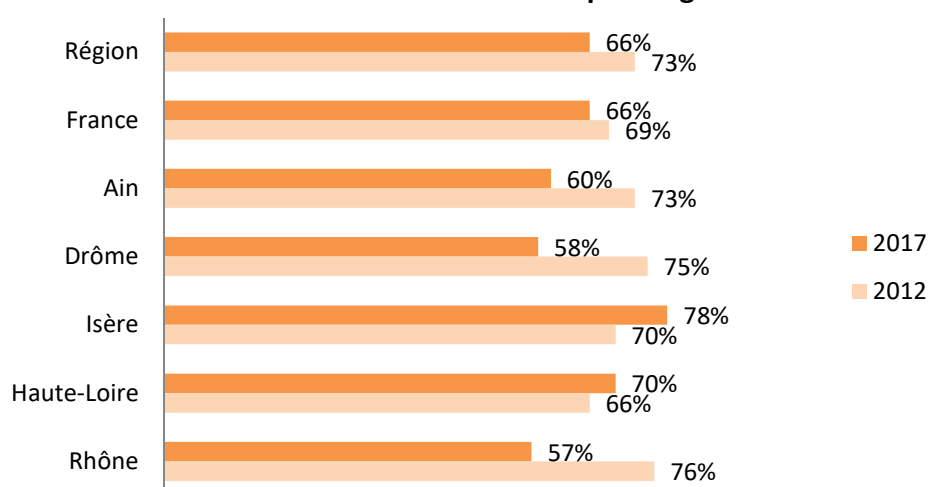


Source : INSEE, RP 2012 et 2017 – traitement DREETS

En revanche, sur la même période 2012-2017, la part des femmes dans l'ensemble des emplois à temps partiel a beaucoup évolué d'un territoire à l'autre et ceci dans des dynamiques très variables. Ainsi, si la part des femmes dans les emplois à temps partiels de la plasturgie a diminué de 7 points en région (contre une diminution de 3 points au niveau national), elle a :

- diminué de 19 points dans le Rhône, 17 points dans la Drôme et 13 points dans l'Ain,
- augmenté de 8 points en Isère et 4 points en Haute-Loire.

Evolution de la part des femmes parmi les emplois à temps partiels entre 2012 et 2017 dans la plasturgie



Source : INSEE, RP 2012 et 2017 – traitement DREETS

II. L'INTERIM

1. DONNEES DE CADRAGE

L'emploi en intérim représente une part marginale de l'emploi salarié. Fin 2020, il pèse environ 6% de l'emploi salarié tous secteurs confondus et 7,8% du secteur « fabrication d'autres produits industriels » dans lequel se trouve la plasturgie (dans une nomenclature NAF en 17 postes).

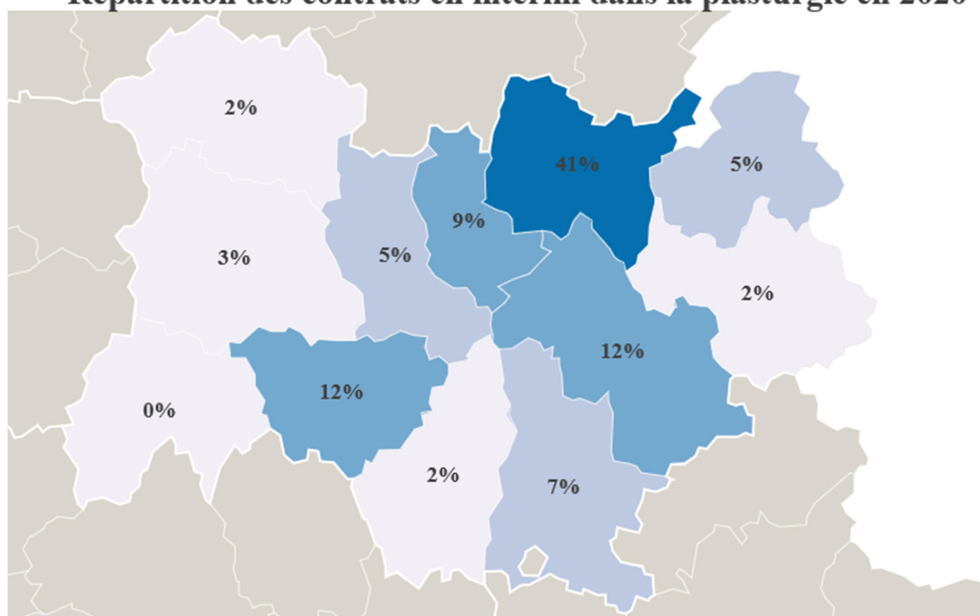
Source : Insee, estimation trimestrielle de l'emploi salarié, 4^{ème} trimestre 2020

Une analyse a été faite pour comparer l'éventuelle évolution des données entre 2019 et 2020 du fait de la crise sanitaire. Les données structurelles de 2020 sont proches de celles de 2019 en dépit de la crise sanitaire et leur analyse est donc privilégiée. On mentionne, lorsqu'il y a lieu, les évolutions notables constatées comparativement à 2019.

En 2020, environ 37 500 contrats d'intérim ont été signés dans la région dans la plasturgie (soit une diminution de 25% du nombre de contrats comparativement à 2019, contre une diminution de -28% en France sur la même période). Ces contrats représentent 10% de l'ensemble des contrats intérimaires industriels signés dans la région et 24% des contrats d'intérim dans le secteur de la plasturgie signés en France.

Ces contrats en intérim sont principalement signés dans le département de l'Ain (41%) puis en Haute-Loire (12%), Isère (12%), dans le Rhône (9%) et la Drôme (7%).

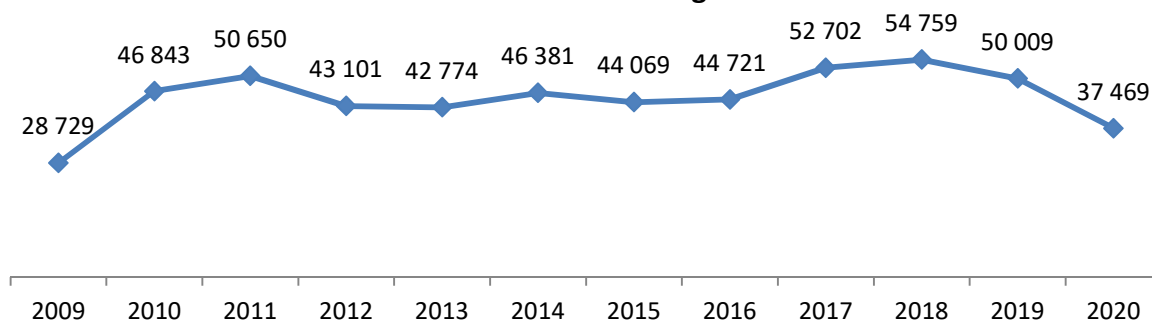
Répartition des contrats en intérim dans la plasturgie en 2020



Source : DARES données brutes 2020, Traitements SESE ARA

Le nombre de contrats en intérim dans le secteur de la plasturgie a connu des évolutions importantes entre 2009 et 2020 avec un minimum d'environ 29 000 contrats en 2009 et un maximum d'environ 55 000 contrats en 2018. Entre 2019 et 2020. Comme indiqué précédemment, le nombre de contrats intérimaires dans la plasturgie a diminué de 25% contre une diminution de 28% au niveau national sur la même période.

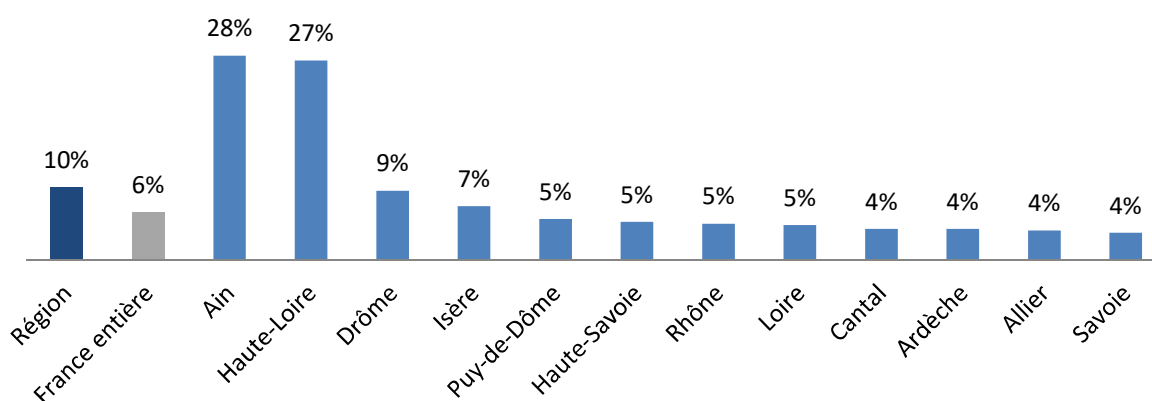
Evolution du nombre de contrats en intérim dans la plasturgie sur 10 ans dans la région



Source : DARES données brutes 2009 à 2020, Traitements SESE ARA

Au niveau départemental, la part des contrats intérimaires de la plasturgie parmi les contrats intérimaires industriels est particulièrement importante dans l'Ain (28%) et en Haute-Loire (27%).

Part des contrats intérimaires dans la plasturgie parmi ceux dans l'industrie en 2020



Source : DARES données brutes 2020, Traitements SESE ARA

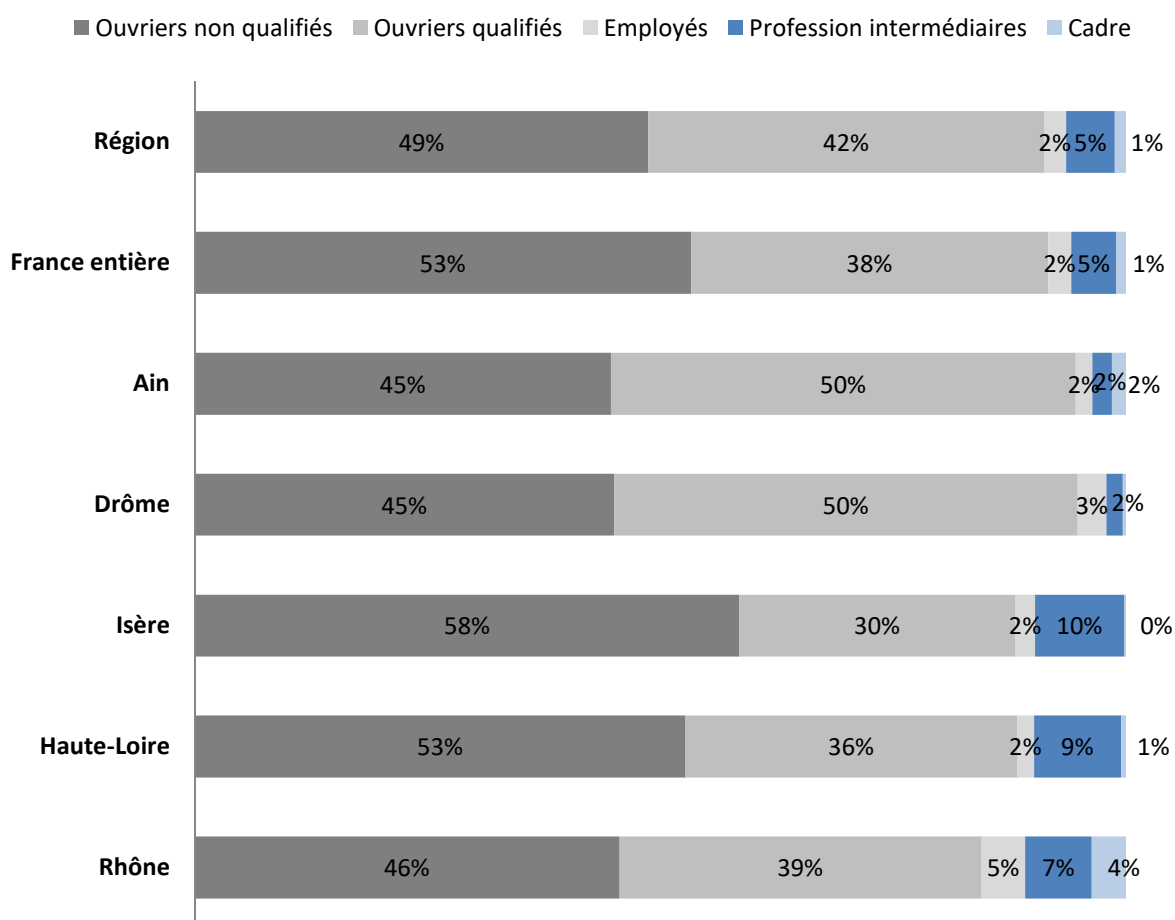
Au niveau régional et comparativement à la plasturgie au niveau national, les contrats en intérim en 2020 se répartissent ainsi en termes de catégories socioprofessionnelles :

- 49% d’ouvriers non qualifiés (contre 53%, soit 4 points de moins),
- 42% d’ouvriers qualifiés (contre 38%, soit 4 points de plus),
- 2% d’employés (comme en France),
- 5% de professions intermédiaires (comme en France),
- 1% de cadres (comme en France).

Au niveau départemental, certaines catégories d’emploi d’intérimaire sont surreprésentées :

- « ouvriers non qualifiés » en Isère (58%) et en Haute Loire (53%) - contre 49% en région,
- « ouvriers qualifiés » dans l’Ain et la Drôme (50%) - contre 42% en région,
- « employés » dans le Rhône (5%) - contre 2% au niveau régional,
- « professions intermédiaires » en Isère (10%), en Haute-Loire (9%) et dans le Rhône (7%) – contre 5% en région,
- « cadres » dans le Rhône (4%) – contre 1% en région.

Répartition par CSP des contrats intérimaires en 2020

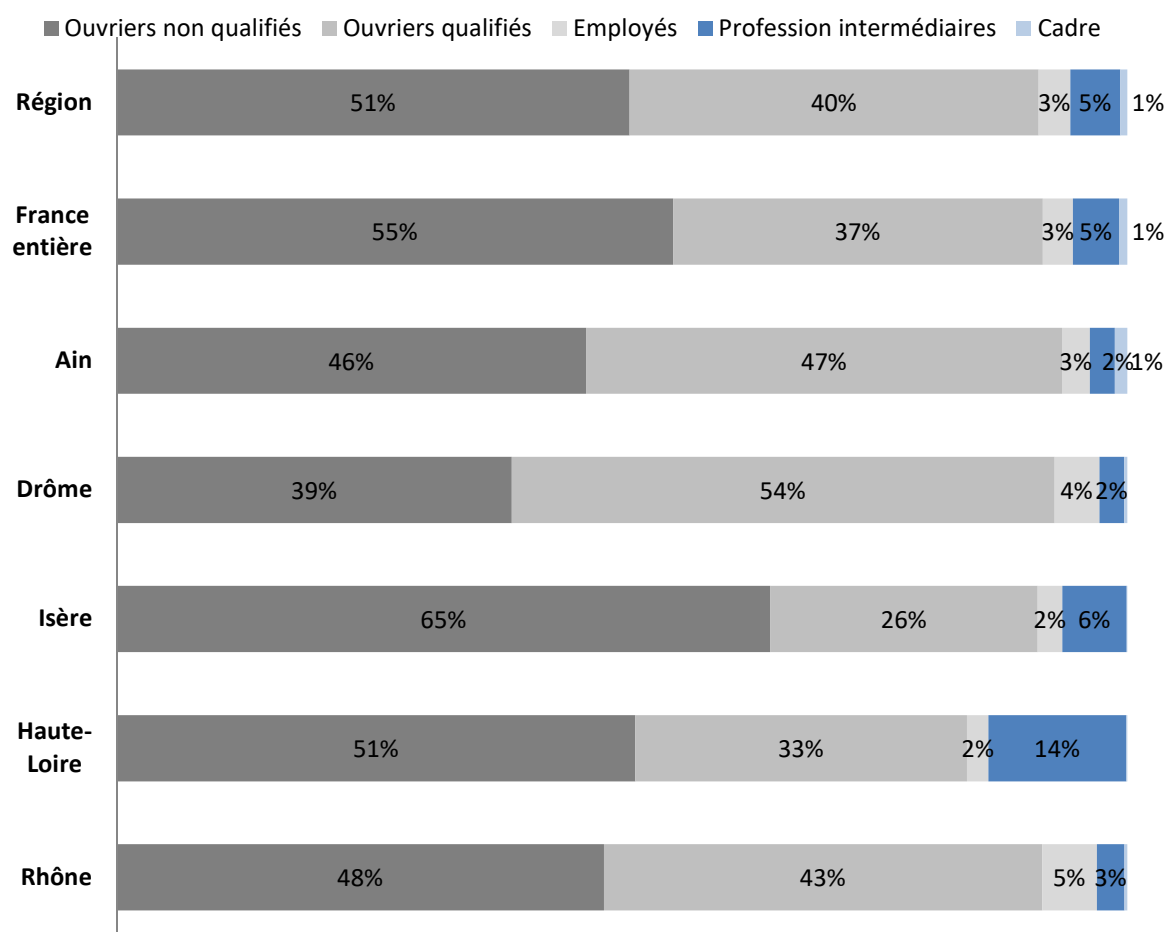


Source : DARES données brutes 2020, Traitements SESE ARA

La répartition des contrats intérimaires par catégories socioprofessionnelles a connu quelques évolutions entre 2019 et 2020, notamment :

- Dans l'Ain où la part des contrats d'intérim concernant les « ouvriers qualifiés » a augmenté (+3 points),
- Dans la Drôme où la part des contrats d'intérim concernant les « ouvriers non qualifiés » a augmenté (+6 points) tandis que celle des « ouvriers qualifiés » a diminué (-4 points),
- En Isère où la part des contrats d'intérim concernant les « ouvriers non qualifiés » a diminué (-7 points) tandis que celle des « ouvriers qualifiés » a augmenté (+4 points) tout comme celle des « professions intermédiaires » (+4 points),
- En Haute-Loire où la part « professions intermédiaires » a diminué (+5 points),
- Dans le Rhône où la part des contrats d'intérim concernant les « ouvriers qualifiés » a diminué (-4 points) tandis que celles des « professions intermédiaires » et des « cadres » ont augmenté (+4 points).

Répartition par CSP des contrats intérimaires en 2019

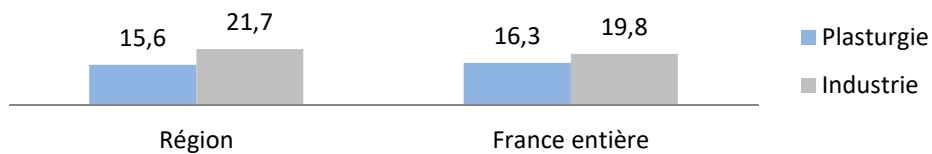


Source : DARES données brutes 2019, Traitements SESE ARA

La durée moyenne des missions dans l'intérim dans la plasturgie régionale est plus courte que celle de l'industrie au niveau régional et que celle de la plasturgie au niveau national. Ainsi, en 2020, elle est de 15,6 jours en région Auvergne-Rhône-Alpes :

- contre 21,7 jours dans l'intérim industriel de la région (soit 6,1 jours de moins),
- 16,3 jours dans l'intérim de la plasturgie au niveau national (soit 0,7 jours de moins).

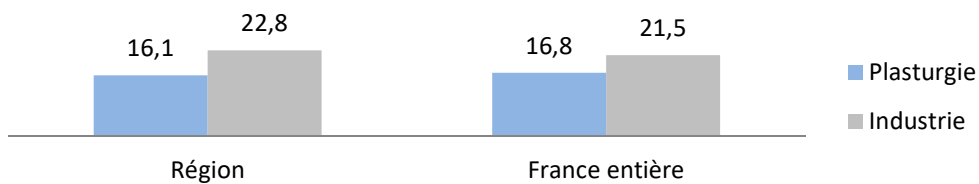
Durée moyenne des missions d'interim en 2020 (en jours)



Source : DARES données brutes 2020, Traitements SESE ARA

Comparativement à 2019, la durée moyenne des journées d'intérim dans la plasturgie au niveau régional en 2020 a baissé (-0,5 jours) tout comme au niveau national (-0,5 jours) ou dans l'industrie régionale (-1,1 jours).

Durée moyenne des missions d'interim en 2019 (en jours)

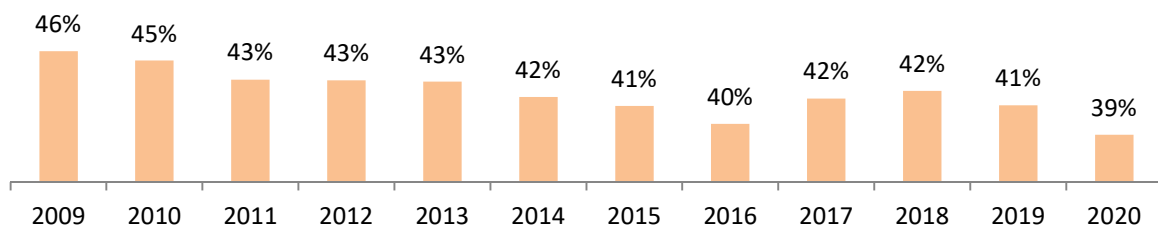


Source : DARES données brutes 2019, Traitements SESE ARA

2. ANALYSE DE LA MIXITE

Entre 2009 et 2020, la part des contrats intérimaires signés par des femmes est passée de 46% en 2009 à 39% en 2020.

Evolution de la part des contrats en intérim signés par des femmes dans la plasturgie sur 10 ans dans la région



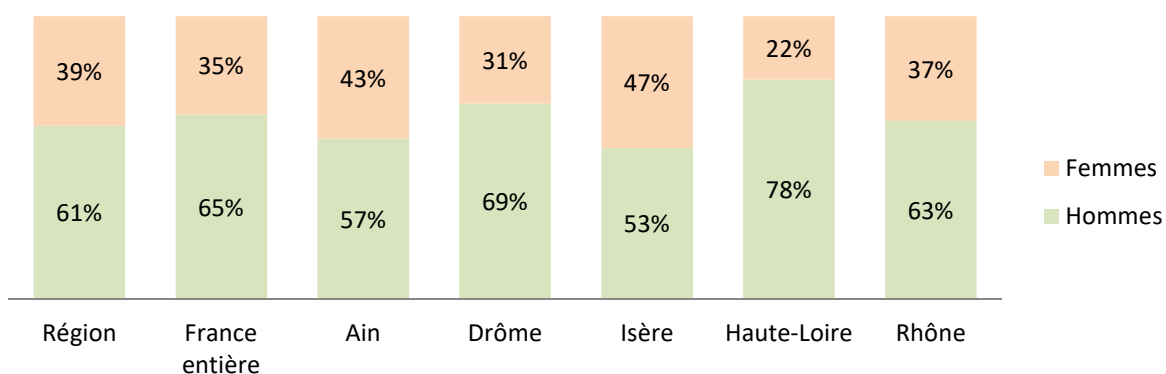
Source : DARES données brutes de 2009 à 2020, Traitements SESE ARA

En 2020, en région Auvergne-Rhône-Alpes, 61% des emplois intérimaires dans la plasturgie sont occupés par des hommes (contre 65% au niveau national et contre 68% dans l'industrie de la région).

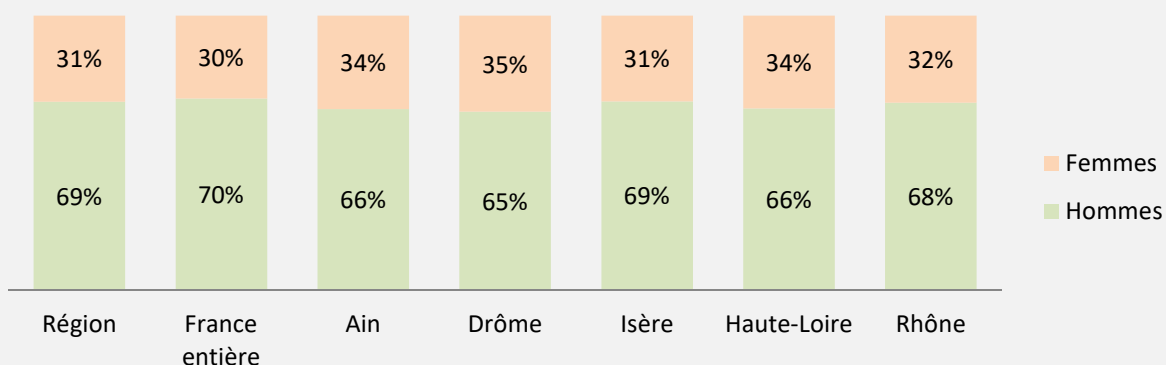
Contrairement à l'industrie où elle se fait généralement dans les proportions 1/3 pour les femmes, 2/3 pour les hommes, la répartition sexuée des contrats intérimaires présente des spécificités selon les départements.

- la Haute-Loire et la Drôme présentent une surreprésentation des hommes dans les emplois intérimaires du secteur encore plus marquée (respectivement 78% et 69%, contre 66% des emplois intérimaires de l'industrie au niveau régional),
- En Isère, la répartition femmes – hommes dans les emplois intérimaires dans la plasturgie se rapproche de l'équilibre (47% de femmes et 53% d'hommes) alors que dans l'ensemble des emplois de la plasturgie du département, les femmes représentent 39% des effectifs.

Répartition par sexe des contrats dans la plasturgie en 2020



Répartition par sexe des contrats dans l'industrie en 2020



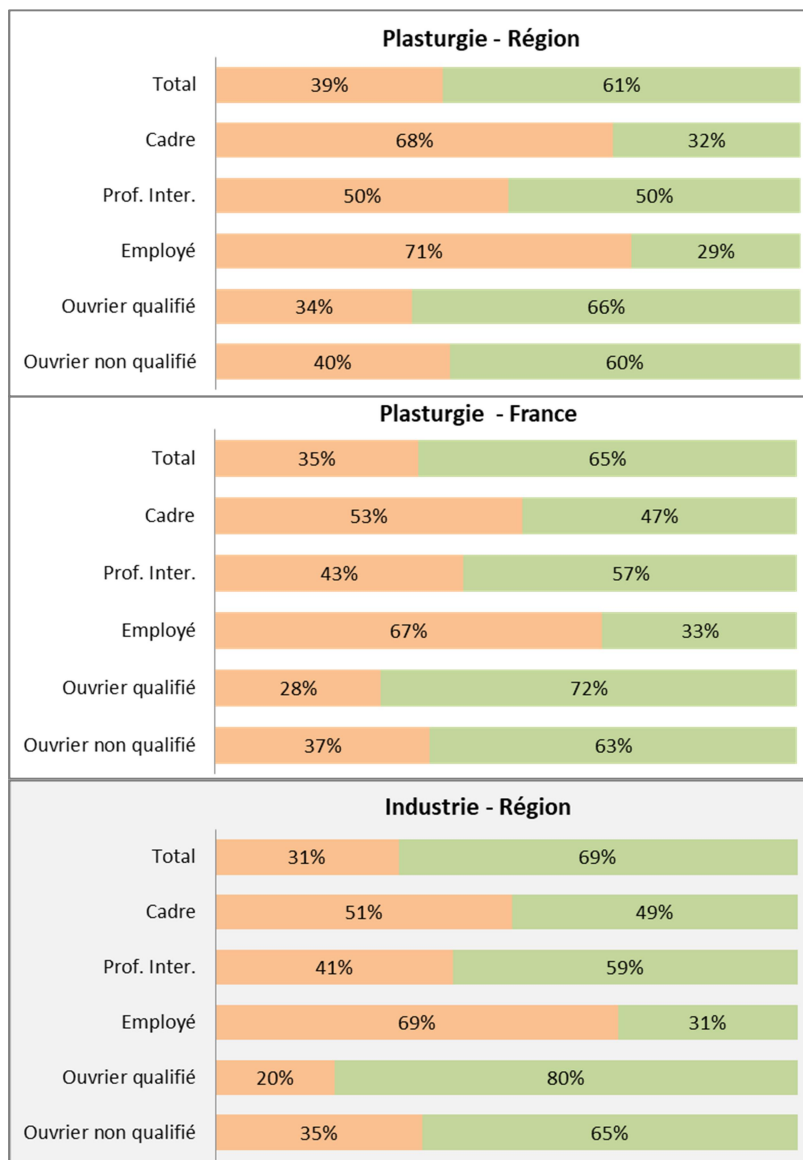
Source : DARES données brutes 2019 et 2020, Traitements SESE ARA

Concernant la répartition par PCS des contrats en intérim en 2020, il convient de souligner que 68% des contrats intérimaires de cadres sont signés par des femmes alors que celles-ci ne représentent que 26% des effectifs des cadres dans l'emploi total (soit 42 points de moins).

Cette surreprésentation des femmes parmi les contrats intérimaires cadres se retrouve mais de façon moins prononcée dans la plasturgie nationale (53%, soit 15 points de moins) et l'industrie régionale (51%, soit 17 points de moins).

Répartition sexuée des contrats intérimaires par CSP en 2020

■ Femmes
■ Hommes



Source : DARES données brutes 2020, Traitements SESE ARA - (% « non codés » exclus)

En 2020, dans la région, la durée moyenne des missions d'intérim des femmes dans la plasturgie est de 15,9 jours contre 15,5 jours pour les hommes (soit 0,4 jours de plus en moyenne). Ces durées sont moins longues que les durées moyennes dans l'industrie (respectivement 22,1 jours pour les femmes et 21,5 jours pour les hommes).

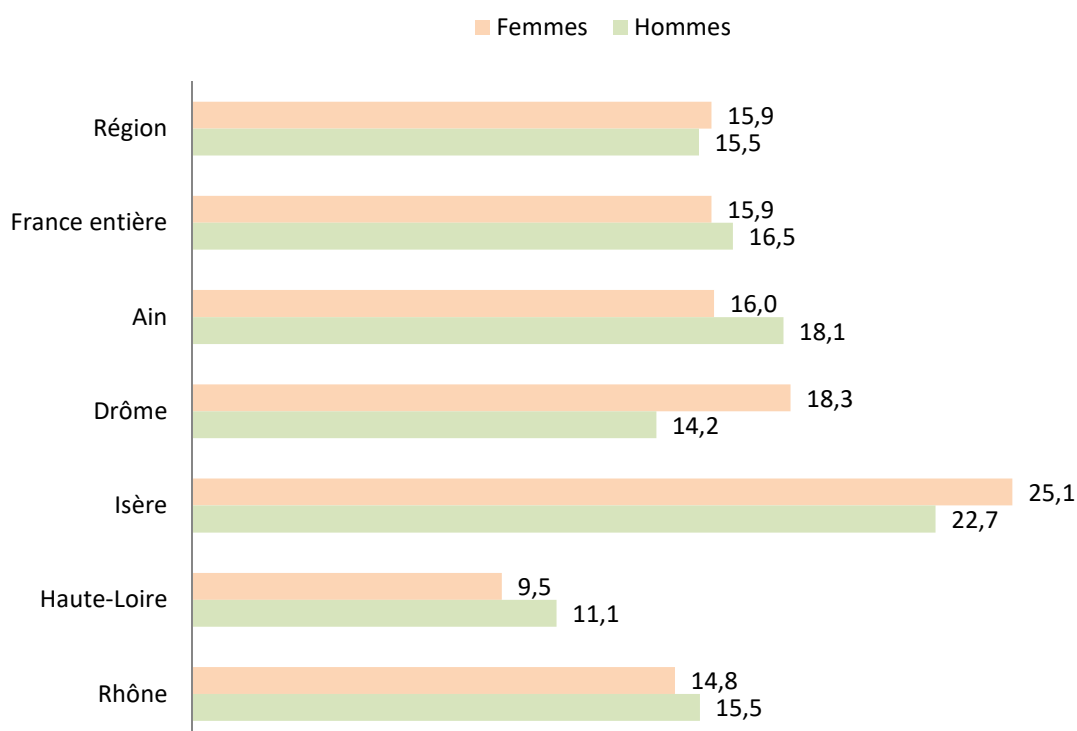
Les durées moyennes des missions d'intérim sont plus importantes pour les femmes que pour les hommes :

- En Isère : respectivement 24,7 et 22,2 jours (soit 2,5 jours de plus),
- dans la Drôme : respectivement 16,1 et 13,9 jours (soit 2,3 jours de plus).

A l'inverse, les départements où la durée moyenne des missions d'intérim est moins importante pour les femmes que pour les hommes sont :

- l'Ain : respectivement 16 et 18,1 jours (soit 2,1 jours de moins pour les femmes),
- la Haute-Loire : respectivement 9,5 et 11,1 jours (soit 1,6 jours de moins pour les femmes),
- le Rhône : respectivement 14,8 et 15,5 jours (soit 0,7 jours de moins pour les femmes).

Durée moyenne des missions d'intérim dans la plasturgie en 2020 (en jours)



Source : DARES données brutes 2020, Traitements SESE ARA

III. LES CONTRATS EN ALTERNANCE

Point de vigilance : les volumes relatifs aux contrats en alternance ne sont pas très élevés, les proportions calculées sont donc à considérer avec précaution.

1. DONNEES DE CADRAGE

Concernant les contrats d'apprentissage, comparativement au niveau national, le secteur de la plasturgie dans la région est un peu plus dynamique. En effet, lors de la campagne 2018-2019, 255 contrats d'apprentissage ont été signés en région dans le secteur de la plasturgie, soit :

- 3,3 % des contrats du secteur industriel dans la région, alors qu'en France les contrats d'apprentissage dans le secteur de la plasturgie représentent 2,0 % de ceux de l'ensemble de l'industrie (soit 1,3 points de plus),
- 22 % des contrats de la plasturgie en France, alors que la région représente 13 % des contrats d'apprentissage de l'ensemble de l'industrie (soit 9 points de plus pour la plasturgie).

Entre les campagnes successives 2017-2018 et 2018-2019, le nombre de contrat d'apprentissage a augmenté de 15 % en région (contre 16 % en France).

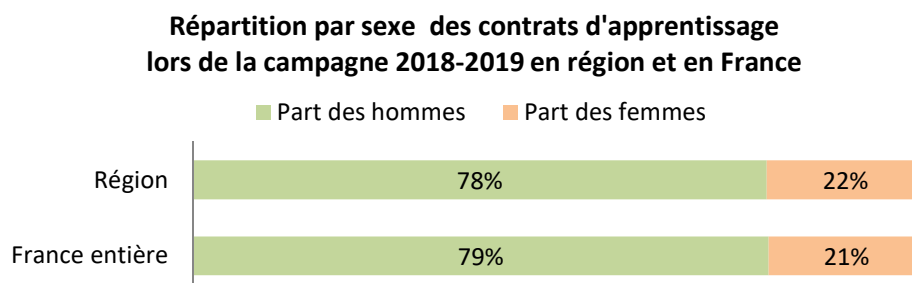
Concernant les contrats de professionnalisation, comparativement au niveau national, le secteur de la plasturgie dans la région est également un peu plus dynamique sur ce type de contrat. En effet, en 2019, 213 contrats ont été signés en région dans le secteur de la plasturgie, soit :

- 4,2 % des contrats du secteur industriel dans la région, alors qu'en France les contrats de professionnalisation dans le secteur de la plasturgie représentent 2,6 % de ceux de l'ensemble de l'industrie (soit 1,6 points de plus),
- 29 % des contrats de la plasturgie en France, alors que la région représente 18 % des contrats de professionnalisation de l'ensemble de l'industrie (soit 11 points de plus pour la plasturgie).

Entre 2018 et 2019, le nombre de contrat de professionnalisation a diminué de 14 % en région (contre une diminution de 20 % en France).

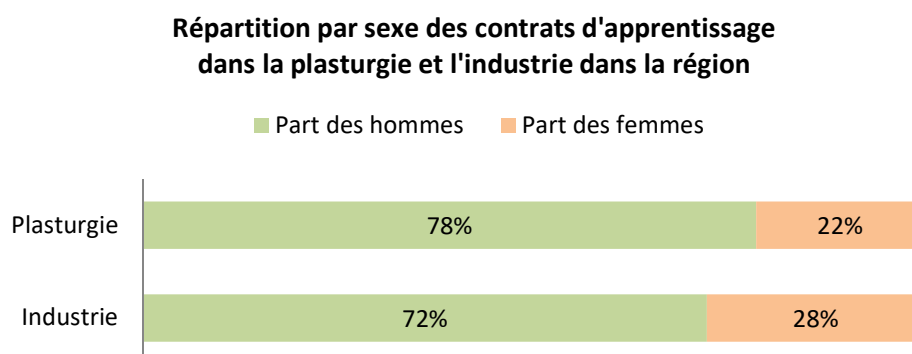
2. ANALYSE DE LA MIXITE

Concernant les contrats d'apprentissage, comme en France, ce type de contrat dans la plasturgie bénéficie plus souvent aux hommes qu'aux femmes (78 % sont signés par des hommes et 22 % par des femmes).



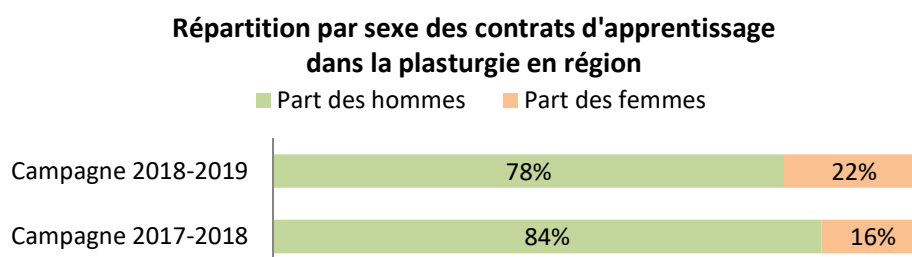
*Champs: Établissements employeur ayant pour activité la plasturgie
Source : DARES (données brutes)*

Cette répartition au bénéfice des hommes est plus accentuée dans la plasturgie que dans l'industrie (78% des contrats contre 72%).



*Champs: Établissements employeur ayant pour activité la plasturgie
Source : DARES (données brutes)*

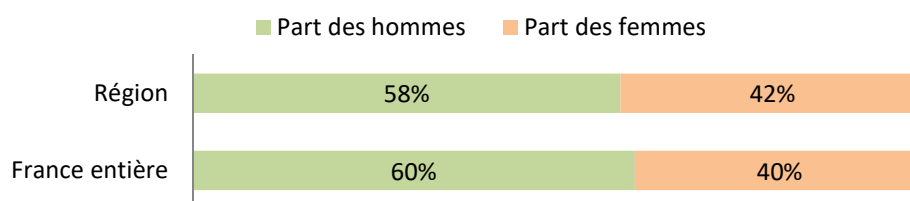
Cependant, entre les campagnes successives 2017-2018 et 2018-2019, il convient de souligner que la part des femmes bénéficiaires de ces contrats a augmenté de 6 points puisque sur la campagne 2017-2018, elles ne bénéficiaient que de 16 % des contrats.



*Champs: Établissements employeur ayant pour activité la plasturgie
Source : DARES (données brutes)*

Concernant les contrats de professionnalisation, ce type de contrat dans la plasturgie bénéficie moins souvent aux femmes qu'aux hommes (42% contre 58%) Ceci, dans une moindre proportion qu'en France (40% contre 60%).

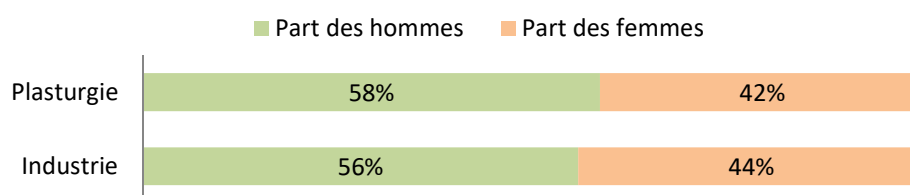
Répartition par sexe des contrats de professionnalisation en 2019 en région et en France



Champs: Établissements employeur ayant pour activité la plasturgie
Source : DARES (données brutes)

Les contrats de professionnalisation dans la plasturgie sont moins souvent occupés par les femmes que dans l'industrie (42% contre 44%).

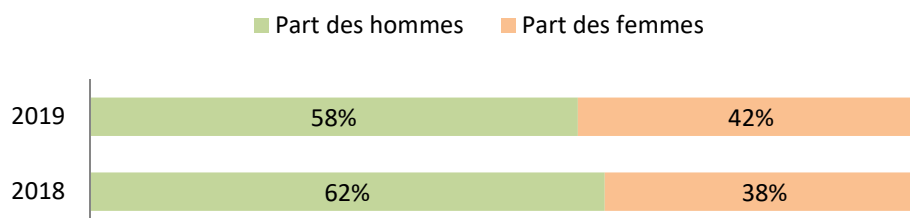
Répartition par sexe des contrats de professionnalisation dans la plasturgie et l'industrie dans la région



Champs: Établissements employeur ayant pour activité la plasturgie
Source : DARES (données brutes)

Entre 2018 et 2019, la part des contrats de professionnalisation signée par des femmes a augmenté de 4 points passant de 38% à 42%.

Evolution de la répartition par sexe des contrats de professionnalisation dans la plasturgie en région



Champs: Établissements employeur ayant pour activité la plasturgie
Source : DARES (données brutes)

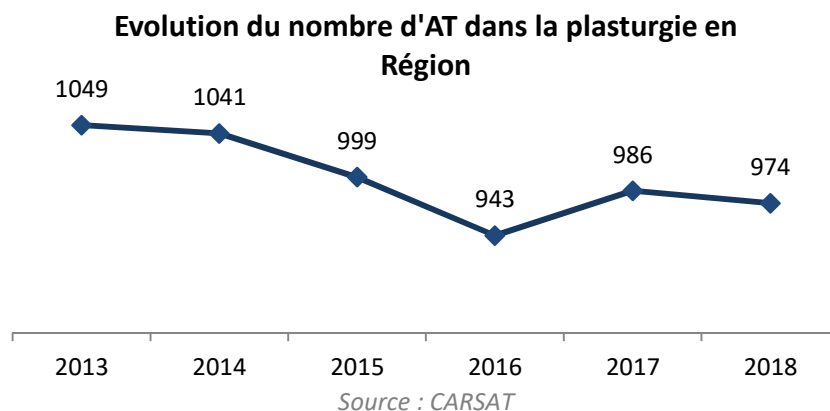
IV. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Point de vigilance : les volumes relatifs à cet indicateur sont faibles, les indicateurs calculés sont donc à considérer avec précaution.

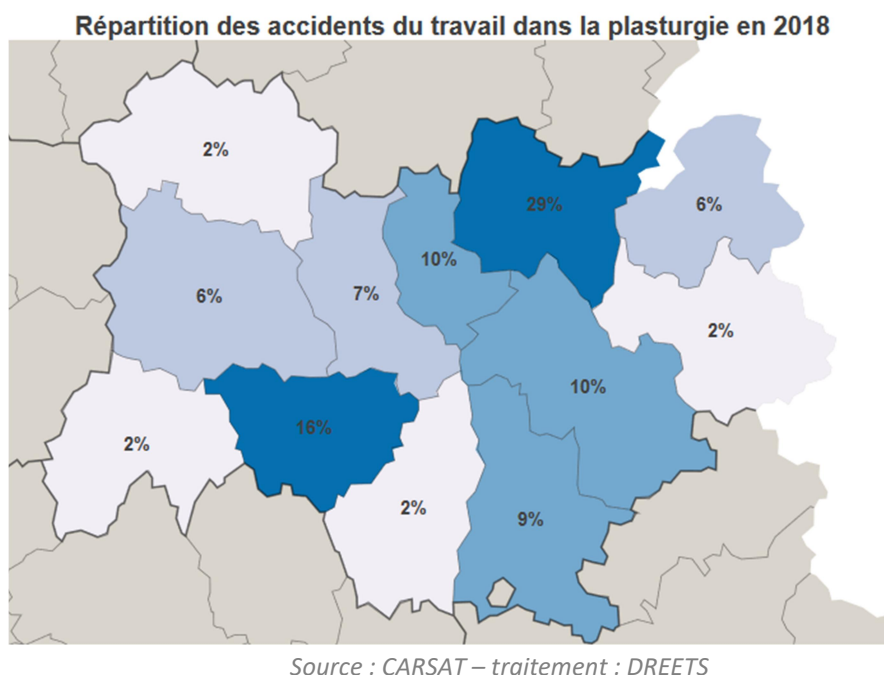
1. DONNEES DE CADRAGE

Concernant les accidents du travail (AT), en 2018, la CARSAT a enregistré 974 accidents dans le secteur de la plasturgie dans la région, soit 7,3 % des accidents du travail de l'industrie.

Le nombre d'AT dénombré dans la plasturgie a diminué de 2013 à 2016 (-10%) puis augmenté de 2016 à 2018 (+3%).



Ces accidents du travail se situent majoritairement dans l'Ain (29%), la Haute-Loire (16%), le Rhône (10%) et l'Isère (10%).



2. ANALYSE DE LA MIXITE

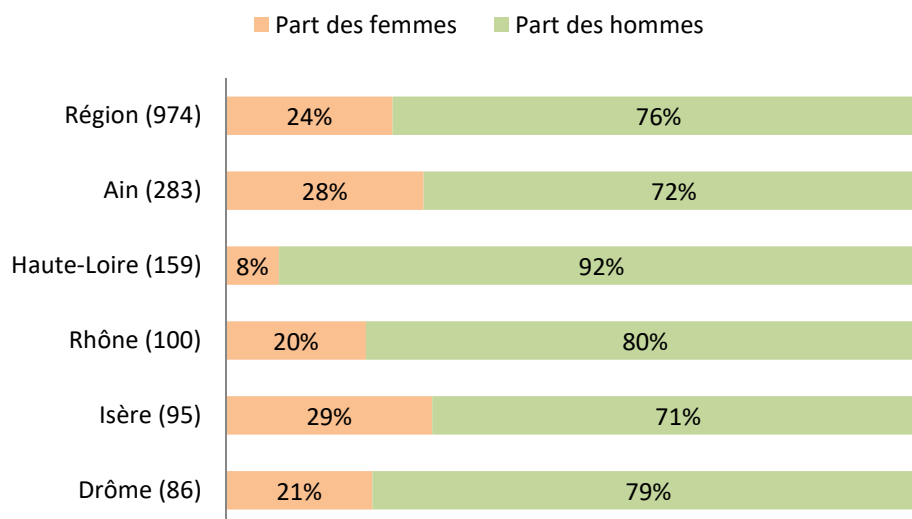
Concernant les accidents du travail, dans la plasturgie comme dans l'industrie, ces accidents touchent plus souvent les hommes que les femmes.

En région, 76 % des accidents du travail de la plasturgie concernent des hommes (contre 81 % dans l'industrie). Il y a donc une surreprésentation des hommes dans les accidents de travail comparativement à leur part dans l'effectif total (67%) et à leur part dans les fonctions de production (68% des ouvriers de la plasturgie).

Parmi les départements marqués par un taux d'accident du travail masculin important :

- La Haute-Loire : 92 % des accidents du travail touchent des hommes alors que, dans le département, ces derniers représentent 74% des effectifs du secteur et 79% des ouvriers,
- Le Rhône : 80 % des accidents du travail touchent des hommes alors que, dans le département, ces derniers représentent 73% des effectifs du secteur et 77% des ouvriers,
- La Drôme : 79 % des accidents du travail touchent des hommes alors que, dans le département, ces derniers représentent 68% des effectifs du secteur et 75% des ouvriers.

Répartition des accidents du travail par sexe en 2018



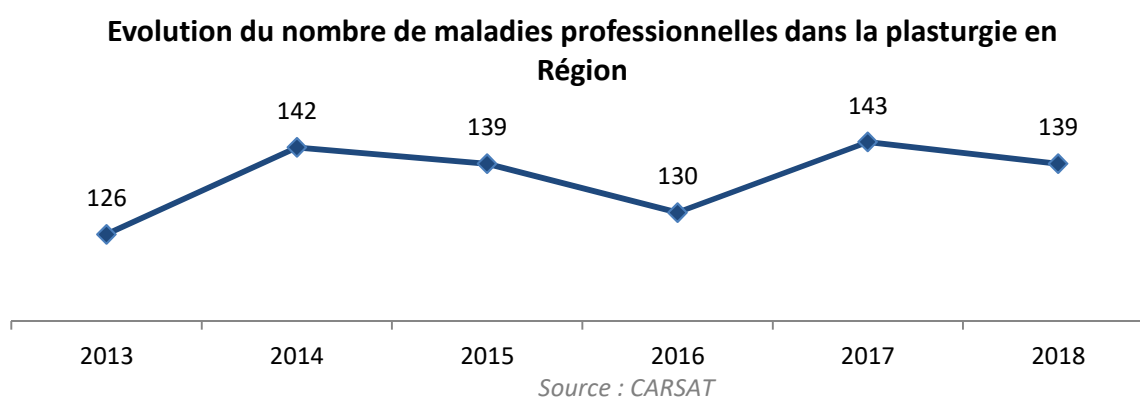
Source : CARSAT

V. LES MALADIES PROFESSIONNELLES

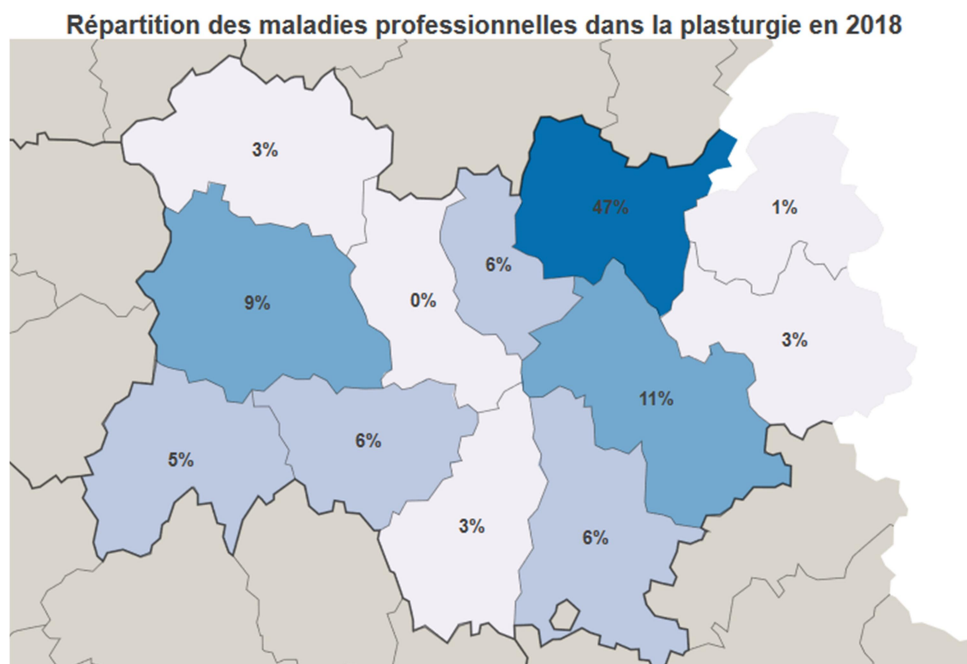
Point de vigilance : les volumes relatifs à cet indicateur sont faibles, les indicateurs calculés sont donc à considérer avec précaution.

1. DONNEES DE CADRAGE

En 2018, dans la région, la CARSAT a dénombré entre 129 et 139 maladies professionnelles dans le secteur de la plasturgie, soit entre 7,7% et 8,3% du nombre de cas de maladies professionnelles dénombrées dans l'ensemble de l'industrie.



En 2018, la moitié de ces maladies professionnelles sont localisées dans l'Ain.

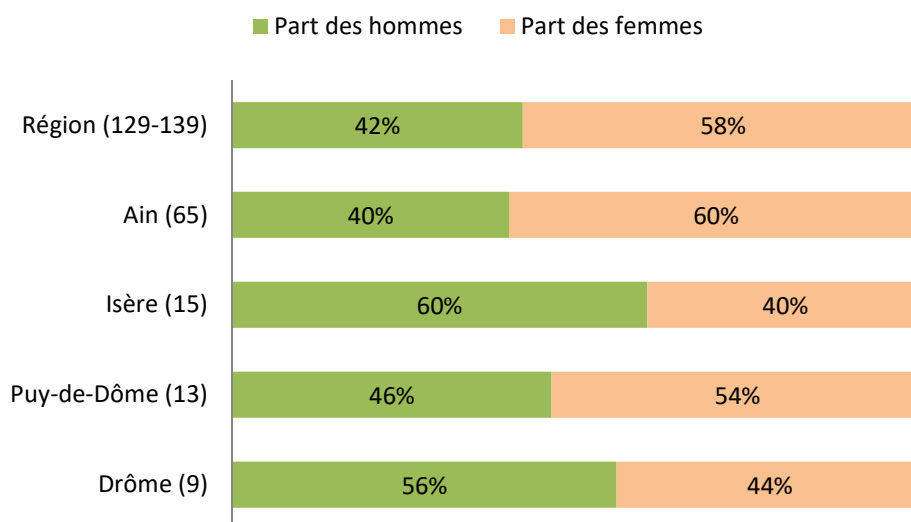


Source : CARSAT – Traitement : DREETS

2. ANALYSE DE LA MIXITE

Concernant les maladies professionnelles, en région, ces maladies touchent plus souvent les femmes que les hommes (58%, contre 42%) alors que ces dernières ne représentent que 33% des effectifs totaux. Il convient de souligner que dans l'Ain, 60% des maladies professionnelles concernent des femmes alors que ces dernières représentant 37% des effectifs de la plasturgie départementale.

Répartition des maladies professionnelles par sexe en 2018



Source : CARSAT

VI. LES DECLARATIONS OBLIGATOIRES D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (DOETH)

1. DONNEES DE CADRAGE

Rappel réglementaire et définitions (Cf. annexe 13)

L'**obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)** concerne les établissements de 20 salariés ou plus en équivalent temps plein du secteur privé et les établissements publics industriels et commerciaux. Elle fixe un taux d'emploi de 6% de l'effectif total de l'entreprise. Ce taux concerne les salariés relevant de l'OETH employés à temps plein ou à temps partiel.

Les établissements disposent de cinq modalités pour s'acquitter de leur OETH :

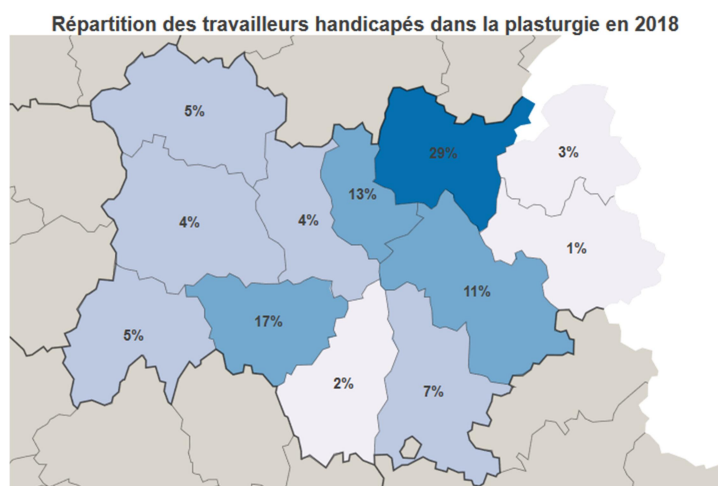
1. recruter directement des personnes handicapées ayant une reconnaissance valide de leur handicap et ouvrant droit à l'OETH,
2. employer indirectement en passant des contrats spécifiques avec des établissements agréés du secteur protégé ou ordinaire,
3. accueillir des personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle,
4. mettre en œuvre un accord (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés,
5. verser une contribution financière à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour répondre à tout ou partie de leur obligation.

Le taux d'emploi direct correspond à la part des travailleurs handicapés employés « en unités bénéficiaires » dans l'effectif d'assujettissement.

Le taux d'emploi indirect correspond à la somme des unités associées à la passation de contrat ainsi qu'à l'accueil des stagiaires dans l'effectif d'assujettissement.

Le taux d'emploi total correspond à la somme des taux d'emploi direct et indirect.

En 2018, la plasturgie comptait 970 travailleurs handicapés (TH) dans la région, employés principalement dans l'Ain (29%), la Haute-Loire (17%), le Rhône (13%) et l'Isère (11%).

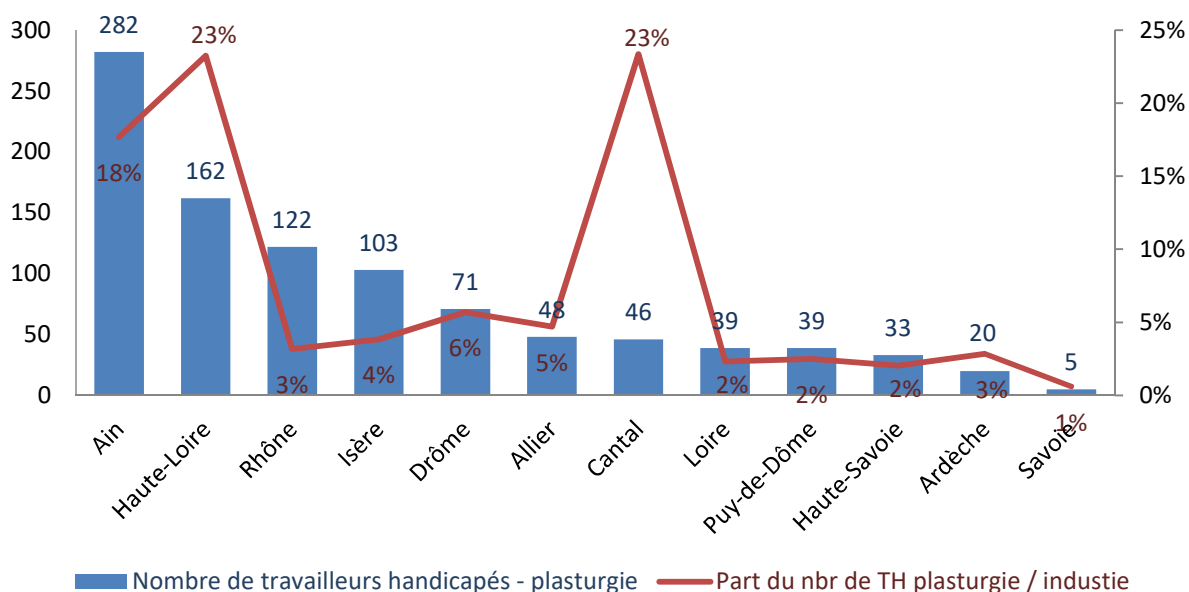


Source : DARES, 2018 - traitement : DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Au niveau régional, les 970 travailleurs handicapés de la plasturgie représentent 5% des TH de l'industrie et 2% des TH du secteur privé. Il convient de noter que :

- L'Ain compte 282 TH dans la plasturgie, soit 18% des TH de l'industrie du département,
- La Haute-Loire compte 162 TH dans la plasturgie, soit 23% des TH de l'industrie du département,
- Le Cantal compte 46 TH dans la plasturgie, soit 23% des TH de l'industrie du département.

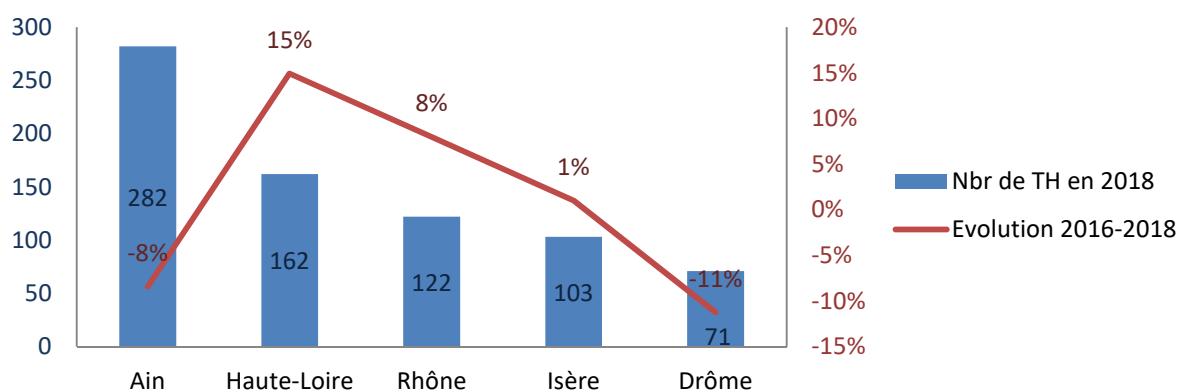
Nombre de travailleurs handicapés dans la plasturgie et part dans l'industrie en 2018



Source : DARES, 2018 - traitement : DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

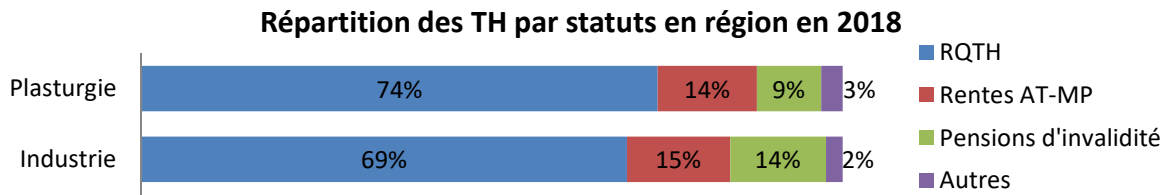
Dans les départements employant le plus de travailleurs handicapés, on note qu'entre 2016 et 2018, le nombre de TH a diminué dans l'Ain (- 8%) et la Drôme (-11%), alors qu'il a augmenté en Haute-Loire (15%) et dans le Rhône (8%) et qu'il est resté relativement stable en Isère (+ 1%).

Evolution du nombre de TH en région entre 2016 et 2018



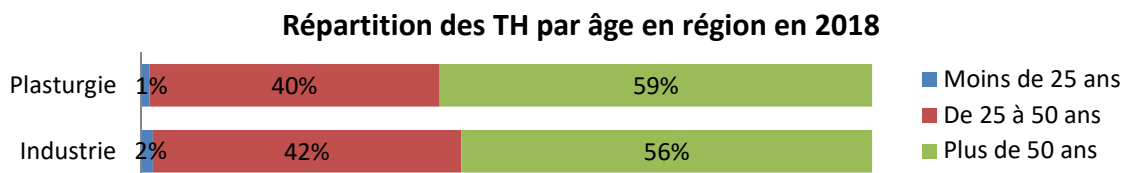
Source : DARES, 2016 et 2018 - traitement : DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Concernant le statut administratif de ces travailleurs handicapés, 74% ont une RQTH (contre 69% dans l'industrie), 14% ont une rente accident du travail – maladie professionnelle (contre 15% dans l'industrie) et 9% ont une pension d'invalidité (contre 14% dans l'industrie).



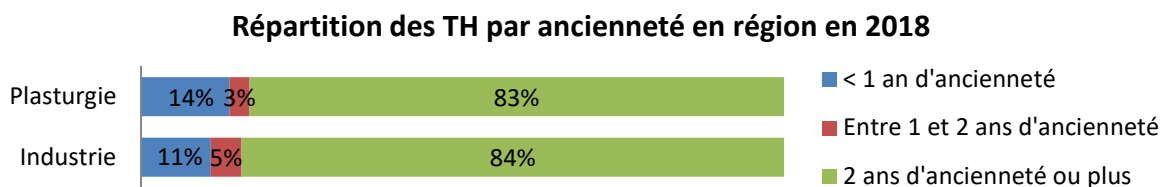
Source : DARES, 2018 - traitement : DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Concernant l'âge de ces travailleurs handicapés, 1% ont moins de 25 ans (contre 2% dans l'industrie), 40% ont entre 25 et 50 ans (contre 42% dans l'industrie), et 59% ont plus de 50 ans (contre 56% dans l'industrie).



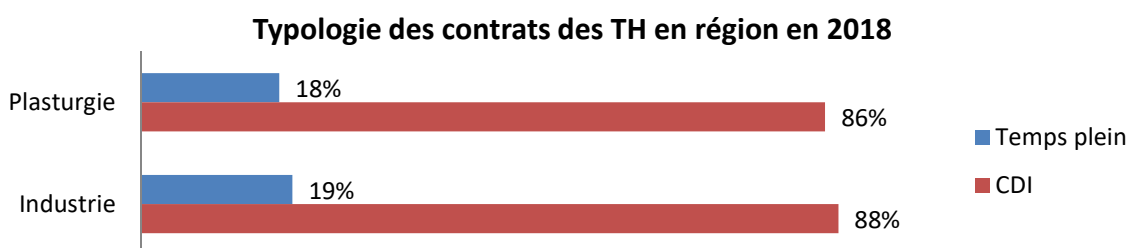
Source : DARES, 2018 - traitement : DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Concernant l'ancienneté de ces travailleurs handicapés, 14% ont moins d'un an d'ancienneté (contre 11% dans l'industrie), 3% ont entre un et deux ans d'ancienneté (contre 5% dans l'industrie), 83% ont plus de deux ans d'ancienneté (contre 84% dans l'industrie).



Source : DARES, 2018 - traitement : DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Concernant la typologie des contrats de ces travailleurs handicapés, 18% sont des contrats à temps plein (contre 19% dans l'industrie) et 86% sont des CDI (contre 88% dans l'industrie).



Source : DARES, 2018 - traitement : DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

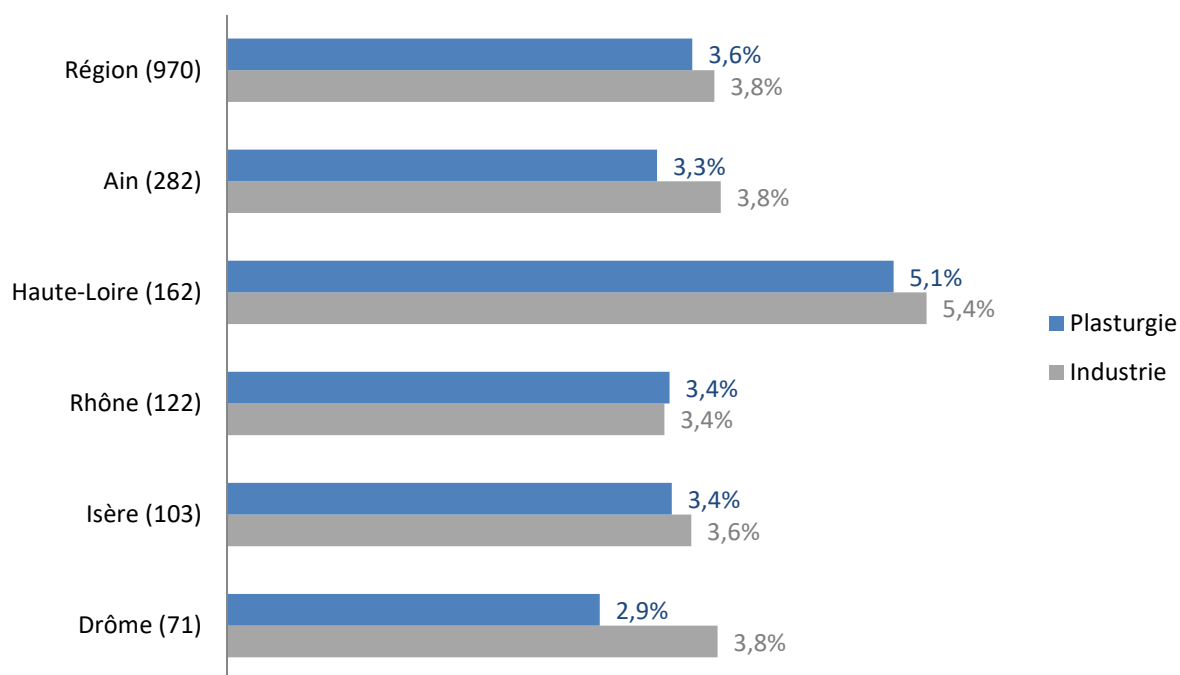
Au niveau régional, les 970 travailleurs handicapés employés en 2018 dans le secteur de la plasturgie représentent 3,6% des effectifs des entreprises du secteur, soit un taux d'emploi direct⁸ des TH inférieur de 0,2 points à celui de l'industrie régionale et égal à celui du secteur privé.

Au niveau départemental, on notera que parmi les départements pesant le plus dans la plasturgie, certains ont un taux d'emploi direct des TH inférieur à la moyenne de la plasturgie au niveau régional et à la moyenne de l'industrie départementale :

- Dans l'Ain, le taux est de 3,3% dans la plasturgie soit -0,3 points comparativement à la plasturgie régionale et -0,5 points comparativement à l'industrie départementale,
- Dans le Rhône, le taux est de 3,4% dans la plasturgie, soit un taux équivalent à celui de l'industrie départementale mais inférieur de 0,2 points à celui de la plasturgie régionale,
- En Isère, le taux est de 3,4% dans la plasturgie soit -0,2 points comparativement à la plasturgie régionale et à l'industrie départementale,
- Dans la Drôme, le taux est de 2,9% dans la plasturgie soit -0,7 points comparativement à la plasturgie régionale et -0,9 points comparativement à l'industrie départementale.

En revanche, la Haute-Loire présente un taux d'emploi direct de 5,1%, soit 1,5 point de plus que dans la plasturgie régionale. Mais ce taux d'emploi direct est inférieur à celui de l'industrie départementale (-0,3 points).

Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en 2018



Source : DARES, 2018 - traitement : DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

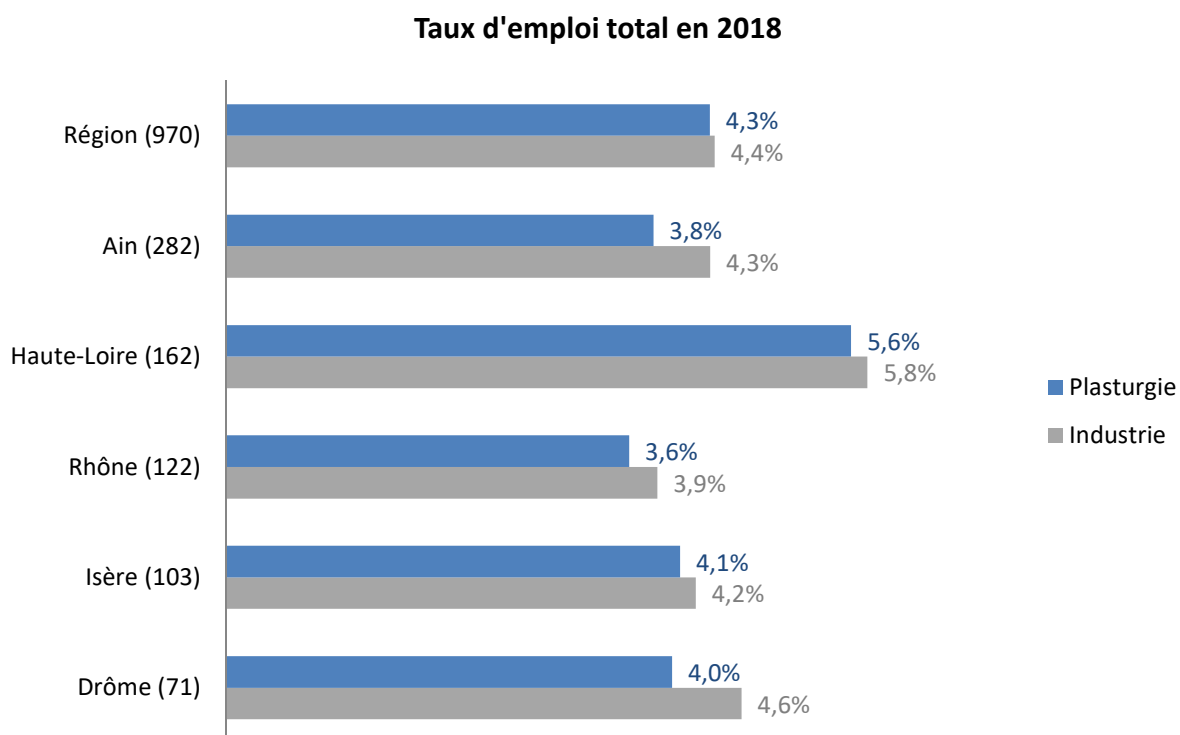
⁸ Le taux d'emploi direct correspond à la part des travailleurs handicapés employés « en unités bénéficiaires » dans l'effectif d'assujettissement.

Au niveau régional, les entreprises de la plasturgie présentent un taux d'emploi total⁹ de 4,3% (soit 1,7 points de moins que l'obligation légale), contre 4,4% dans l'industrie et 4% dans le secteur privé.

Au niveau départemental, on notera que parmi les départements pesant le plus dans la plasturgie, certains ont un taux d'emploi total des TH inférieur à la moyenne régionale :

- Dans l'Ain, le taux d'emploi direct est de 3,8%, soit -0,5 points comparativement à la plasturgie au niveau régional et -0,5 points comparativement à l'industrie départementale,
- Dans le Rhône, le taux d'emploi direct est de 3,6%, soit -0,7 points comparativement à la plasturgie au niveau régional et -0,3 points comparativement à l'industrie départementale,
- En Isère, le taux d'emploi direct est de 4,1%, soit -0,2 points comparativement à la plasturgie au niveau régional et -0,1 points comparativement à l'industrie départementale,
- Dans la Drôme, le taux d'emploi direct est de 4%, soit -0,3 points comparativement à la plasturgie au niveau régional et -0,6 points comparativement à l'industrie départementale,

En revanche, la Haute-Loire présente un taux d'emploi total de 5,6%, soit 1,3 point de plus que dans la plasturgie régionale. Mais ce taux d'emploi total est inférieur à celui de l'industrie départementale (-0,2 points).



Source : DARES, 2018 - traitement : DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

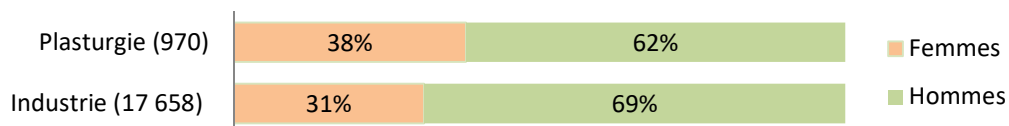
⁹ Le taux d'emploi total correspond à la somme des taux d'emploi direct et indirect :

- Le taux d'emploi direct correspond à la part des travailleurs handicapés employés « en unités bénéficiaires » dans l'effectif d'assujettissement,
- Le taux d'emploi indirect correspond à la somme des unités associées à la passation de contrat ainsi qu'à l'accueil des stagiaires dans l'effectif d'assujettissement.

2. ANALYSE DE LA MIXITE

Parmi les 970 travailleurs handicapés de la plasturgie, 38% sont des femmes, soit 7 points de plus que dans l'industrie.

Répartition des TH par sexe en région en 2018

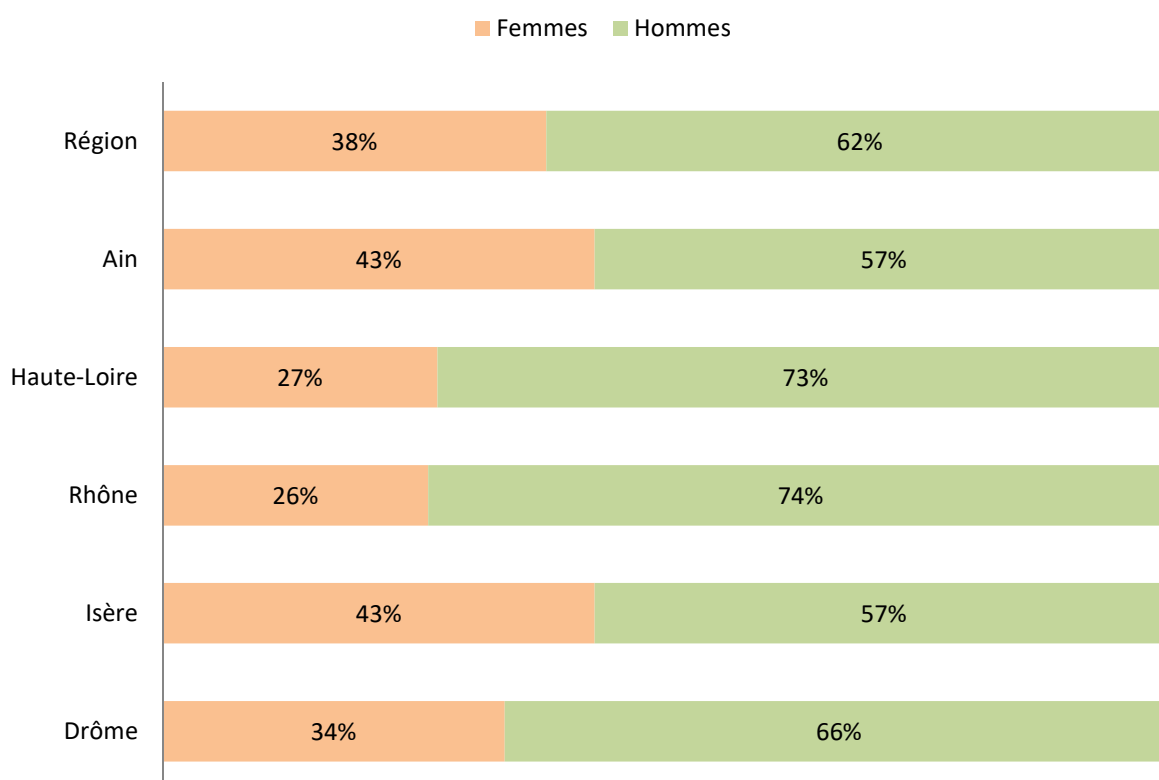


Source : DARES, 2018 - traitement : DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Parmi les départements où le nombre de TH dans le secteur est le plus important :

- L'Ain et l'Isère ont une part de femmes TH plus importante que la moyenne régionale (43%),
- La Haute-Loire et le Rhône ont une part de femmes TH moins importante que la moyenne régionale (respectivement 27% et 26%).

Répartition des TH dans la plasturgie par sexe en 2018



Source : DARES, 2018 - traitement : DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

VII. LES ACCORDS RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rappel réglementaire (Cf annexe 15)

Toutes les entreprises ont des obligations en termes d'égalité professionnelle. Ainsi :

- [l'article L 1142-5 du code du travail](#) précise qu'il incombe à tous les employeurs « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ».
- [l'article L. 1142-4 du code du travail](#) prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures ont pour fondement des dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, des stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ou le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises de 50 salariés et + doivent conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en menant 4 actions :

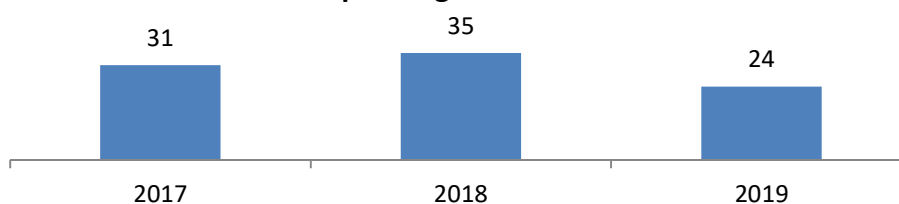
1. [Établir un diagnostic](#) des écarts de situations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise dans 9 domaines d'action
2. [Élaborer une stratégie d'action](#) pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic (dans au moins 3 des 9 domaines d'action pour les entreprises de 50 à 299 salariés, au moins 4 des 9 domaines d'action pour les entreprises de 300 salariés et plus).
3. [Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle](#) avec les délégués syndicaux dans les cadres de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT)
4. [Suivre et promouvoir les actions](#) en faveur de l'égalité professionnelle

Une fois ces 4 conditions remplies, elles doivent réactualiser chaque année le diagnostic et la stratégie d'action, (sauf si un accord déroge au principe d'annualité de la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail.

Concrètement, les entreprises doivent donc négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle. En cas de désaccord entre l'employeur et les représentants du personnel, l'employeur doit produire un plan d'action, qui est donc un plan unilatéral. Dans la réalité, certaines situations étudiées ci-après font état d'une absence d'accord et de plan d'action.

Entre 2017 et 2019, dans le cadre de la négociation sur l'égalité femmes – hommes, 90 textes portant sur ce thème ont été signés dans des entreprises de la plasturgie dans la région Auvergne - Rhône - Alpes (31 en 2017, 35 en 2018 et provisoirement 24 en 2019¹⁰).

Textes portant sur l'égalité femmes -hommes dans la plasturgie de 2017 à 2019

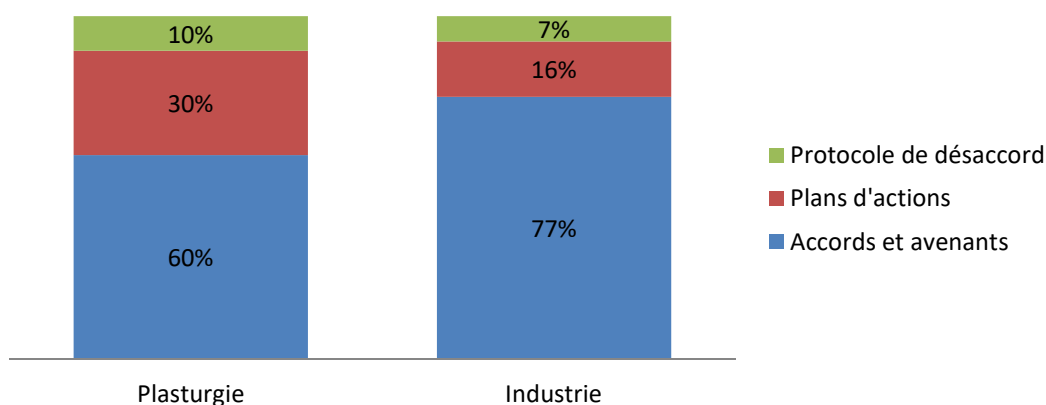


Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE

Parmi ces textes :

- 60% sont des accords ou avenants (contre 77% pour l'ensemble de l'industrie),
- 30% sont des plans d'action (contre 16% pour l'ensemble de l'industrie),
- 10% sont des protocoles de désaccord signifiant absence d'accord (contre 7% pour l'ensemble de l'industrie).

Répartition des textes portant sur l'égalité femmes - hommes entre 2017 et 2019

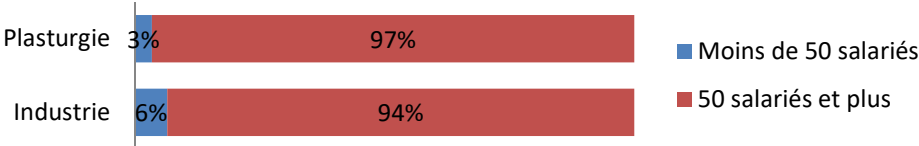


Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE

¹⁰ Pour 2019, les chiffres sont provisoires et concernent uniquement les textes signés ET déposés en 2019. Les textes signés en 2019 mais déposés en 2020 seront disponibles dans courant de l'année 2021 (source : DARES)

La grande majorité des textes portant sur l'égalité sont signés dans des entreprises de plus de 50 salariés (97% pour les entreprises de la plasturgie, 94% dans l'ensemble de l'industrie), les entreprises de moins de 50 salariés n'étant pas tenues par la loi de négocier d'accords en la matière.

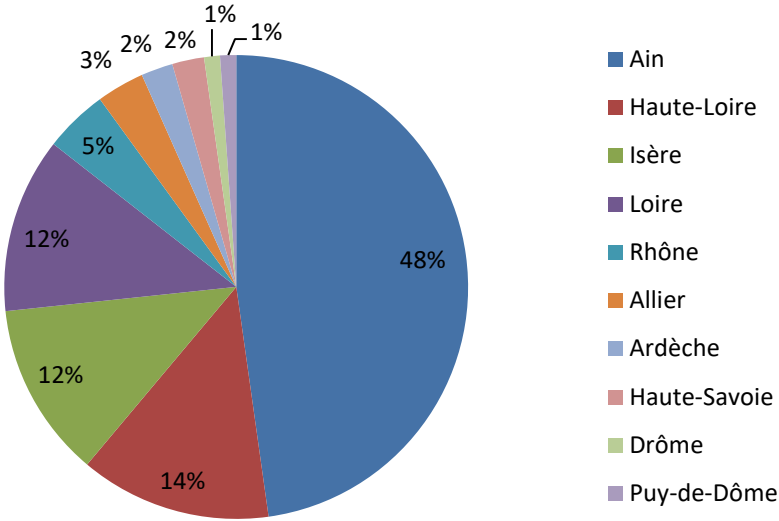
Répartition des textes portant sur l'égalité par taille d'entreprise entre 2017 et 2019



Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE

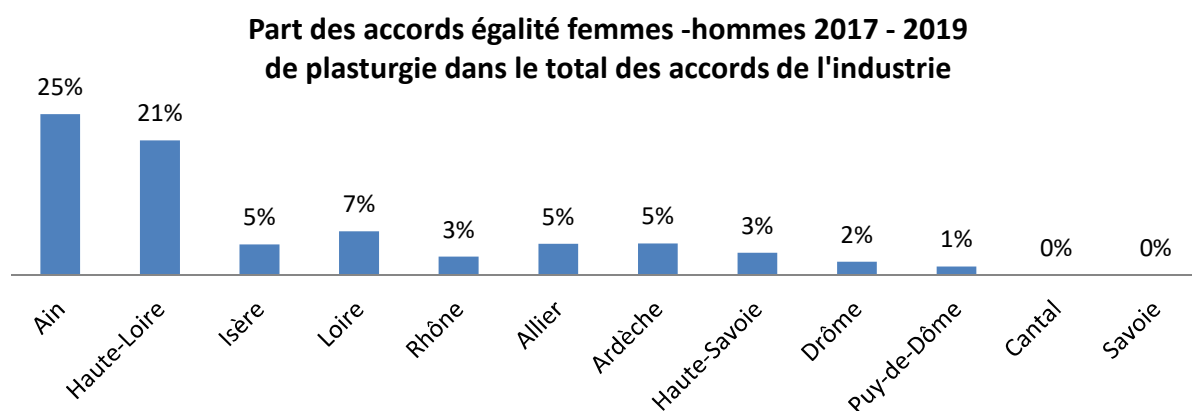
48% des textes Egalité dans la plasturgie concernent des entreprises basées dans l'Ain, 14% en Haute-Loire, 12% en Isère et 12% dans la Loire. Le poids prépondérant des départements de l'Ain et de la Haute-Loire est en rapport avec le poids du secteur plasturgie dans l'emploi salarié de ces territoires. Le Cantal et la Savoie ne sont pas représentés parmi ces textes.

Répartition départementale des textes portant sur l'égalité femmes -homme 2017-2109



Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE

La part des textes concernant l'égalité femmes –hommes du secteur de la plasturgie dans les textes de l'ensemble de l'industrie au niveau régional de 2017 à 2019 est de 25% dans l'Ain, 21% en Haute-Loire, 7% dans la Loire, 5% en Isère, Ardèche et dans l'Allier.



Source : DARES, Base statistique des accords, traitement DREETS – SESE

Les textes portant sur l'égalité sont signés dans des entreprises dont l'activité principale relève de :

- La fabrication d'emballage en matières plastique (37%),
- La fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques (21%),
- La fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques (19%),
- La fabrication d'éléments en matière plastique pour la construction (14%),
- La fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques (9%).

D'un point de vue plus qualitatif, les textes signés en 2019 ont été analysés individuellement. La qualité de ces textes est très variable. Certains s'appuient sur un état des lieux détaillé de l'égalité femmes - hommes au sein de l'établissement (effectifs, classification, rémunération, promotion,...) et établissent des priorités assorties d'actions concrètes et d'objectifs précis. Tandis que d'autre actent un certain immobilisme face à la question de l'égalité. Cette question relèverait d'un fait social sur lequel l'entreprise n'aurait aucune responsabilité et/ou aucune prise. Par exemple :

- « Il a été remis aux délégués syndicaux le livret de situation comparée sur l'égalité professionnelle. Il n'est pas enregistré d'inégalités. Les métiers techniques, mécaniques, maintenance machines, plasturgie sont tout particulièrement occupés par une population masculine. Il est constaté que le salaire moyen des hommes est généralement plus important. Cela s'explique par la répartition "historique" des femmes et des hommes dans les différentes catégories et niveaux d'emploi."
- Pour chaque objectif, au demeurant très vague, il est indiqué : "l'objectif ne pourra légitimement être atteint s'il intervient une circonstance extérieure justificative"
- "Il n'existe pas de discrimination salariale entre les hommes et les femmes au sein de la société. Au regard des chiffres transmis aux organisations syndicales, les différences de traitement en termes salarial se justifient par l'ancienneté des salariés, laquelle est supérieure chez la population masculine. Toutefois la difficulté majeure de l'entreprise se situe dans l'attractivité de nos métiers pour la population féminine. L'entreprise s'engage à

maintenir les mesures d'alignement pour les nouveaux embauchés, à savoir tant sur le nombre de femmes embauchées que sur les niveaux de rémunération". Cet accord ne prévoit aucun indicateur ou engagement de suivi de l'engagement qui est minime.

- "La société a un effectif inférieur à 50 salariés. Par conséquent, la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la QVT n'est pas obligatoire. Au vu du diagnostic réalisé, l'organisation syndicale présente ne voit pas la nécessité, à ce jour, d'engager une négociation spécifique. Ce thème sera néanmoins présenté et discuté annuellement au comité d'entreprise et, le cas échéant, une négociation sera engagée si cela s'avère nécessaire".
- " Il convient de noter que l'effectif de l'entreprise est fortement composé de femmes et que l'évolution salariale opérée entre 2010 et 2016 a eu pour effet de mettre certains hommes au niveau du taux horaire de certaines femmes qui était plus élevé".

En revanche, certains textes proposent des actions qui pourraient être considérées comme intéressantes à dupliquer dans d'autres entreprises du même secteur.

Concernant le recrutement :

- Privilégier à compétences et qualifications comparables l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers ou catégorie socioprofessionnelle présentant un déséquilibre.
- Se rapprocher des établissements scolaires, des centres de formation et de Pôle Emploi.
- Mettre en place une campagne de promotion de l'emploi des femmes auprès des écoles en développant notamment une vidéo métier
- Développer la mixité des candidatures grâce à une formulation de l'intitulé et des descriptifs des offres d'emploi.
- Sensibiliser les chargés de recrutement, les directions opérationnelles, les managers participant au recrutement et les agences d'intérim
- Demander aux cabinets de recrutement de présenter systématiquement des candidats des 2 sexes.
- Communiquer aux agences d'intérim la démarche d'égalité professionnelle avec des descriptifs de postes ouverts aux femmes, des profils de postes plus précis sur les compétences, les comportements et les facteurs de réussite.
- Fonder les critères de recrutement strictement sur les qualifications, l'expérience professionnelle, les compétences et le potentiel.

Concernant la formation :

- La proportion de femmes ayant accès à la formation dispensée dans le cadre du plan de développement des compétences devra être équivalente (+/-5%) à la proportion des hommes formés.
- La répartition sexuée des personnes accédant à une formation devra être équivalente à la répartition sexuée de l'effectif par catégorie socioprofessionnelle. Rappeler cet objectif lors de l'élaboration du plan de formation et lors du bilan de l'année écoulée.

- Sensibiliser les chefs de service en introduisant un suivi par service de la part des femmes formées à proportion de leur nombre dans les services.
- Réduire les contraintes de déplacements liées aux formations en favorisant les formations en interne, en veillant à ce que la formation soit dispensée en interne pendant les heures de travail ou dans la continuité du poste (dans le respect des limites maximales de travail).
- Privilégier les sessions de formation de courte durée.

Concernant la promotion professionnelle :

- Quand des opportunités d'évolution internes sont permises par le biais d'un cycle de formation, présenter l'existence et le contenu de cette formation pour encourager l'accès aux femmes et aux hommes à des métiers où ils sont peu représentés.
- Pour valoriser la mission de suivi et de formation des travailleurs temporaires et nouveaux entrants assurée par certains opérateurs faire bénéficier ces derniers d'une formation de formateur et les promouvoir à l'échelon 3 avec une augmentation salariale correspondante. Les postes d'opérateurs étant très féminisés, cette promotion et cette augmentation bénéficieront principalement au personnel féminin.

Concernant la classification :

- Pour rééquilibrer la répartition des femmes et des hommes au sein des coefficients comptabilisant un effectif total supérieur ou égal à 10 personnes, accompagner les décideurs pour ajuster les coefficients pour chaque salarié en fonction des évolutions de postes, responsabilités, carrières.

Concernant les conditions de travail :

- Pour lutter contre les propos sexistes tant dans les bureaux que dans les ateliers, organiser une journée annuelle sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Réduire le port des charges lourdes dans les ateliers de production pour pouvoir généraliser les postes indépendamment du sexe. Ceci permettrait également d'améliorer les conditions de travail pour tous.

Concernant la rémunération effective :

- Les obligations légales en matière d'égalité salariale seront rappelées aux managers avant l'attribution des augmentations individuelles.
- Au retour de congé maternité, d'adoption ou parental, majorer la rémunération de la moyenne des augmentations générales attribuées au personnel de la catégorie au sein de l'entreprise pendant l'absence. Les absences longues (retour de maladie, formation, autres absences supérieures ou égales à 3 mois) devant être traitées de manière identique.
- Assurer un droit aux augmentations générales au retour de congés familiaux.

- Rémunérer au même niveau les salariés à temps partiel que les salariés à temps complet en termes de salaire, primes et augmentations, au prorata du temps de présence.
- Salaires d'embauche égaux entre hommes et femmes en fonction des compétences et des expériences. Tout écart de rémunération devant être justifié par des critères objectifs professionnels (qualification, expérience, compétences).
- Déterminer, avant la diffusion de l'offre, le statut et le niveau de rémunération de base au regard des critères de la convention collective de la plasturgie. Le salaire d'embauche dépendant ensuite uniquement de la qualification, de l'expérience professionnelle, des fonctions et responsabilités confiées. Réaliser un bilan annuel pour vérifier que sur un même poste, à diplôme et expérience égales, les salaires sont analogues.
- Engagement à assurer l'égalité salariale sur la base du principe à qualification, fonction, compétence et expérience équivalente, les femmes et les hommes sont embauchés au même salaire, position et niveau pour la même fonction.
- Sensibiliser les décideurs au moment des augmentations individuelles pour corriger les éventuels écarts injustifiés et leur fournir pour chaque salarié l'écart à la moyenne de rémunération du sexe opposé au sein de sa PCS.

Concernant l'articulation vie professionnelle - vie familiale :

- Organiser deux entretiens, un mois avant et un mois après le départ en congé maternité, d'adoption ou parental. L'entretien avant le départ portant sur la durée prévisionnelle de l'absence et les souhaits divers lors de la reprise de travail. L'entretien au retour portant sur les motivations et contraintes du salarié, ses besoins de formation et d'accompagnement pour faciliter la reprise du travail. Sur la base du volontariat, cet entretien pourra avoir lieu avant la reprise du travail.
- Accepter les congés payés pour raisons exceptionnelles, notamment problèmes personnels, avec un délai de prévenance réduit.
- Etudier toute demande d'aménagement de plage horaire pour une durée limitée.
- Etudier toute demande de passage à temps partiel et appliquer une égalité de traitement entre les salariés à temps complet et à temps partiel.
- Ouvrir la possibilité de don de jours de repos pour tout salarié ayant un enfant de moins de 26 ans gravement malade.
- Favoriser les réunions en vidéo conférence pour éviter les déplacements
- Droit à s'absenter quelques heures lors de la rentrée scolaire. Ce temps étant déduit de la rémunération ou du compteur. S'il existe des contraintes de présence dans le service ou l'atelier, organiser un roulement pour que ce ne soit pas toujours les mêmes personnes qui bénéficient de cette possibilité.

VIII. ANNEXES

1. ANNEXE : LES ENTREPRISES DE LA PLASTURGIE EN 2018

Date : 2018

Champs : Nombre d'entreprises

Source : Flores

Département du Siège	Plasturgie ARA	Industrie ARA
Ain	205	1 642
Allier	14	623
Ardèche	14	700
Cantal	3	270
Drôme	51	1 321
Isère	89	2 562
Loire	39	2 074
Haute-Loire	58	721
Puy-de-Dôme	52	1 239
Rhône	96	3 700
Savoie	14	954
Haute-Savoie	44	1 831
Région	679	17 637

2. ANNEXE : L'EMPLOI SALARIE DANS LA PLASTURGIE EN 2015

Date : 2015

Champs : Nombre d'établissements

Source : Clap

2015	Industrie				Plasturgie		
Département	Nombre d'établissements	% région	Dont sièges	% Sièges	Nombre d'établissements	% région	Dont sièges
Ain	3 355	8%	3 010	90%	297	29%	260
Allier	1 491	4%	1 306	88%	20	2%	17
Ardèche	1 858	5%	1 704	92%	24	2%	21
Cantal	656	2%	584	89%	6	1%	5
Drôme	3 055	8%	2 755	90%	71	7%	58
Isère	6 228	15%	5 595	90%	144	14%	122
Loire	4 151	10%	3 741	90%	57	6%	54
Haute-Loire	1 528	4%	1 365	89%	84	8%	73
Puy-de-Dôme	3 017	7%	2 711	90%	72	7%	60
Rhône	8 481	21%	7 619	90%	170	16%	144
Savoie	2 381	6%	2 121	89%	30	3%	27
Haute-Savoie	4 075	10%	3 639	89%	59	6%	53
Région	40 276	100%	36 150	90%	1 034	100%	894
France entière	275 078		248 086	90%	4 542		3 768

Effectifs salariés, rémunération et statut

2015	Industrie				Plasturgie			
Dép	Effectifs des étab (milliers)	% eff région	ETP	Rému brute annuelle	Effectifs des étab (milliers)	% eff région	ETP	Rému brute annuelle
Ain	41,0	10%	37,4	37 971	7,5	31%	6,9	37 785
Allier	16,5	4%	15,1	35 669	0,9	4%	0,9	35 410
Ardèche	16,0	4%	14,5	34 784	0,2	1%	0,2	30 592
Cantal	4,7	1%	4,3	30 663	0,6	2%	0,5	35 093
Drôme	31,6	7%	28,9	39 245	2,1	9%	1,9	36 046
Isère	70,6	16%	65,7	45 485	2,8	11%	2,5	36 870
Loire	44,5	10%	40,8	36 814	1,3	5%	1,2	36 134
Haute-Loire	14,1	3%	12,7	32 697	2,7	11%	2,5	33 929
Puy-de-Dôme	37,8	9%	34,6	43 282	1,1	4%	1,0	32 683
Rhône	92,5	21%	84,7	46 342	3,6	15%	3,4	38 571
Savoie	18,0	4%	16,5	38 788	0,3	1%	0,3	31 531
Haute-Savoie	43,1	10%	39,9	42 262	1,0	4%	1,0	38 766
Région	430	100%	395	41 468	24,3	100%	22	36 624
France entière	2 760		2 535	41 124	118,9		109	36 958

3. ANNEXE : L'EMPLOI TOTAL PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLES EN 2017

Date : 2017

Champs : Établissements ayant pour activité la plasturgie et l'industrie

Source : INSEE - Recensement de la Population

a) Région - 2017

PLASTURGIE - REGION	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	7 656	14 968	22 624	34%	66%	100%
Non-salariés	107	605	712	15%	85%	100%
Total	7 762	15 573	23 336	33%	67%	100%
Salariés	99%	96%	97%			
Non-salariés	1%	4%	3%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - REGION	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	139 995	318 212	458 207	31%	69%	100%
Non-salariés	7 203	22 221	29 424	24%	76%	100%
Total	147 198	340 433	487 631	30%	70%	100%
Salariés	95%	93%	94%			
Non-salariés	5%	7%	6%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - REGION	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS ¹¹	3 009	961	3 970	76%	24%	100%
Professions Intermédiaires	3 966	1 469	5 434	73%	27%	100%
Employés	241	1 328	1 569	15%	85%	100%
Ouvriers	8 358	4 005	12 363	68%	32%	100%
TOTAL	15 573	7 762	23 336	67%	33%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	<i>19%</i>	<i>12%</i>	<i>17%</i>			
<i>Professions Intermédiaires</i>	<i>25%</i>	<i>19%</i>	<i>23%</i>			
<i>Employés</i>	<i>2%</i>	<i>17%</i>	<i>7%</i>			
<i>Ouvriers</i>	<i>54%</i>	<i>52%</i>	<i>53%</i>			
TOTAL	100%	100%	100%			

¹¹ PIS : Professions Intellectuelles Supérieures

INDUSTRIE - REGION	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS	84 284	30 734	115 018	73%	27%	100%
Professions Intermédiaires	96 162	39 582	135 744	71%	29%	100%
Employés	7 419	30 636	38 056	19%	81%	100%
Ouvriers	152 568	46 245	198 813	77%	23%	100%
TOTAL	340 433	147 198	487 631	70%	30%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	<i>25%</i>	<i>21%</i>	<i>24%</i>			
<i>Professions Intermédiaires</i>	<i>28%</i>	<i>27%</i>	<i>28%</i>			
<i>Employés</i>	<i>2%</i>	<i>21%</i>	<i>8%</i>			
<i>Ouvriers</i>	<i>45%</i>	<i>31%</i>	<i>41%</i>			
TOTAL	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - REGION	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	572	97	669	86%	14%	100%
Cadres	2 457	874	3 331	74%	26%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	1 750	1 115	2 865	61%	39%	100%
Techniciens	2 216	354	2 569	86%	14%	100%
Employés	241	1 328	1 569	15%	85%	100%
Ouvriers qualifiés	4 610	1 377	5 987	77%	23%	100%
Ouvriers non qualifiés	3 728	2 618	6 346	59%	41%	100%
TOTAL	15 573	7 762	23 336	67%	33%	100%
<i>Chefs d'entreprise et assimilés</i>	<i>4%</i>	<i>1%</i>	<i>3%</i>			
<i>Cadres</i>	<i>16%</i>	<i>11%</i>	<i>14%</i>			
<i>Prof. Inter. et contremaîtres</i>	<i>11%</i>	<i>14%</i>	<i>12%</i>			
<i>Techniciens</i>	<i>14%</i>	<i>5%</i>	<i>11%</i>			
<i>Employés</i>	<i>2%</i>	<i>17%</i>	<i>7%</i>			
<i>Ouvriers qualifiés</i>	<i>30%</i>	<i>18%</i>	<i>26%</i>			
<i>Ouvriers non qualifiés</i>	<i>24%</i>	<i>34%</i>	<i>27%</i>			

INDUSTRIE - REGION	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	20 811	6 311	27 122	77%	23%	100%
Cadres	64 033	24 510	88 543	72%	28%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	45 296	29 701	74 997	60%	40%	100%
Techniciens	50 866	9 881	60 747	84%	16%	100%
Employés	7 419	30 636	38 056	19%	81%	100%
Ouvriers qualifiés	94 816	20 848	115 664	82%	18%	100%
Ouvriers non qualifiés	57 192	25 311	82 503	69%	31%	100%
TOTAL	340 433	147 198	487 631	70%	30%	100%
<i>Chefs d'entreprise et assimilés</i>	<i>6%</i>	<i>4%</i>	<i>6%</i>			
<i>Cadres</i>	<i>19%</i>	<i>17%</i>	<i>18%</i>			
<i>Prof. Inter. et contremaîtres</i>	<i>13%</i>	<i>20%</i>	<i>15%</i>			
<i>Techniciens</i>	<i>15%</i>	<i>7%</i>	<i>12%</i>			
<i>Employés</i>	<i>2%</i>	<i>21%</i>	<i>8%</i>			
<i>Ouvriers qualifiés</i>	<i>28%</i>	<i>14%</i>	<i>24%</i>			
<i>Ouvriers non qualifiés</i>	<i>17%</i>	<i>17%</i>	<i>17%</i>			

b) France - 2017

PLASTURGIE - France	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	34 464	80 187	114 651	30%	70%	100%
Non-salariés	493	2 523	3 016	16%	84%	100%
Total	34 957	82 710	117 667	30%	70%	100%
Salariés	99%	97%	97%			
Non-salariés	1%	3%	3%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - France	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	904 967	2 152 159	3 057 125	30%	70%	100%
Non-salariés	55 331	141 217	196 547	28%	72%	100%
Total	960 297	2 293 375	3 253 673	30%	70%	100%
Salariés	94%	94%	94%			
Non-salariés	6%	6%	6%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - France	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS	14 684	4 365	19 048	77%	23%	100%
Professions Intermédiaires	20 414	7 489	27 903	73%	27%	100%
Employés	1 515	5 691	7 206	21%	79%	100%
Ouvriers	46 097	17 412	63 510	73%	27%	100%
TOTAL	82 710	34 957	117 667	70%	30%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	18%	12%	16%			
<i>Professions Intermédiaires</i>	25%	21%	24%			
<i>Employés</i>	2%	16%	6%			
<i>Ouvriers</i>	56%	50%	54%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - France	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS	534 727	201 858	736 585	73%	27%	100%
Professions Intermédiaires	618 997	250 755	869 753	71%	29%	100%
Employés	56 377	203 209	259 587	22%	78%	100%
Ouvriers	1 083 273	304 475	1 387 748	78%	22%	100%
TOTAL	2 293 375	960 297	3 253 673	70%	30%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	23%	21%	23%			
<i>Professions Intermédiaires</i>	27%	26%	27%			
<i>Employés</i>	2%	21%	8%			
<i>Ouvriers</i>	47%	32%	43%			
TOTAL	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - France	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	2 435	464	2 899	84%	16%	100%
Cadres	12 309	3 911	16 220	76%	24%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	9 435	5 646	15 081	63%	37%	100%
Techniciens	10 979	1 843	12 822	86%	14%	100%
Employés	1 515	5 691	7 206	21%	79%	100%
Ouvriers qualifiés	27 497	7 106	34 603	79%	21%	100%
Ouvriers non qualifiés	18 541	10 296	28 837	64%	36%	100%
TOTAL	82 710	34 957	117 667	70%	30%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	3%	1%	2%			
Cadres	15%	11%	14%			
Prof. Inter. et contremaîtres	11%	16%	13%			
Techniciens	13%	5%	11%			
Employés	2%	16%	6%			
Ouvriers qualifiés	33%	20%	29%			
Ouvriers non qualifiés	22%	29%	25%			

INDUSTRIE - France	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	129 020	47 970	176 990	73%	27%	100%
Cadres	409 558	154 715	564 273	73%	27%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	299 024	193 871	492 895	61%	39%	100%
Techniciens	319 973	56 884	376 857	85%	15%	100%
Employés	56 377	203 209	259 587	22%	78%	100%
Ouvriers qualifiés	695 727	143 955	839 683	83%	17%	100%
Ouvriers non qualifiés	383 695	159 693	543 387	71%	29%	100%
TOTAL	2 293 375	960 297	3 253 673	70%	30%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	6%	5%	5%			
Cadres	18%	16%	17%			
Prof. Inter. et contremaîtres	13%	20%	15%			
Techniciens	14%	6%	12%			
Employés	2%	21%	8%			
Ouvriers qualifiés	30%	15%	26%			
Ouvriers non qualifiés	17%	17%	17%			

c) Ain - 2017

PLASTURGIE - AIN	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	2 484	4 074	6 559	38%	62%	100%
Non-salariés	35	203	238	15%	85%	100%
Total	2 519	4 277	6 797	37%	63%	100%
Salariés	99%	95%	96%			
Non-salariés	1%	5%	4%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - AIN	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	13 512	29 618	43 129	31%	69%	100%
Non-salariés	437	2 045	2 482	18%	82%	100%
Total	13 949	31 663	45 611	31%	69%	100%
Salariés	97%	94%	95%			
Non-salariés	3%	6%	5%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - AIN	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS	1 002	338	1 340	75%	25%	100%
Professions Intermédiaires	1 072	439	1 511	71%	29%	100%
Employés	23	311	334	7%	93%	100%
Ouvriers	2 180	1 432	3 612	60%	40%	100%
TOTAL	4 277	2 519	6 797	63%	37%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	23%	13%	20%			
<i>Professions Intermédiaires</i>	25%	17%	22%			
<i>Employés</i>	1%	12%	5%			
<i>Ouvriers</i>	51%	57%	53%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - AIN	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS	6 723	2 158	8 881	76%	24%	100%
Professions Intermédiaires	8 873	3 201	12 074	73%	27%	100%
Employés	473	2 951	3 424	14%	86%	100%
Ouvriers	15 593	5 639	21 232	73%	27%	100%
TOTAL	31 663	13 949	45 611	69%	31%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	21%	15%	19%			
<i>Professions Intermédiaires</i>	28%	23%	26%			
<i>Employés</i>	1%	21%	8%			
<i>Ouvriers</i>	49%	40%	47%			
TOTAL	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - AIN	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	199	35	234	85%	15%	100%
Cadres	808	303	1 111	73%	27%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	358	288	646	55%	45%	100%
Techniciens	714	151	865	83%	17%	100%
Employés	23	311	334	7%	93%	100%
Ouvriers qualifiés	1 186	538	1 724	69%	31%	100%
Ouvriers non qualifiés	989	894	1 883	53%	47%	100%
TOTAL	4 277	2 519	6 797	63%	37%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	5%	1%	3%			
Cadres	19%	12%	16%			
Prof. Inter. et contremaîtres	8%	11%	9%			
Techniciens	17%	6%	13%			
Employés	1%	12%	5%			
Ouvriers qualifiés	28%	21%	25%			
Ouvriers non qualifiés	23%	35%	28%			

INDUSTRIE - AIN	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	2 000	422	2 422	83%	17%	100%
Cadres	4 779	1 746	6 525	73%	27%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	4 121	2 377	6 498	63%	37%	100%
Techniciens	4 752	824	5 576	85%	15%	100%
Employés	473	2 951	3 424	14%	86%	100%
Ouvriers qualifiés	9 310	2 327	11 637	80%	20%	100%
Ouvriers non qualifiés	6 227	3 301	9 529	65%	35%	100%
TOTAL	31 663	13 949	45 611	69%	31%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	6%	3%	5%			
Cadres	15%	13%	14%			
Prof. Inter. et contremaîtres	13%	17%	14%			
Techniciens	15%	6%	12%			
Employés	1%	21%	8%			
Ouvriers qualifiés	29%	17%	26%			
Ouvriers non qualifiés	20%	24%	21%			

d) Drôme - 2017

PLASTURGIE - DROME	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	674	1 402	2 076	32%	68%	100%
Non-salariés	8	67	75	11%	89%	100%
Total	682	1 469	2 151	32%	68%	100%
Salariés	99%	95%	97%			
Non-salariés	1%	5%	3%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - DROME	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	11 348	23 561	34 909	33%	67%	100%
Non-salariés	587	1 585	2 172	27%	73%	100%
Total	11 935	25 146	37 081	32%	68%	100%
Salariés	95%	94%	94%			
Non-salariés	5%	6%	6%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - DROME	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS	277	80	356	78%	22%	100%
Professions Intermédiaires	367	168	535	69%	31%	100%
Employés	25	162	187	13%	87%	100%
Ouvriers	801	272	1 072	75%	25%	100%
TOTAL	1 469	682	2 151	68%	32%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	<i>19%</i>	<i>12%</i>	<i>17%</i>			
<i>Professions Intermédiaires</i>	<i>25%</i>	<i>25%</i>	<i>25%</i>			
<i>Employés</i>	<i>2%</i>	<i>24%</i>	<i>9%</i>			
<i>Ouvriers</i>	<i>55%</i>	<i>40%</i>	<i>50%</i>			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - DROME	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS	5 811	2 088	7 899	74%	26%	100%
Professions Intermédiaires	8 112	3 260	11 373	71%	29%	100%
Employés	615	2 521	3 136	20%	80%	100%
Ouvriers	10 609	4 065	14 674	72%	28%	100%
TOTAL	25 146	11 935	37 081	68%	32%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	<i>23%</i>	<i>17%</i>	<i>21%</i>			
<i>Professions Intermédiaires</i>	<i>32%</i>	<i>27%</i>	<i>31%</i>			
<i>Employés</i>	<i>2%</i>	<i>21%</i>	<i>8%</i>			
<i>Ouvriers</i>	<i>42%</i>	<i>34%</i>	<i>40%</i>			
TOTAL	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - DROME	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	57	3	60	95%	5%	100%
Cadres	220	77	296	74%	26%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	173	155	328	53%	47%	100%
Techniciens	194	13	207	94%	6%	100%
Employés	25	162	187	13%	87%	100%
Ouvriers qualifiés	431	76	507	85%	15%	100%
Ouvriers non qualifiés	369	196	565	65%	35%	100%
TOTAL	1 469	682	2 151	68%	32%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	4%	0%	3%			
Cadres	15%	11%	14%			
Prof. Inter. et contremaîtres	12%	23%	15%			
Techniciens	13%	2%	10%			
Employés	2%	24%	9%			
Ouvriers qualifiés	29%	11%	24%			
Ouvriers non qualifiés	25%	29%	26%			

INDUSTRIE - DROME	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	1 495	528	2 023	74%	26%	100%
Cadres	4 360	1 571	5 931	74%	26%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	4 093	2 613	6 707	61%	39%	100%
Techniciens	4 019	647	4 666	86%	14%	100%
Employés	615	2 521	3 136	20%	80%	100%
Ouvriers qualifiés	6 509	1 952	8 461	77%	23%	100%
Ouvriers non qualifiés	4 055	2 103	6 158	66%	34%	100%
TOTAL	25 146	11 935	37 081	68%	32%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	6%	4%	5%			
Cadres	17%	13%	16%			
Prof. Inter. et contremaîtres	16%	22%	18%			
Techniciens	16%	5%	13%			
Employés	2%	21%	8%			
Ouvriers qualifiés	26%	16%	23%			
Ouvriers non qualifiés	16%	18%	17%			

e) Isère - 2017

PLASTURGIE - ISERE	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	954	1 466	2 420	39%	61%	100%
Non-salariés	20	72	92	21%	79%	100%
Total	974	1 539	2 512	39%	61%	100%
Salariés	98%	95%	96%			
Non-salariés	2%	5%	4%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - ISERE	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	21 392	52 774	74 166	29%	71%	100%
Non-salariés	1 157	3 305	4 462	26%	74%	100%
Total	22 549	56 079	78 628	29%	71%	100%
Salariés	95%	94%	94%			
Non-salariés	5%	6%	6%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - ISERE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS	114	290	404	28%	72%	100%
Professions Intermédiaires	153	430	583	26%	74%	100%
Employés	174	26	199	87%	13%	100%
Ouvriers	533	793	1 326	40%	60%	100%
TOTAL	974	1 539	2 512	39%	61%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	<i>12%</i>	<i>19%</i>	<i>16%</i>			
<i>Professions Intermédiaires</i>	<i>16%</i>	<i>28%</i>	<i>23%</i>			
<i>Employés</i>	<i>18%</i>	<i>2%</i>	<i>8%</i>			
<i>Ouvriers</i>	<i>55%</i>	<i>52%</i>	<i>53%</i>			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - ISERE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS	17 360	5 763	23 122	75%	25%	100%
Professions Intermédiaires	16 726	6 503	23 229	72%	28%	100%
Employés	919	4 406	5 325	17%	83%	100%
Ouvriers	21 074	5 877	26 952	78%	22%	100%
TOTAL	56 079	22 549	78 628	71%	29%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	<i>31%</i>	<i>26%</i>	<i>29%</i>			
<i>Professions Intermédiaires</i>	<i>30%</i>	<i>29%</i>	<i>30%</i>			
<i>Employés</i>	<i>2%</i>	<i>20%</i>	<i>7%</i>			
<i>Ouvriers</i>	<i>38%</i>	<i>26%</i>	<i>34%</i>			
TOTAL	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - ISERE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	67	20	87	77%	23%	100%
Cadres	223	99	322	69%	31%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	190	124	314	61%	39%	100%
Techniciens	240	29	269	89%	11%	100%
Employés	26	174	199	13%	87%	100%
Ouvriers qualifiés	423	172	595	71%	29%	100%
Ouvriers non qualifiés	370	356	727	51%	49%	100%
TOTAL	1 539	974	2 512	61%	39%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	4%	2%	3%			
Cadres	14%	10%	13%			
Prof. Inter. et contremaîtres	12%	13%	12%			
Techniciens	16%	3%	11%			
Employés	2%	18%	8%			
Ouvriers qualifiés	27%	18%	24%			
Ouvriers non qualifiés	24%	37%	29%			

INDUSTRIE - ISERE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	3 025	1 010	4 035	75%	25%	100%
Cadres	14 382	4 762	19 145	75%	25%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	7 375	4 622	11 997	61%	39%	100%
Techniciens	9 351	1 881	11 232	83%	17%	100%
Employés	919	4 406	5 325	17%	83%	100%
Ouvriers qualifiés	12 888	2 757	15 645	82%	18%	100%
Ouvriers non qualifiés	8 139	3 110	11 249	72%	28%	100%
TOTAL	56 079	22 549	78 628	71%	29%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	5%	4%	5%			
Cadres	26%	21%	24%			
Prof. Inter. et contremaîtres	13%	20%	15%			
Techniciens	17%	8%	14%			
Employés	2%	20%	7%			
Ouvriers qualifiés	23%	12%	20%			
Ouvriers non qualifiés	15%	14%	14%			

f) Haute-Loire - 2017

PLASTURGIE - HAUTE-LOIRE	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	726	2 044	2 770	26%	74%	100%
Non-salariés	11	60	71	15%	85%	100%
Total	737	2 104	2 841	26%	74%	100%
Salariés	99%	97%	97%			
Non-salariés	1%	3%	3%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - HAUTE-LOIRE	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	4 771	10 278	15 049	32%	68%	100%
Non-salariés	262	990	1 252	21%	79%	100%
Total	5 033	11 268	16 301	31%	69%	100%
Salariés	95%	91%	92%			
Non-salariés	5%	9%	8%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - HAUTE-LOIRE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS	211	60	271	78%	22%	100%
Professions Intermédiaires	428	134	562	76%	24%	100%
Employés	30	168	198	15%	85%	100%
Ouvriers	1 436	375	1 811	79%	21%	100%
TOTAL	2 104	737	2 841	74%	26%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	<i>10%</i>	<i>8%</i>	<i>10%</i>			
<i>Professions Intermédiaires</i>	<i>20%</i>	<i>18%</i>	<i>20%</i>			
<i>Employés</i>	<i>1%</i>	<i>23%</i>	<i>7%</i>			
<i>Ouvriers</i>	<i>68%</i>	<i>51%</i>	<i>64%</i>			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - HAUTE-LOIRE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS	1 697	478	2 175	78%	22%	100%
Professions Intermédiaires	2 506	965	3 471	72%	28%	100%
Employés	249	1 224	1 473	17%	83%	100%
Ouvriers	6 816	2 367	9 182	74%	26%	100%
TOTAL	11 268	5 033	16 301	69%	31%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	<i>15%</i>	<i>9%</i>	<i>13%</i>			
<i>Professions Intermédiaires</i>	<i>22%</i>	<i>19%</i>	<i>21%</i>			
<i>Employés</i>	<i>2%</i>	<i>24%</i>	<i>9%</i>			
<i>Ouvriers</i>	<i>60%</i>	<i>47%</i>	<i>56%</i>			
TOTAL	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - HAUTE-LOIRE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	60	11	71	85%	15%	100%
Cadres	155	49	204	76%	24%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	254	106	360	71%	29%	100%
Techniciens	174	28	202	86%	14%	100%
Employés	30	168	198	15%	85%	100%
Ouvriers qualifiés	753	88	841	89%	11%	100%
Ouvriers non qualifiés	678	287	965	70%	30%	100%
TOTAL	2 104	737	2 841	74%	26%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	3%	1%	3%			
Cadres	7%	7%	7%			
Prof. Inter. et contremaîtres	12%	14%	13%			
Techniciens	8%	4%	7%			
Employés	1%	23%	7%			
Ouvriers qualifiés	36%	12%	30%			
Ouvriers non qualifiés	32%	39%	34%			

INDUSTRIE - HAUTE-LOIRE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	937	232	1 169	80%	20%	100%
Cadres	800	256	1 056	76%	24%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	1 399	748	2 148	65%	35%	100%
Techniciens	1 107	216	1 323	84%	16%	100%
Employés	249	1 224	1 473	17%	83%	100%
Ouvriers qualifiés	3 646	879	4 526	81%	19%	100%
Ouvriers non qualifiés	3 130	1 477	4 607	68%	32%	100%
TOTAL	11 268	5 033	16 301	69%	31%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	8%	5%	7%			
Cadres	7%	5%	6%			
Prof. Inter. et contremaîtres	12%	15%	13%			
Techniciens	10%	4%	8%			
Employés	2%	24%	9%			
Ouvriers qualifiés	32%	17%	28%			
Ouvriers non qualifiés	28%	29%	28%			

g) Rhône - 2017

PLASTURGIE - RHONE	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	1 010	2 612	3 622	28%	72%	100%
Non-salariés	6	87	93	6%	94%	100%
Total	1 016	2 699	3 715	27%	73%	100%
Salariés	99%	97%	97%			
Non-salariés	1%	3%	3%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - RHONE	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	33 540	69 082	102 622	33%	67%	100%
Non-salariés	1 388	4 061	5 449	25%	75%	100%
Total	34 928	73 143	108 071	32%	68%	100%
Salariés	96%	94%	95%			
Non-salariés	4%	6%	5%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - RHONE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS	596	157	753	79%	21%	100%
Professions Intermédiaires	705	262	967	73%	27%	100%
Employés	86	194	280	31%	69%	100%
Ouvriers	1 312	403	1 715	77%	23%	100%
TOTAL	2 699	1 016	3 715	73%	27%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	<i>22%</i>	<i>15%</i>	<i>20%</i>			
<i>Professions Intermédiaires</i>	<i>26%</i>	<i>26%</i>	<i>26%</i>			
<i>Employés</i>	<i>3%</i>	<i>19%</i>	<i>8%</i>			
<i>Ouvriers</i>	<i>49%</i>	<i>40%</i>	<i>46%</i>			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - RHONE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cadres et PIS	23 174	10 232	33 405	69%	31%	100%
Professions Intermédiaires	23 048	11 600	34 648	67%	33%	100%
Employés	1 877	6 452	8 328	23%	77%	100%
Ouvriers	25 044	6 645	31 689	79%	21%	100%
TOTAL	73 143	34 928	108 071	68%	32%	100%
<i>Cadres et PIS</i>	<i>32%</i>	<i>29%</i>	<i>31%</i>			
<i>Professions Intermédiaires</i>	<i>32%</i>	<i>33%</i>	<i>32%</i>			
<i>Employés</i>	<i>3%</i>	<i>18%</i>	<i>8%</i>			
<i>Ouvriers</i>	<i>34%</i>	<i>19%</i>	<i>29%</i>			
TOTAL	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - RHONE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	87	nc	88	99%	1%	100%
Cadres	513	156	670	77%	23%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	338	219	557	61%	39%	100%
Techniciens	367	42	409	90%	10%	100%
Employés	86	194	280	31%	69%	100%
Ouvriers qualifiés	759	136	894	85%	15%	100%
Ouvriers non qualifiés	548	267	816	67%	33%	100%
TOTAL	2 699	1 016	3 715	73%	27%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	3%	0%	2%			
Cadres	19%	15%	18%			
Prof. Inter. et contremaîtres	13%	22%	15%			
Techniciens	14%	4%	11%			
Employés	3%	19%	8%			
Ouvriers qualifiés	28%	13%	24%			
Ouvriers non qualifiés	20%	26%	22%			

INDUSTRIE - RHONE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Chefs d'entreprise et assimilés	3 717	1 186	4 903	76%	24%	100%
Cadres	19 503	9 057	28 560	68%	32%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	10 887	8 631	19 519	56%	44%	100%
Techniciens	12 161	2 969	15 130	80%	20%	100%
Employés	1 877	6 452	8 328	23%	77%	100%
Ouvriers qualifiés	16 368	3 328	19 696	83%	17%	100%
Ouvriers non qualifiés	8 629	3 306	11 935	72%	28%	100%
TOTAL	73 143	34 928	108 071	68%	32%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	5%	3%	5%			
Cadres	27%	26%	26%			
Prof. Inter. et contremaîtres	15%	25%	18%			
Techniciens	17%	8%	14%			
Employés	3%	18%	8%			
Ouvriers qualifiés	22%	10%	18%			
Ouvriers non qualifiés	12%	9%	11%			

4. ANNEXE : L'EMPLOI TOTAL PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLES EN 2012

Date : 2017

Champs : Établissements ayant pour activité la plasturgie et l'industrie

Source : INSEE - Recensement de la Population

a) Région - 2012

PLASTURGIE - REGION	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	8 955	15 894	24 849	36%	64%	100%
Non-salariés	91	573	664	14%	86%	100%
Total	9 046	16 467	25 513	35%	65%	100%
Salariés	99%	97%	97%			
Non-salariés	1%	3%	3%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - REGION	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	142 365	330 396	472 760	30%	70%	100%
Non-salariés	6 632	23 113	29 745	22%	78%	100%
Total	148 996	353 509	502 505	30%	70%	100%
Salariés	96%	93%	94%			
Non-salariés	4%	7%	6%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - REGION	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
TOTAL	16 467	9 046	25 513	65%	35%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	532	85	617	86%	14%	100%
Cadres	2 497	891	3 388	74%	26%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	1 968	1 181	3 149	62%	38%	100%
Techniciens	2 071	296	2 367	87%	13%	100%
Employés	286	1 664	1 950	15%	85%	100%
Ouvriers qualifiés	4 908	1 489	6 397	77%	23%	100%
Ouvriers non qualifiés	4 206	3 439	7 644	55%	45%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	3%	1%	2%			
Cadres	15%	10%	13%			
Prof. Inter. et contremaîtres	12%	13%	12%			
Techniciens	13%	3%	9%			
Employés	2%	18%	8%			
Ouvriers qualifiés	30%	16%	25%			
Ouvriers non qualifiés	26%	38%	30%			

b) France - 2012

PLASTURGIE - France	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	39 595	88 326	127 921	31%	69%	100%
Non-salariés	455	2 593	3 048	15%	85%	100%
Total	40 050	90 919	130 969	31%	69%	100%
Salariés	99%	97%	98%			
Non-salariés	1%	3%	2%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - France	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	945 204	2 289 658	3 234 861	29%	71%	100%
Non-salariés	52 618	148 306	200 924	26%	74%	100%
Total	997 822	2 437 964	3 435 786	29%	71%	100%
Salariés	95%	94%	94%			
Non-salariés	5%	6%	6%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - France	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
TOTAL	90 919	40 050	130 969	69%	31%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	2 426	416	2 842	85%	15%	100%
Cadres	12 997	3 697	16 695	78%	22%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	10 514	6 355	16 870	62%	38%	100%
Techniciens	10 532	1 476	12 008	88%	12%	100%
Employés	1 650	7 105	8 756	19%	81%	100%
Ouvriers qualifiés	30 381	6 801	37 183	82%	18%	100%
Ouvriers non qualifiés	22 418	14 199	36 617	61%	39%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	3%	1%	2%			
Cadres	14%	9%	13%			
Prof. Inter. et contremaîtres	12%	16%	13%			
Techniciens	12%	4%	9%			
Employés	2%	18%	7%			
Ouvriers qualifiés	33%	17%	28%			
Ouvriers non qualifiés	25%	35%	28%			

c) Ain - 2012

PLASTURGIE - AIN	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	3 195	4 487	7 682	42%	58%	100%
Non-salariés	36	190	226	16%	84%	100%
Total	3 230	4 678	7 908	41%	59%	100%
Salariés	99%	96%	97%			
Non-salariés	1%	4%	3%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - AIN	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	14 317	30 860	45 177	32%	68%	100%
Non-salariés	482	1 931	2 413	20%	80%	100%
Total	14 799	32 791	47 589	31%	69%	100%
Salariés	97%	94%	95%			
Non-salariés	3%	6%	5%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - AIN	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
TOTAL	4 678	3 230	7 908	59%	41%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	174	29	203	86%	14%	100%
Cadres	849	325	1 175	72%	28%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	470	402	872	54%	46%	100%
Techniciens	736	142	879	84%	16%	100%
Employés	84	522	606	14%	86%	100%
Ouvriers qualifiés	1 266	539	1 805	70%	30%	100%
Ouvriers non qualifiés	1 098	1 271	2 369	46%	54%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	4%	1%	3%			
Cadres	18%	10%	15%			
Prof. Inter. et contremaîtres	10%	12%	11%			
Techniciens	16%	4%	11%			
Employés	2%	16%	8%			
Ouvriers qualifiés	27%	17%	23%			
Ouvriers non qualifiés	23%	39%	30%			

d) Drôme - 2012

PLASTURGIE - DROME	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	574	1 250	1 824	31%	69%	100%
Non-salariés	6	57	64	10%	90%	100%
Total	581	1 307	1 888	31%	69%	100%
Salariés	99%	96%	97%			
Non-salariés	1%	4%	3%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - DROME	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	10 626	23 948	34 574	31%	69%	100%
Non-salariés	548	1 752	2 301	24%	76%	100%
Total	11 175	25 701	36 875	30%	70%	100%
Salariés	95%	93%	94%			
Non-salariés	5%	7%	6%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - DROME	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
TOTAL	1 307	581	1 888	69%	31%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	57	6	64	90%	10%	100%
Cadres	195	85	280	70%	30%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	185	87	273	68%	32%	100%
Techniciens	123	14	137	90%	10%	100%
Employés	31	142	173	18%	82%	100%
Ouvriers qualifiés	361	64	426	85%	15%	100%
Ouvriers non qualifiés	354	182	536	66%	34%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	4%	1%	3%			
Cadres	15%	15%	15%			
Prof. Inter. et contremaîtres	14%	15%	14%			
Techniciens	9%	2%	7%			
Employés	2%	24%	9%			
Ouvriers qualifiés	28%	11%	23%			
Ouvriers non qualifiés	27%	31%	28%			

e) Isère - 2012

PLASTURGIE - ISERE	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	1 139	1 754	2 894	39%	61%	100%
Non-salariés	7	52	58	12%	88%	100%
Total	1 146	1 806	2 952	39%	61%	100%
Salariés	99%	97%	98%			
Non-salariés	1%	3%	2%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - ISERE	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	21 614	54 555	76 169	28%	72%	100%
Non-salariés	847	3 376	4 224	20%	80%	100%
Total	22 461	57 931	80 392	28%	72%	100%
Salariés	96%	94%	95%			
Non-salariés	4%	6%	5%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - ISERE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
TOTAL	1 806	1 146	2 952	61%	39%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	52	7	58	88%	12%	100%
Cadres	225	114	338	66%	34%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	197	118	315	63%	37%	100%
Techniciens	219	36	255	86%	14%	100%
Employés	21	198	219	10%	90%	100%
Ouvriers qualifiés	633	190	823	77%	23%	100%
Ouvriers non qualifiés	460	484	944	49%	51%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	3%	1%	2%			
Cadres	12%	10%	11%			
Prof. Inter. et contremaîtres	11%	10%	11%			
Techniciens	12%	3%	9%			
Employés	1%	17%	7%			
Ouvriers qualifiés	35%	17%	28%			
Ouvriers non qualifiés	25%	42%	32%			

f) Haute-Loire - 2012

PLASTURGIE - HAUTE LOIRE	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	646	2 023	2 669	24%	76%	100%
Non-salariés	13	70	83	15%	85%	100%
Total	659	2 093	2 752	24%	76%	100%
Salariés	98%	97%	97%			
Non-salariés	2%	3%	3%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - HAUTE LOIRE	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	4 455	10 620	15 075	30%	70%	100%
Non-salariés	271	1 032	1 303	21%	79%	100%
Total	4 726	11 652	16 378	29%	71%	100%
Salariés	94%	91%	92%			
Non-salariés	6%	9%	8%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - HAUTE LOIRE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
TOTAL	2 093	659	2 752	76%	24%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	57	17	74	77%	23%	100%
Cadres	177	40	217	82%	18%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	245	73	318	77%	23%	100%
Techniciens	109	4	113	96%	4%	100%
Employés	18	145	163	11%	89%	100%
Ouvriers qualifiés	680	76	756	90%	10%	100%
Ouvriers non qualifiés	807	304	1 111	73%	27%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	3%	3%	3%			
Cadres	8%	6%	8%			
Prof. Inter. et contremaîtres	12%	11%	12%			
Techniciens	5%	1%	4%			
Employés	1%	22%	6%			
Ouvriers qualifiés	33%	11%	27%			
Ouvriers non qualifiés	39%	46%	40%			

g) Rhône - 2012

PLASTURGIE - RHONE	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	1 234	2 866	4 099	30%	70%	100%
Non-salariés	8	87	96	9%	91%	100%
Total	1 242	2 953	4 195	30%	70%	100%
Salariés	99%	97%	98%			
Non-salariés	1%	3%	2%			
Total	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - RHONE	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	34 204	71 438	105 641	32%	68%	100%
Non-salariés	1 221	4 665	5 886	21%	79%	100%
Total	35 424	76 103	111 527	32%	68%	100%
Salariés	97%	94%	95%			
Non-salariés	3%	6%	5%			
Total	100%	100%	100%			

PLASTURGIE - RHONE	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
TOTAL	2 953	1 242	4 195	70%	30%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	81	8	89	91%	9%	100%
Cadres	542	170	713	76%	24%	100%
Prof. Inter. et contremaîtres	400	255	655	61%	39%	100%
Techniciens	366	28	394	93%	7%	100%
Employés	51	252	302	17%	83%	100%
Ouvriers qualifiés	835	192	1 027	81%	19%	100%
Ouvriers non qualifiés	678	336	1 014	67%	33%	100%
Chefs d'entreprise et assimilés	3%	1%	2%			
Cadres	18%	14%	17%			
Prof. Inter. et contremaîtres	14%	21%	16%			
Techniciens	12%	2%	9%			
Employés	2%	20%	7%			
Ouvriers qualifiés	28%	15%	24%			
Ouvriers non qualifiés	23%	27%	24%			

5. ANNEXE : EVOLUTION DE LA PART DES FEMMES PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLES ENTRE 2012 ET 2017

Dates : 2012 et 2017

Champs : Établissements ayant pour activité la plasturgie et l'industrie

Source : INSEE - Recensement de la Population

PLASTURGIE -Région	2012	2017	Evolution (pts)
Chefs d'entreprise et assimilés	14%	14%	0
Cadres	26%	26%	0
Prof. Inter. et contremaîtres	38%	39%	1
Techniciens	13%	14%	1
Employés	85%	85%	0
Ouvriers qualifiés	23%	23%	0
Ouvriers non qualifiés	45%	41%	-4

PLASTURGIE - France	2012	2017	Evolution (pts)
Chefs d'entreprise et assimilés	15%	16%	1
Cadres	22%	24%	2
Prof. Inter. et contremaîtres	38%	37%	-1
Techniciens	12%	14%	2
Employés	81%	79%	-2
Ouvriers qualifiés	18%	21%	3
Ouvriers non qualifiés	39%	36%	-3

PLASTURGIE - Ain	2012	2017	Evolution (pts)
Chefs d'entreprise et assimilés	14%	15%	1
Cadres	28%	27%	-1
Prof. Inter. et contremaîtres	46%	45%	-1
Techniciens	16%	17%	1
Employés	86%	93%	7
Ouvriers qualifiés	30%	31%	1
Ouvriers non qualifiés	54%	47%	-7

PLASTURGIE - Drôme	2012	2017	Evolution (pts)
Chefs d'entreprise et assimilés	10%	5%	-5
Cadres	30%	26%	-4
Prof. Inter. et contremaîtres	32%	47%	15
Techniciens	10%	6%	-4
Employés	82%	87%	5
Ouvriers qualifiés	15%	15%	0
Ouvriers non qualifiés	34%	35%	1

PLASTURGIE - Isère	2012	2017	Evolution (pts)
Chefs d'entreprise et assimilés	12%	23%	11
Cadres	34%	31%	-3
Prof. Inter. et contremaîtres	37%	39%	2
Techniciens	14%	11%	-3
Employés	90%	87%	-3
Ouvriers qualifiés	23%	29%	6
Ouvriers non qualifiés	51%	49%	-2

PLASTURGIE - Haute Loire	2012	2017	Evolution (pts)
Chefs d'entreprise et assimilés	23%	15%	-8
Cadres	18%	24%	6
Prof. Inter. et contremaîtres	23%	29%	6
Techniciens	4%	14%	10
Employés	89%	85%	-4
Ouvriers qualifiés	10%	11%	1
Ouvriers non qualifiés	27%	30%	3

PLASTURGIE - Rhône	2012	2017	Evolution (pts)
Chefs d'entreprise et assimilés	9%	1%	-8
Cadres	24%	23%	-1
Prof. Inter. et contremaîtres	39%	39%	0
Techniciens	7%	10%	3
Employés	83%	69%	-14
Ouvriers qualifiés	19%	15%	-4
Ouvriers non qualifiés	33%	33%	0

6. ANNEXE : L'EMPLOI TOTAL PAR TEMPS DE TRAVAIL EN 2017

Date : 2017

Champs : Établissements ayant pour activité la plasturgie et l'industrie

Source : INSEE - Recensement de la Population

a) Région - 2017

PLASTURGIE - REGION	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	6 894	15 127	22 021	31%	69%	100%
Temps partiel	868	446	1 315	66%	34%	100%
TOTAL	7 762	15 573	23 336	33%	67%	100%
Emploi à temps complet	89%	97%	94%			
Emploi à temps partiel	11%	3%	6%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - REGION	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	122 350	328 015	450 366	27%	73%	100%
Temps partiel	24 847	12 418	37 266	67%	33%	100%
TOTAL	147 198	340 433	487 631	30%	70%	100%
Emploi à temps complet	83%	96%	92%			
Emploi à temps partiel	17%	4%	8%			
TOTAL	100%	100%	100%			

b) France - 2017

PLASTURGIE - France	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	31 129	80 763	111 892	28%	72%	100%
Temps partiel	3 829	1 946	5 775	66%	34%	100%
TOTAL	34 957	82 710	117 667	30%	70%	100%
Emploi à temps complet	89%	98%	95%			
Emploi à temps partiel	11%	2%	5%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - France	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	814 076	2 214 752	3 028 828	27%	73%	100%
Temps partiel	146 222	78 623	224 845	65%	35%	100%
TOTAL	960 297	2 293 375	3 253 673	30%	70%	100%
Emploi à temps complet	85%	97%	93%			
Emploi à temps partiel	15%	3%	7%			
TOTAL	100%	100%	100%			

c) Ain - 2017

PLASTURGIE - AIN	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	2 362	4 175	6 537	36%	64%	100%
Temps partiel	157	103	260	60%	40%	100%
TOTAL	2 519	4 277	6 797	37%	63%	100%
Emploi à temps complet	94%	98%	96%			
Emploi à temps partiel	6%	2%	4%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - AIN	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	12 316	30 678	42 994	29%	71%	100%
Temps partiel	1 633	984	2 617	62%	38%	100%
TOTAL	13 949	31 663	45 611	31%	69%	100%
Emploi à temps complet	88%	97%	94%			
Emploi à temps partiel	12%	3%	6%			
TOTAL	100%	100%	100%			

d) Drôme - 2017

PLASTURGIE - DROME	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	601	1 410	2 011	30%	70%	100%
Temps partiel	81	59	140	58%	42%	100%
TOTAL	682	1 469	2 151	32%	68%	100%
Emploi à temps complet	88%	96%	94%			
Emploi à temps partiel	12%	4%	6%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - DROME	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	9 778	24 167	33 945	29%	71%	100%
Temps partiel	2 157	979	3 135	69%	31%	100%
TOTAL	11 935	25 146	37 081	32%	68%	100%
Emploi à temps complet	82%	96%	92%			
Emploi à temps partiel	18%	4%	8%			
TOTAL	100%	100%	100%			

e) Isère - 2017

PLASTURGIE - ISERE	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	856	1 507	2 363	36%	64%	100%
Temps partiel	117	32	150	78%	22%	100%
TOTAL	974	1 539	2 512	39%	61%	100%
Emploi à temps complet	88%	98%	94%			
Emploi à temps partiel	12%	2%	6%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - ISERE	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	18 328	54 110	72 437	25%	75%	100%
Temps partiel	4 221	1 970	6 190	68%	32%	100%
TOTAL	22 549	56 079	78 628	29%	71%	100%
Emploi à temps complet	81%	96%	92%			
Emploi à temps partiel	19%	4%	8%			
TOTAL	100%	100%	100%			

f) Haute-Loire - 2017

PLASTURGIE - HAUTE-LOIRE	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	594	2 042	2 636	23%	77%	100%
Temps partiel	143	62	205	70%	30%	100%
TOTAL	737	2 104	2 841	26%	74%	100%
Emploi à temps complet	81%	97%	93%			
Emploi à temps partiel	19%	3%	7%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - HAUTE-LOIRE	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	4 099	10 786	14 885	28%	72%	100%
Temps partiel	934	482	1 417	66%	34%	100%
TOTAL	5 033	11 268	16 301	31%	69%	100%
Emploi à temps complet	81%	96%	91%			
Emploi à temps partiel	19%	4%	9%			
TOTAL	100%	100%	100%			

g) Rhône - 2017

PLASTURGIE - RHONE	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	879	2 593	3 472	25%	75%	100%
Temps partiel	137	106	243	57%	43%	100%
TOTAL	1 016	2 699	3 715	27%	73%	100%
Emploi à temps complet	86%	96%	93%			
Emploi à temps partiel	14%	4%	7%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - RHONE	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	29 054	70 415	99 469	29%	71%	100%
Temps partiel	5 875	2 727	8 602	68%	32%	100%
TOTAL	34 928	73 143	108 071	32%	68%	100%
Emploi à temps complet	83%	96%	92%			
Emploi à temps partiel	17%	4%	8%			
TOTAL	100%	100%	100%			

7. ANNEXE : L'EMPLOI TOTAL PAR TEMPS DE TRAVAIL EN 2012

Date : 2012

Champs : Établissements ayant pour activité la plasturgie et l'industrie

Source : INSEE - Recensement de la Population

a) Région - 2012

PLASTURGIE - REGION	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	7 900	16 035	23 935	33%	67%	100%
Temps partiel	1 146	432	1 578	73%	27%	100%
TOTAL	9 046	16 467	25 513	35%	65%	100%
Emploi à temps complet	87%	97%	94%			
Emploi à temps partiel	13%	3%	6%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - REGION	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	120 708	341 077	461 785	26%	74%	100%
Temps partiel	28 288	12 432	40 720	69%	31%	100%
TOTAL	148 996	353 509	502 505	30%	70%	100%
Emploi à temps complet	83%	96%	92%			
Emploi à temps partiel	17%	4%	8%			
TOTAL	100%	100%	100%			

b) France - 2012

PLASTURGIE - France	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	35 388	88 841	124 230	28%	72%	100%
Temps partiel	4 662	2 078	6 740	69%	31%	100%
TOTAL	40 050	90 919	130 969	31%	69%	100%
Emploi à temps complet	88%	98%	95%			
Emploi à temps partiel	12%	2%	5%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - France	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	830 063	2 357 842	3 187 905	26%	74%	100%
Temps partiel	167 759	80 121	247 880	68%	32%	100%
TOTAL	997 822	2 437 964	3 435 786	29%	71%	100%
Emploi à temps complet	83%	97%	93%			
Emploi à temps partiel	17%	3%	7%			
TOTAL	100%	100%	100%			

c) Ain - 2012

PLASTURGIE - AIN	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	2 899	4 553	7 452	39%	61%	100%
Temps partiel	331	125	456	73%	27%	100%
TOTAL	3 230	4 678	7 908	41%	59%	100%
Emploi à temps complet	90%	97%	94%			
Emploi à temps partiel	10%	3%	6%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - AIN	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	12 585	31 767	44 352	28%	72%	100%
Temps partiel	2 214	1 023	3 237	68%	32%	100%
TOTAL	14 799	32 791	47 589	31%	69%	100%
Emploi à temps complet	85%	97%	93%			
Emploi à temps partiel	15%	3%	7%			
TOTAL	100%	100%	100%			

d) Drôme - 2012

PLASTURGIE - DROME	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	504	1 281	1 785	28%	72%	100%
Temps partiel	77	26	103	75%	25%	100%
TOTAL	581	1 307	1 888	31%	69%	100%
Emploi à temps complet	87%	98%	95%			
Emploi à temps partiel	13%	2%	5%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - DROME	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	9 056	24 875	33 932	27%	73%	100%
Temps partiel	2 118	825	2 944	72%	28%	100%
TOTAL	11 175	25 701	36 875	30%	70%	100%
Emploi à temps complet	81%	97%	92%			
Emploi à temps partiel	19%	3%	8%			
TOTAL	100%	100%	100%			

e) Isère - 2012

PLASTURGIE - ISERE	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	1 005	1 745	2 750	37%	63%	100%
Temps partiel	142	61	202	70%	30%	100%
TOTAL	1 146	1 806	2 952	39%	61%	100%
Emploi à temps complet	88%	97%	93%			
Emploi à temps partiel	12%	3%	7%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - ISERE	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	17 699	55 731	73 430	24%	76%	100%
Temps partiel	4 762	2 201	6 963	68%	32%	100%
TOTAL	22 461	57 931	80 392	28%	72%	100%
Emploi à temps complet	79%	96%	91%			
Emploi à temps partiel	21%	4%	9%			
TOTAL	100%	100%	100%			

f) Haute-Loire - 2012

PLASTURGIE - HAUTE LOIRE	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	548	2 036	2 584	21%	79%	100%
Temps partiel	110	58	168	66%	34%	100%
TOTAL	659	2 093	2 752	24%	76%	100%
Emploi à temps complet	83%	97%	94%			
Emploi à temps partiel	17%	3%	6%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - HAUTE LOIRE	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	3 728	11 236	14 964	25%	75%	100%
Temps partiel	998	416	1 414	71%	29%	100%
TOTAL	4 726	11 652	16 378	29%	71%	100%
Emploi à temps complet	79%	96%	91%			
Emploi à temps partiel	21%	4%	9%			
TOTAL	100%	100%	100%			

g) Rhône - 2012

PLASTURGIE - RHONE	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	1 041	2 889	3 930	26%	74%	100%
Temps partiel	200	64	264	76%	24%	100%
TOTAL	1 242	2 953	4 195	30%	70%	100%
Emploi à temps complet	84%	98%	94%			
Emploi à temps partiel	16%	2%	6%			
TOTAL	100%	100%	100%			

INDUSTRIE - RHONE	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complet	28 700	73 230	101 930	28%	72%	100%
Temps partiel	6 725	2 872	9 597	70%	30%	100%
TOTAL	35 424	76 103	111 527	32%	68%	100%
Emploi à temps complet	81%	96%	91%			
Emploi à temps partiel	19%	4%	9%			
TOTAL	100%	100%	100%			

8. ANNEXE : LES DECLARATIONS PREALABLES A L'EMBAUCHE

Date : 2019

Champs : Établissements employeurs ayant pour activité la plasturgie

Source : URSSAF

Département	Industrie				Plasturgie				Nombre de DPAE Plasturgie / Industrie
	2019	Nombre de DPAE	% des contrats de la région	Part des hommes	Part des femmes	Nombre de DPAE	% des contrats de la région	Part des hommes	
Ain	10 070	9%	60%	40%	1 789	28%	60%	40%	17,8%
Allier	4 921	4%	52%	48%	109	2%	61%	39%	2,2%
Ardèche	4 546	4%	58%	42%	242	4%	57%	43%	5,3%
Cantal	1 325	1%	56%	44%	11	0%	82%	18%	0,8%
Drôme	9 613	8%	57%	43%	474	7%	62%	38%	4,9%
Isère	18 067	15%	61%	39%	1 021	16%	63%	37%	5,7%
Loire	14 530	12%	60%	40%	301	5%	64%	36%	2,1%
Haute-Loire	4 132	3%	53%	47%	1 222	19%	50%	50%	29,6%
Puy-de-Dôme	8 115	7%	64%	36%	354	5%	67%	33%	4,4%
Rhône	23 665	20%	60%	40%	630	10%	72%	28%	2,7%
Savoie	6 929	6%	60%	40%	79	1%	71%	29%	1,1%
Haute-Savoie	12 224	10%	58%	42%	262	4%	51%	49%	2,1%
Région	118 137	100%	59%	41%	6 494	100%	60%	40%	5,5%

Évolution sur 10 ans du nombre de DPAE dans la plasturgie

Département	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ain	1105	1652	1597	1439	1431	1478	1328	1410	1501	1664	1789
Allier	16	52	83	73	78	104	44	80	75	106	109
Ardèche	70	94	103	141	113	131	123	149	156	267	242
Cantal	0	45	56	15	18	30	34	27	69	68	11
Drôme	294	361	603	492	330	336	376	406	514	630	474
Isère	828	973	1427	964	1007	1066	928	957	1053	936	1021
Loire	127	247	236	217	265	296	289	271	289	297	301
Haute-Loire	799	901	1023	985	965	1241	988	927	1290	1538	1222
Puy-de-Dôme	242	382	411	335	331	395	341	390	390	376	354
Rhône	598	692	743	695	590	622	652	686	727	818	630
Savoie	124	181	186	166	177	128	76	70	70	119	79
Haute-Savoie	162	302	356	299	309	301	253	282	283	315	262
Région	4379	5882	6824	5821	5614	6128	5432	5655	6417	7134	6494

Évolution sur 10 ans du taux de femmes dans la plasturgie

Département	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ain	44%	45%	40%	44%	44%	40%	42%	40%	41%	37%	40%
Allier	0%	42%	39%	32%	22%	31%	30%	35%	31%	31%	39%
Ardèche	41%	41%	46%	42%	47%	57%	58%	42%	39%	41%	43%
Cantal	#DIV/0!	53%	38%	27%	50%	37%	35%	48%	46%	57%	18%
Drôme	39%	32%	29%	35%	33%	29%	32%	35%	33%	34%	38%
Isère	39%	38%	27%	36%	35%	31%	34%	35%	36%	37%	37%
Loire	48%	42%	34%	31%	34%	39%	31%	36%	38%	36%	36%
Haute-Loire	61%	54%	57%	58%	58%	58%	62%	58%	59%	60%	50%
Puy-de-Dôme	48%	52%	51%	56%	48%	45%	38%	39%	40%	39%	33%
Rhône	34%	29%	27%	31%	30%	35%	30%	28%	27%	25%	28%
Savoie	34%	39%	20%	43%	55%	57%	50%	30%	16%	28%	29%
Haute-Savoie	38%	42%	38%	39%	47%	37%	42%	45%	48%	41%	49%
Région	44%	42%	38%	43%	43%	42%	42%	40%	41%	41%	40%

9. ANNEXE : L'INTERIM

Date : 2019

Champs : Établissements employeurs ayant pour activité la plasturgie

Source : DARES (données brutes)

2020	Plasturgie			Industrie			Part des contrats Plasturgie / Industrie
	Département	Nbr de contrats signés	% des contrats de la région	Durée moyenne des missions	Nbr de contrats signés	% des contrats de la région	
Ain	15 503	41%	17,1	56 221	15%	19,1	27,6%
Allier	604	2%	9,6	15 361	4%	23,1	3,9%
Ardèche	707	2%	19,1	17 166	4%	20,7	4,1%
Cantal	129	0%	29,4	3 113	1%	14,7	4,1%
Drôme	2 679	7%	15,4	28 785	8%	18,2	9,3%
Isère	4 338	12%	23,8	60 295	16%	28,2	7,2%
Loire	2 031	5%	10,8	43 537	11%	17,5	4,7%
Haute-Loire	4 575	12%	10,7	16 996	4%	13,0	26,9%
Puy-de-Dôme	1 217	3%	12,3	22 259	6%	18,8	5,5%
Rhône	3 265	9%	15,2	67 294	18%	26,6	4,9%
Savoie	589	2%	14,7	16 375	4%	26,5	3,6%
Haute-Savoie	1 832	5%	13,7	36 127	9%	22,8	5,1%
Région	37 469	100%	15,6	383 530	100%	21,7	9,8%
France entière	157 319		16,3	2 483 682		19,8	6,3%

2020	Plasturgie					Industrie				
	Dép	Cadre	PI*	Employé	OQ*	ONQ*	Cadre	PI*	Employé	OQ*
Ain	2%	2%	2%	50%	45%	2%	5%	2%	47%	44%
Allier	0%	4%	10%	35%	51%	0%	6%	4%	41%	48%
Ardèche	2%	3%	5%	82%	8%	2%	4%	3%	44%	48%
Cantal	0%	0%	0%	2%	98%	0%	2%	4%	24%	70%
Drôme	0%	2%	3%	50%	45%	0%	8%	4%	37%	50%
Isère	0%	10%	2%	30%	58%	0%	8%	3%	39%	47%
Loire	1%	14%	3%	41%	41%	1%	7%	4%	43%	45%
Haute-Loire	1%	9%	2%	36%	53%	1%	4%	3%	26%	66%
Puy-de-Dôme	0%	2%	1%	18%	79%	0%	7%	3%	36%	52%
Rhône	4%	7%	5%	39%	46%	4%	12%	7%	40%	37%
Savoie	0%	2%	2%	47%	49%	0%	6%	4%	47%	42%
Haute-Savoie	0%	8%	1%	29%	61%	0%	7%	3%	39%	48%
Région	1%	5%	2%	42%	49%	1%	7%	4%	41%	46%
France	1%	5%	2%	38%	53%	1%	6%	4%	41%	48%

* PI : profession intermédiaire, OQ : ouvrier qualifié, ONQ : ouvrier non qualifié

Mixité des contrats d'intérim dans la plasturgie en 2020

2020	Plasturgie				Industrie			
	Part		Durée moyenne des missions (en jours)		Part		Durée moyenne des missions (en jours)	
Département	H	F	H	F	H	F	H	F
Ain	56%	44%	17,3	15,0	56%	44%	17,3	15,0
Allier	72%	28%	9,7	10,7	72%	28%	9,7	10,7
Ardèche	50%	50%	29,3	13,2	50%	50%	29,3	13,2
Cantal	30%	70%	26,1	31,0	30%	70%	26,1	31,0
Drôme	67%	33%	13,9	16,1	67%	33%	13,9	16,1
Isère	50%	50%	22,2	24,7	50%	50%	22,2	24,7
Loire	72%	28%	8,6	9,1	72%	28%	8,6	9,1
Haute-Loire	77%	23%	10,8	9,1	77%	23%	10,8	9,1
Puy-de-Dôme	54%	46%	14,1	11,6	54%	46%	14,1	11,6
Rhône	64%	36%	15,5	14,8	56%	44%	17,3	15,0
Savoie	72%	28%	14,4	16,8	72%	28%	9,7	10,7
Haute-Savoie	52%	48%	12,7	15,4	50%	50%	29,3	13,2
Région	61%	39%	14,9	15,3	30%	70%	26,1	31,0
France entière	65%	35%	16,7	15,9	67%	33%	13,9	16,1

Les types de postes occupés

2020	Plasturgie		Part des H	Part des F	Industrie		Part des H	Part des F
Effectifs (*)	37 469	100%	22 926	14 543	383 497	100%	263 256	120 274
Cadres	448	1%	1%	2%	8 230	2%	2%	3%
PI **	1 963	5%	4%	7%	28 052	7%	6%	9%
Employés	892	2%	1%	4%	14 986	4%	2%	9%
OQ**	15 913	42%	46%	37%	155 595	41%	47%	26%
ONQ**	18 254	49%	48%	50%	176 633	46%	43%	52%

* Hors « Autres »

** PI : profession intermédiaire, OQ : ouvrier qualifié, ONQ : ouvrier non qualifié

La durée moyenne des missions en jours

2020	Plasturgie			Industrie			
	Durée moyenne des missions (en jours)	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
		15,6	15,5	15,9	21,7	21,5	22,1

Dates: 2019

Champs: Établissements employeurs ayant pour activité la plasturgie

Source : DARES (données brutes)

2019	Plasturgie			Industrie			Part des contrats Plasturgie / Industrie
	Département	Nbr de contrats signés	% des contrats de la région	Durée moyenne des missions	Nbr de contrats signés	% des contrats de la région	
Ain	20 684	41%	16,7	75 245	15%	20,2	27,5%
Allier	1 038	2%	10,0	21 274	4%	24,1	4,9%
Ardèche	781	2%	18,3	22 103	4%	19,8	3,5%
Cantal	1 135	2%	37,3	5 700	1%	18,9	19,9%
Drôme	3 451	7%	16,5	38 645	8%	18,5	8,9%
Isère	5 537	11%	21,2	72 687	14%	29,7	7,6%
Loire	2 134	4%	10,9	56 691	11%	18,5	3,8%
Haute-Loire	5 113	10%	12,6	19 703	4%	13,8	26,0%
Puy-de-Dôme	1 666	3%	12,7	31 481	6%	19,2	5,3%
Rhône	5 368	11%	15,8	90 781	18%	28,3	5,9%
Savoie	498	1%	13,2	19 830	4%	27,7	2,5%
Haute-Savoie	2 605	5%	16,6	52 015	10%	25,9	5,0%
Région	50 009	100%	16,1	506 156	100%	22,8	9,9%
France entière	218 839		16,8	3 330 227		21,5	6,6%

2019	Plasturgie					Industrie				
	Dép	Cadre	PI*	Employé	OQ*	ONQ*	Cadre	PI*	Employé	OQ*
Ain	1%	2%	3%	47%	46%	1%	5%	3%	48%	43%
Allier	0%	2%	16%	51%	30%	1%	5%	3%	40%	50%
Ardèche	0%	4%	4%	70%	22%	1%	4%	3%	46%	47%
Cantal	0%	0%	0%	5%	95%	0%	1%	3%	17%	78%
Drôme	0%	2%	4%	54%	39%	1%	8%	4%	38%	49%
Isère	0%	6%	2%	26%	65%	3%	8%	4%	37%	48%
Loire	2%	16%	4%	38%	40%	1%	7%	4%	44%	44%
Haute-Loire	0%	14%	2%	33%	51%	0%	6%	4%	27%	64%
Puy-de-Dôme	0%	2%	1%	14%	83%	1%	6%	4%	31%	57%
Rhône	0%	3%	5%	43%	48%	3%	10%	7%	42%	37%
Savoie	0%	1%	1%	36%	63%	1%	6%	3%	46%	44%
Haute-Savoie	0%	9%	1%	30%	59%	3%	7%	4%	45%	41%
Région	1%	5%	3%	40%	51%	2%	7%	4%	41%	46%
France	1%	5%	3%	37%	55%	2%	7%	4%	41%	47%

* PI : profession intermédiaire, OQ : ouvrier qualifié, ONQ : ouvrier non qualifié

Mixité des contrats d'intérim dans la plasturgie en 2019

2019	Plasturgie				Industrie			
	Part		Durée moyenne des missions (en jours)		Part		Durée moyenne des missions (en jours)	
Département	H	F	H	F	H	F	H	F
Ain	54%	46%	16,8	16,5	66%	34%	21,1	18,5
Allier	64%	36%	9,3	11,2	75%	25%	24,5	22,9
Ardèche	68%	32%	21,9	13,3	74%	26%	22,1	14,9
Cantal	28%	72%	39,2	36,5	68%	32%	17,1	23,9
Drôme	69%	31%	15,9	18,1	63%	37%	20,0	16,4
Isère	51%	49%	22,6	19,9	68%	32%	28,1	33,5
Loire	66%	34%	11,3	9,9	75%	25%	19,0	17,2
Haute-Loire	77%	23%	13,2	10,8	67%	33%	13,6	14,4
Puy-de-Dôme	49%	51%	13,7	11,7	75%	25%	18,9	19,8
Rhône	68%	32%	15,3	16,8	71%	29%	26,9	32,2
Savoie	67%	33%	13,0	13,6	77%	23%	29,3	22,7
Haute-Savoie	54%	46%	15,3	18,3	59%	41%	26,1	25,6
Région	59%	41%	15,9	16,4	69%	31%	22,9	22,6
France entière	63%	37%	17,1	16,4	70%	30%	22,2	20,1

Les types de postes occupés

2019	Plasturgie		Part des H	Part des F	Industrie		Part des H	Part des F
Effectifs (*)	50 009	100%	29 418	20 590	506 052	100%	349 431	156 725
Cadres	360	1%	1%	1%	9 367	2%	1%	3%
PI **	2 462	5%	4%	6%	35 526	7%	6%	9%
Employés	1 581	3%	2%	5%	21 609	4%	2%	10%
OQ**	20 237	40%	45%	34%	208 545	41%	48%	27%
ONQ**	25 369	51%	49%	53%	231 005	46%	43%	51%

* Hors « Autres »

** PI : profession intermédiaire, OQ : ouvrier qualifié, ONQ : ouvrier non qualifié

La durée moyenne des missions en jours

2019	Plasturgie			Industrie		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Durée moyenne des missions (en jours)	16,1	15,9	16,4	22,8	22,9	22,6

Dates: 2009 à 2020

Champs: Établissements employeurs ayant pour activité la plasturgie

Source : DARES (données brutes)

Évolution sur 10 ans du nombre d'intérim dans la plasturgie

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ain	12 050	20 677	22 695	19 410	19 337	21 007	19 027	18 375	21 163	22 122	20 684	15 503
Allier	1 151	1 166	1 794	1 252	1 063	1 190	879	1 118	1 238	1 271	1 038	604
Ardèche	343	708	972	534	591	517	746	903	886	817	781	707
Cantal	828	2 286	2 120	1 595	1 302	1 679	1 509	1 045	1 847	2 329	1 135	129
Drôme	1 569	2 987	3 560	2 743	2 075	2 366	2 777	3 014	3 286	4 100	3 451	2 679
Isère	3 199	4 156	4 450	4 196	4 368	4 419	4 254	4 685	5 976	6 005	5 537	4 338
Loire	1 150	1 908	1 597	1 513	1 504	1 685	1 871	1 644	1 804	1 976	2 134	2 031
Haute-Loire	3 567	4 447	4 158	4 318	3 801	4 430	4 179	4 346	5 251	4 930	5 113	4 575
Puy-de-Dôme	672	949	1 173	817	1 021	972	725	1 009	1 286	1 540	1 666	1 217
Rhône	2 618	5 120	5 543	4 273	4 654	5 246	4 966	5 458	5 994	5 636	5 368	3 265
Savoie	103	172	228	247	475	471	452	357	835	908	498	589
Haute-Savoie	1 479	2 268	2 359	2 201	2 583	2 399	2 685	2 767	3 136	3 124	2 605	1 832
Région	28 729	46 843	50 650	43 101	42 774	46 381	44 069	44 721	52 702	54 759	50 009	37 469

Évolution sur 10 ans du taux de femmes dans la plasturgie

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ain	48%	48%	46%	47%	46%	45%	45%	44%	46%	48%	46%	43%
Allier	53%	47%	46%	44%	43%	44%	46%	40%	42%	42%	36%	27%
Ardèche	43%	27%	19%	34%	27%	24%	33%	30%	39%	30%	32%	48%
Cantal	83%	79%	79%	74%	72%	69%	76%	74%	74%	72%	72%	69%
Drôme	25%	23%	21%	20%	23%	24%	22%	23%	30%	30%	31%	31%
Isère	53%	52%	48%	52%	51%	50%	50%	49%	47%	47%	49%	47%
Loire	39%	35%	33%	38%	37%	34%	30%	28%	33%	36%	34%	26%
Haute-Loire	27%	24%	23%	20%	20%	19%	18%	19%	23%	22%	23%	22%
Puy-de-Dôme	54%	56%	59%	60%	65%	60%	49%	43%	52%	56%	51%	45%
Rhône	42%	39%	40%	39%	34%	35%	31%	33%	32%	32%	32%	37%
Savoie	53%	52%	46%	27%	27%	34%	32%	37%	32%	31%	33%	33%
Haute-Savoie	56%	56%	55%	56%	57%	54%	59%	56%	48%	45%	46%	46%
Région	46%	45%	43%	43%	43%	42%	41%	40%	42%	42%	41%	39%
France	40%	39%	38%	37%	38%	37%	36%	35%	35%	36%	37%	35%

10. ANNEXE : LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Champs : Établissements employeurs ayant pour activité la plasturgie

Source : DARES (données brutes)

Campagne 2018-2019	Industrie			Plasturgie			Nombre de contrats plasturgie / Industrie
	Nombre de contrats signés	Part des hommes	Part des femmes	Nombre de contrats signés	Part des hommes	Part des femmes	
Région	7 798	72%	28%	255	78%	22%	3,3%
France entière	59 457	70%	30%	1 177	79%	21%	2,0%

Campagne 2017-2018	Industrie			Plasturgie			Nombre de contrats plasturgie / Industrie
	Nombre de contrats signés	Part des hommes	Part des femmes	Nombre de contrats signés	Part des hommes	Part des femmes	
Région	7 354	72%	28%	221	84%	16%	3,0%
France entière	57 355	70%	30%	1 014	79%	21%	1,8%

Évolution sur les 2 campagnes

	Industrie			Plasturgie			
	Nombre de contrats signés	Part des hommes	Part des femmes	Nombre de contrats signés	Part des hommes	Part des femmes	
Région	+6%	0 pts	0 pts	+15%	-6 pts	6 pts	
France entière	+4%	0 pts	0 pts	+16%	0 pts	0 pts	

11. ANNEXE : LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION :

Champs : Établissements employeurs ayant pour activité la plasturgie

Source : DARES (données brutes)

Année civile 2019	Industrie			Plasturgie			Nombre de contrats plasturgie / Industrie
	Nombre de contrats signés	Part des hommes	Part des femmes	Nombre de contrats signés	Part des hommes	Part des femmes	
Région	5 050	56%	44%	213	58%	42%	4,2%
France entière	27 601	54%	46%	729	60%	40%	2,6%

Année civile 2018	Industrie			Plasturgie			Nombre de contrats plasturgie / Industrie
	Nombre de contrats signés	Part des hommes	Part des femmes	Nombre de contrats signés	Part des hommes	Part des femmes	
Région	5 478	58%	42%	248	62%	38%	4,5%
France entière	29 568	56%	44%	910	59%	41%	3,1%

Évolution sur les 2 années

	Industrie			Plasturgie		
	Nombre de contrats signés	Part des hommes	Part des femmes	Nombre de contrats signés	Part des hommes	Part des femmes
Région	-8%	-2 pts	2 pts	-14%	-3 pts	3 pts
France entière	-7%	-2 pts	2 pts	-20%	1 pts	-1 pts

12. ANNEXE : LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Date : 2018

Champs : Établissements employeurs ayant pour activité la plasturgie

Source : CARSAT (Rhône-Alpes)

Accidents du travail

2018	Industrie				Plasturgie				Nbre de AT plasturgie / Total
	Dép	Nbre de AT	% des AT de la région	Part des H	Part des F	Nbr de AT	% des AT de la région	Part des H	
Ain	1 443	11%	80%	20%	283	29%	72%	28%	19,6%
Allier	604	5%	84%	16%	16	2%	75%	25%	2,6%
Ardèche	491	4%	79%	21%	17	2%	53%	47%	3,5%
Cantal	173	1%	69%	31%	16	2%	44%	56%	9,2%
Drôme	1 052	8%	75%	25%	86	9%	79%	21%	8,2%
Isère	1 910	14%	80%	20%	95	10%	71%	29%	5,0%
Loire	1 709	13%	83%	17%	67	7%	81%	19%	3,9%
Haute-Loire	575	4%	84%	16%	159	16%	92%	8%	27,7%
Puy-de-Dôme	949	7%	83%	17%	58	6%	71%	29%	6,1%
Rhône	2 292	17%	82%	18%	100	10%	80%	20%	4,4%
Savoie	733	6%	81%	19%	17	2%	53%	47%	2,3%
Haute-Savoie	1 343	10%	78%	22%	60	6%	75%	25%	4,5%
Région	13 274	100%	81%	19%	974	100%	76%	24%	7,3%

Maladies professionnelles

2018	Industrie				Plasturgie				Nbre de MP plasturgie / Total
	Dép	Nbre de MP	% MP de la région	Part des H	Part des F	Nbr de AT	% AT de la région	Part des H	
Ain	222	13%	52%	48%	65	47% - 50%	40%	60%	29,3%
Allier	123	7%	65%	35%	2 - 4				
Ardèche	91	5%	57%	43%	2 - 4				
Cantal	24	1%	38%	63%	6 - 7				
Drôme	133	8%	44%	56%	9	6% - 7%	56%	44%	6,8%
Isère	263	16%	66%	34%	15	11% - 12%	60%	40%	5,7%
Loire	184	11%	60%	40%	0				
Haute-Loire	63	4%	59%	41%	7 - 8				
Puy-de-Dôme	145	9%	58%	42%	13	9% - 10%	46%	54%	9,0%
Rhône	292	17%	62%	38%	7 - 8				
Savoie	60	4%	63%	37%	2 - 4				
Haute-Savoie	83	5%	58%	42%	1 - 2				
Région	1 683	100%	59%	41%	129 - 139	100%	41% - 43%	59% - 57%	7,7% 8,3%

13. ANNEXE : L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

Définition de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

L'OETH instituée par l'article L5212-2 du code du travail concerne les établissements de 20 salariés ou plus en équivalent temps plein du secteur privé et les établissements publics industriels et commerciaux. Elle fixe un taux d'emploi de 6% de l'effectif total de l'entreprise. Ce taux concerne les salariés relevant de l'OETH employés à temps plein ou à temps partiel :

- Les travailleurs reconnus handicapés¹² par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L.146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph, l'association gérant les fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les entreprises appliquant un accord sur l'emploi des personnes handicapées sont considérées comme remplissant totalement leur obligation à condition que le financement des plans d'action de l'accord soit assuré a minima par la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH à défaut d'accord.

¹² L'article L5213-1 du code du travail précise que « est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Les modalités de réponse et le décompte des unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (source: Dares Analyses n°064 - novembre 2016) :

Les établissements disposent de cinq modalités pour s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

1. Ils peuvent recruter directement des personnes handicapées ayant une reconnaissance valide de leur handicap et ouvrant droit à l'OETH.
2. L'emploi de ces personnes peut être indirect (dans la limite de 50 % de l'obligation) en passant des contrats spécifiques avec des établissements agréés du secteur protégé ou ordinaire : contrats de sous-traitance, de fourniture de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou services d'aide par le travail (Esat).
3. Les établissements peuvent également accueillir des personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement
4. Ils ont aussi la possibilité de mettre en œuvre un accord (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés.
5. Enfin, les établissements peuvent ou doivent verser une contribution financière à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour répondre à tout ou partie de leur obligation.

Selon la loi du 11 février 2005 et la loi du 1er décembre 2008, les unités bénéficiaires de l'OETH employées correspondent :

- au nombre de travailleurs handicapés employés « en unités bénéficiaires ». Chaque salarié compte pour une unité dès lors que son temps de travail est égal au moins à un mi-temps et pour une demi-unité si son temps de travail est inférieur à un mi-temps. Ce nombre est ensuite proratisé en fonction du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance du travailleur handicapé. La part des travailleurs handicapés employés « en unités bénéficiaires » dans l'effectif d'assujettissement (calculé selon l'article L.1111-2 du code du travail) correspond au taux d'emploi direct.
- aux unités associées à la passation de contrat : Les unités associées à la passation de contrats représentent la somme des unités bénéficiaires associées à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service et des unités associées à la passation de contrats de mise à disposition de travailleur(s) handicapé(s) par une EA, un Esat ou un CDTD. Les unités bénéficiaires résultant de cette somme sont prises en compte à hauteur de 50 % du nombre des unités bénéficiaires que l'établissement devrait employer. Depuis la loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011, les contrats passés avec les entreprises adaptées, les centres de distribution du travail à domicile ou des Esat doivent être d'un montant supérieur à un plancher fixé par décret (décret 2012-943 du 1er août 2012). Cette nouvelle règle entre en vigueur pour la première fois sur la déclaration 2015 et concerne les établissements qui n'auront pas réalisé le montant minimal d'achats sur une période de quatre ans.

- aux unités associées à l'accueil de stagiaires reconnus handicapés. Chaque stagiaire compte pour une unité calculée en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise. La durée du stage ne peut être inférieure à 40 heures et le nombre de stagiaires comptabilisés au titre de l'obligation d'emploi ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

La somme des unités associées à la passation de contrat ainsi qu'à l'accueil des stagiaires dans l'effectif d'assujettissement correspond au taux d'emploi indirect.

Le taux d'emploi global correspond à la part de l'ensemble des unités bénéficiaires dans l'effectif d'assujettissement et donc à la somme du taux d'emploi direct et du taux d'emploi indirect. L'OETH impose aux établissements assujettis de porter ce taux d'emploi global à 6 % (arrondi à l'unité inférieure, correspondant au seuil d'emploi légal).

Source des données : DARES, 2018 - traitement : DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Nombre de TH par secteur et répartition par sexe en 2018

	secteur privé	Industrie			Plasturgie			Part du nbr de TH plasturgie dans le secteur privé	Part du nbr de TH plasturgie dans l'industrie
	Nbr TH	Nbr TH	part d'hommes	part de femmes	Nbr TH	part d'hommes	part de femmes		
Région	53 089	17 658	69%	31%	970	62%	38%	2%	5%
Ain	3 766	1 595	66%	34%	282	57%	43%	7%	18%
Allier	2 161	1 020	68%	31%	48	67%	33%	2%	5%
Ardèche	1 467	702	75%	24%	20	70%	30%	1%	3%
Cantal	660	197	66%	31%	46	37%	63%	7%	23%
Drôme	3 458	1 247	65%	34%	71	66%	34%	2%	6%
Isère	7 886	2 681	65%	35%	103	57%	43%	1%	4%
Loire	4 851	1 673	73%	27%	39	51%	46%	1%	2%
Haute-Loire	1 463	697	65%	34%	162	73%	27%	11%	23%
Puy-de-Dôme	4 556	1 562	77%	23%	39	51%	49%	1%	2%
Rhône	16 203	3 834	68%	32%	122	74%	26%	1%	3%
Savoie	2 362	823	75%	25%	5	s	s	0%	1%
Haute-Savoie	4 256	1 627	65%	34%	33	55%	45%	1%	2%

Evolution du nombre de TH dans la plasturgie entre 2016 et 2018

	2016	2017	2018	Evolution 2016-2018
Région	954	877	970	2%
Ain	308	273	282	-8%
Haute-Loire	141	137	162	15%
Rhône	113	102	122	8%
Isère	102	103	103	1%
Drôme	80	45	71	-11%
Allier	32	38	48	50%
Cantal	37	36	46	24%
Loire	40	44	39	-3%
Puy-de-Dôme	34	35	39	15%
Haute-Savoie	51	43	33	-35%
Ardèche	12	16	20	67%
Savoie	s	5	5	s

Caractéristiques des TH en 2018

	Industrie	Plasturgie
Total région	17 652	970
dont femmes	31%	38%
RQTH	69%	74%
Rentes AT-MP	15%	14%
Pensions d'invalidité	14%	9%
Autres	2%	3%
Moins de 25 ans	2%	1%
De 25 à 50 ans	42%	40%
Plus de 50 ans	56%	59%
< 1 an d'ancienneté	11%	14%
Entre 1 et 2 ans d'ancienneté	5%	3%
2 ans d'ancienneté ou plus	84%	83%
Temps plein	19%	18%
CDI	88%	86%

Taux d'emploi direct en 2018

	Nbr de TH - plasturgie	Taux d'emploi direct Plasturgie	Taux d'emploi direct Industrie	Taux d'emploi direct Secteur privé
Région	970	3,6%	3,8%	3,6%
Ain	282	3,3%	3,8%	3,9%
Allier	48	4,5%	5,6%	5,1%
Ardèche	20	3,8%	4,0%	4,0%
Cantal	46	4,0%	4,1%	4,1%
Drôme	71	2,9%	3,8%	3,9%
Isère	103	3,4%	3,6%	3,4%
Loire	39	3,9%	3,9%	4,0%
Haute-Loire	162	5,1%	5,4%	5,6%
Puy-de-Dôme	39	4,2%	3,8%	3,7%
Rhône	122	3,4%	3,4%	3,2%
Savoie	5	s	4,0%	3,3%
Haute-Savoie	33	2,4%	3,3%	3,3%

Taux d'emploi total en 2018

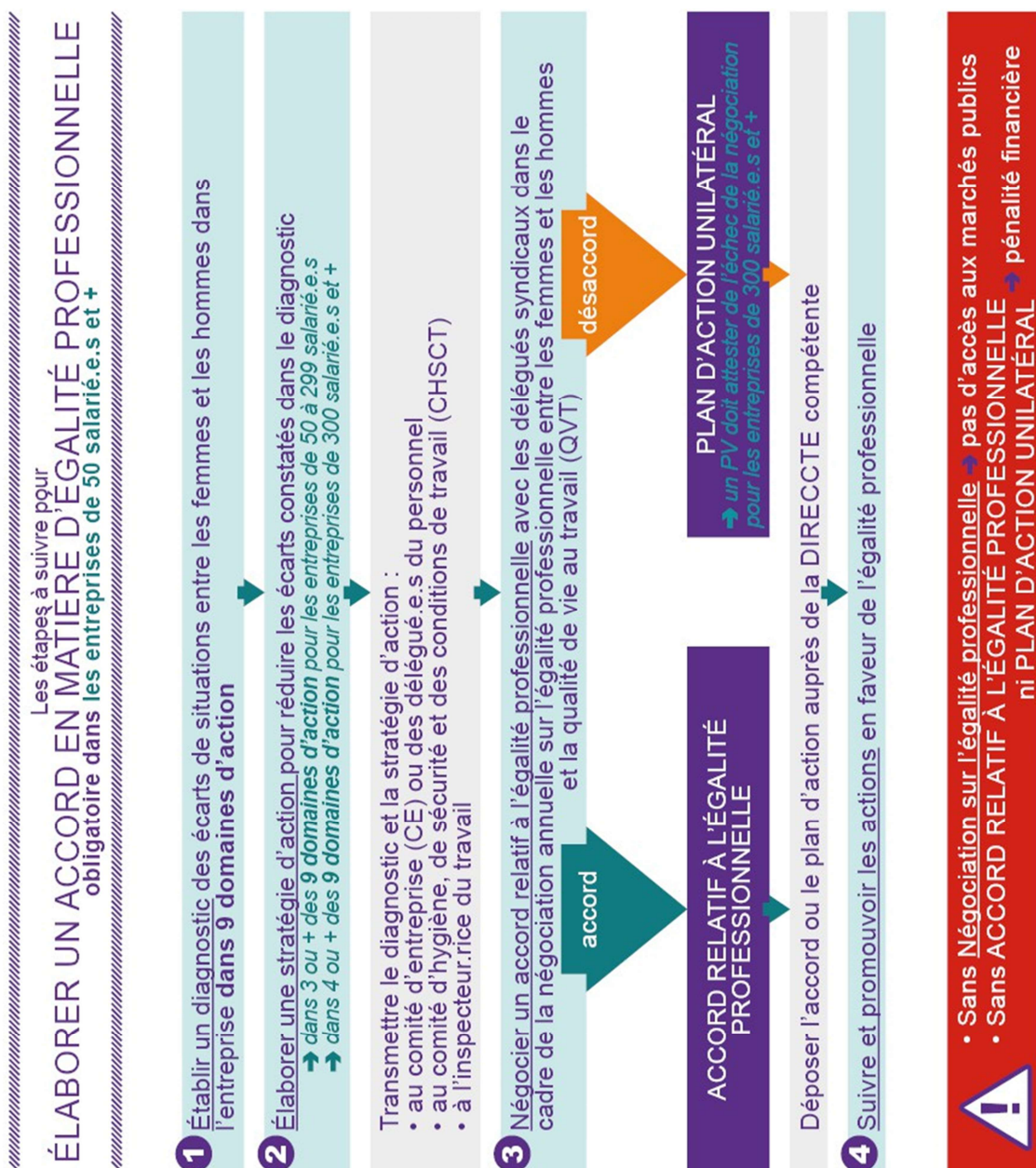
	Nbr de TH - plasturgie	Taux d'emploi total Plasturgie	Taux d'emploi total Industrie	Taux d'emploi total Secteur privé
Région	970	4,0%	4,4%	4,3%
Ain	282	4,3%	4,3%	3,8%
Allier	48	5,5%	6,2%	6,9%
Ardèche	20	4,4%	4,5%	5,3%
Cantal	46	4,7%	5,2%	6,9%
Drôme	71	4,4%	4,6%	4,0%
Isère	103	3,8%	4,2%	4,1%
Loire	39	4,4%	4,5%	4,3%
Haute-Loire	162	6,0%	5,8%	5,6%
Puy-de-Dôme	39	4,2%	4,3%	5,3%
Rhône	122	3,5%	3,9%	3,6%
Savoie	5	3,8%	4,6%	s
Haute-Savoie	33	3,9%	4,4%	3,2%

14. ANNEXE : LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN TERMES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Source : Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

Toutes les entreprises ont des obligations en termes d'égalité professionnelle. Cependant, ces obligations évoluent avec le nombre de salariés que compte l'entreprise (jusqu'à 49, de 50 à 299 ou 300 salariés et plus). Cette rubrique a pour objet de préciser ces obligations et de donner aux acteurs de l'entreprise des outils très concrets pour les respecter. Elle précise en particulier comment mettre en place un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Les entreprises de 50 salariés et + doivent conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Afin d'être en conformité avec la loi, les entreprises de 50 salariés et plus doivent conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour y parvenir, les entreprises doivent mener 4 actions¹³ :

1. Établir un diagnostic des écarts de situations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise dans 9 domaines d'action
2. Élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic (dans au moins 3 des 9 domaines d'action pour les entreprises de 50 à 299 salariés, au moins 4 des 9 domaines d'action pour les entreprises de 300 salariés et plus).
3. Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle avec les délégués syndicaux dans les cadres de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT)
4. Suivre et promouvoir les actions en faveur de l'égalité professionnelle

Une fois ces 4 conditions remplies, elles doivent réactualiser chaque année le diagnostic et la stratégie d'action, (sauf si un accord déroge au principe d'annualité de la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail – voir La loi et l'égalité professionnelle en entreprise).

L'accord relatif à l'égalité professionnelle n'est pas obligatoire dans les entreprises jusqu'à 49 salariés

Les entreprises jusqu'à 49 salariés n'ont pas d'autre obligation en matière d'égalité femmes hommes, que celles précisées ci-dessous. Elles ne sont notamment pas obligées d'être couvertes par un accord collectif ou par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Néanmoins, l'égalité entre les hommes et les femmes concerne toutes les entreprises, y compris les PME de moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical, non soumises à l'obligation de négocier et/ou non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

En qualité de chef d'entreprise, avec l'aide de votre expert-comptable, vous pourrez identifier les obligations légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle.

Le diagnostic égalité professionnelle

Le diagnostic égalité professionnelle vous permet de procéder à un état des lieux de l'égalité femmes - hommes au sein de votre établissement. Vous recevez ce diagnostic suite à votre déclaration sociale nominative (DSN). En effet, ce document chiffré constitue un bilan précis et objectif de la situation au sein de l'entreprise en matière d'égalité femmes - hommes.

La DSN permet l'enregistrement des droits acquis par les salariés de l'entreprise. Vous pouvez faire cette déclaration de manière gratuite et sécurisée sur net-entreprises.fr.

¹³ cf détails pages suivantes

Toutes les entreprises doivent respecter l'égalité professionnelle

[L'article L 1142-5 du code du travail](#) précise qu'il incombe à tous les employeurs « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ».

Par ailleurs, [l'article L. 1142-4 du code du travail](#) prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures ont pour fondement des dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, des stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ou le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De plus, [l'article L4121-3 du code du travail](#) dispose que l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe et conduit l'employeur à mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

1. Établir un diagnostic des écarts de situation femmes hommes

Le diagnostic et l'analyse des écarts de situation entre les femmes et les hommes constituent la première étape vers la conclusion d'un accord relatif à l'égalité professionnelle, ou à défaut, l'établissement d'un plan d'action, en permettant de dresser un état des lieux de la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ces constats doivent se baser sur des données chiffrées. Ce diagnostic est la 1^{ère} étape à la conclusion d'un accord relatif à l'égalité professionnelle, ou à défaut, l'établissement d'un plan d'action. Cet accord ou ce plan d'action est obligatoire pour toute entreprise d'au moins 50 salarié.e.s.

Analyser les écarts de situation selon 9 domaines d'action

Les données chiffrées contenues dans la [Base de données économiques et sociales \(BDES\)](#) concernant l'égalité professionnelle sont le fondement du diagnostic et de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans 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 la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ([1° bis de l'article L. 2323-8 du code du travail](#)).



-
- Analyse comparative de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise
-

Pour chacun de ces domaines d'action, le diagnostic doit couvrir chacune des catégories professionnelles de l'entreprise afin de déterminer les écarts de situation entre les femmes et les hommes. Une liste d'indicateurs à renseigner est définie à [l'article R. 2323-12 du code du travail](#). Ils doivent notamment comporter des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Ce travail d'analyse doit aussi obligatoirement comporter :

- une analyse des écarts de salaire et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté des salarié.e.s ;
- une description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
- le cas échéant, la part des femmes dans le conseil d'administration

Les informations mises à disposition portent sur l'année en cours, mais également sur les deux années précédentes et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Les entreprises ayant déjà réalisé un diagnostic doivent le réactualiser chaque année pour préparer la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La Base de données économiques et sociales (BDES)

La [Base de données économiques et sociales \(BDES\)](#), est une source de données chiffrées, mise régulièrement à jour par l'employeur. Elle est mise à disposition du Comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les outils pour réaliser le diagnostic

Si votre entreprise n'est pas dotée d'un logiciel informatique dédié, vous pouvez utiliser l'outil Diagnostic Égalité :

- [Présentation de l'outil Diagnostic Égalité](#)
- [Diagnostic Égalité – version PC](#)
- [Diagnostic Égalité – version Mac](#)
- [Guide d'utilisation de l'outil Diagnostic Égalité](#)

Une fois renseigné, ce fichier permet de générer de manière semi-automatisée des tableaux et des graphiques présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Vous pouvez également utiliser des fiches repères pour identifier et analyser les écarts existants entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Celles-ci comportent des tableaux comparatifs et des indicateurs objectifs :

- [la mixité](#)
- [les conditions de travail](#)
- [l'articulation entre temps de travail et vie personnelle et familiale](#)
- [le parcours professionnel](#)

2. Élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts de situation femmes hommes

La 2^{ème} étape, une fois le diagnostic des écarts de situation établi et analysé, consiste à déterminer la stratégie d'action. Celle-ci a pour objectif de réduire de façon concrète les écarts constatés dans le diagnostic. Ainsi, les entreprises de plus de 50 salariés doivent sélectionner au moins 3 des 9 domaines d'action (4 pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s) dont, obligatoirement, celui de la rémunération en s'appuyant sur l'analyse du diagnostic.

Déterminer objectifs et moyens pour réduire les écarts de situation femmes hommes

La stratégie d'action doit déterminer des **objectifs de progression** pour chaque domaine d'action sélectionnés. Elle doit également détailler les **actions permettant de les atteindre**. Chaque objectif est associé à des **indicateurs chiffrés** permettant d'en mesurer l'efficacité.

Les entreprises doivent réactualiser la stratégie d'action chaque année en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

S'appuyer sur un bilan, fixer des objectifs et définir des mesures de progressions.

La stratégie rappelle les mesures prises au cours de l'année écoulée et, le cas échéant de l'année précédente, en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Elle évalue le niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Elle précise les actions prévues non réalisées.

La stratégie fixe les **objectifs** de progression pour l'année à venir dans chacun des domaines d'action retenus (**3 pour les entreprises de 50 à 299 salarié.e.s, 4 pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s**). Ces objectifs doivent être associés à des **indicateurs** chiffrés afin de suivre leur niveau de réalisation ;

La stratégie définit les **mesures** qui pourront permettre d'atteindre les objectifs fixés. Elle évalue leur coût et détermine l'échéancier de leur réalisation.

Consulter le comité d'entreprise sur l'égalité professionnelle

Tout comme le diagnostic, la stratégie d'action est mise à disposition du Comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la base de données économiques et sociales (BDES).

L'ensemble de ces éléments doit être transmis au Comité d'entreprise pour préparer la Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (définie à [l'article L2323-15 du code du travail](#)). Cette consultation porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces informations doivent également être mises à disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail (en savoir plus sur [le rôle de l'inspection du travail](#)). Elles doivent être accompagnées de l'avis du Comité d'entreprise, dans les 15 jours qui suivent la réunion de ce dernier.

Des outils pour réaliser la stratégie d'action

Vous pouvez vous baser sur les fiches ci-dessous pour déterminer des objectifs de progression, des actions et des indicateurs chiffrés pour chaque domaine d'action : [Embauche](#), [Formation](#), [Promotion professionnelle](#), [Qualification](#), [Classification](#), [Conditions de travail](#), [Sécurité et santé au travail](#), [Rémunération effective](#), [Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale](#) .

3. Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle

3^{ème} étape, après [l'élaboration de la stratégie d'action](#), la négociation en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail. Pour lutter contre les inégalités professionnelles, les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral. Cette obligation s'applique même si l'entreprise n'est pas dotée d'institutions représentatives du personnel.

Depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi la négociation sur l'égalité professionnelle se déroule désormais dans le cadre plus large de la **négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail** ([article L. 2242-8 du code du travail](#)). Elle porte notamment sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et familiale
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle

Comment préparer la négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle

La négociation sur l'égalité professionnelle s'appuie sur les données chiffrées contenues dans base de données économiques et sociales (BDES) ainsi que sur le diagnostic et la stratégie d'action établis aux étapes précédentes.

Engager une négociation pour parvenir à un accord

Une négociation collective avec les délégués syndicaux doit être lancée afin de parvenir à un accord sur l'égalité professionnelle femmes hommes. Celui-ci porte sur au moins **3 des 9 domaines d'action (4 domaines pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s), la rémunération étant un domaine d'action obligatoire**. Il doit comprendre des **objectifs** et des **mesures**, accompagnés d'**indicateurs chiffrés**, permettant de réduire les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

2 cas de figure peuvent se présenter : soit un accord est conclu, soit la négociation n'aboutit pas.

Un accord relatif à l'égalité professionnelle est conclu

Si un accord collectif sur l'égalité professionnelle est conclu, celui-ci est valable **1 an**, (sauf si un accord d'entreprise a modifié la périodicité de la négociation en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail).

Il doit être déposé auprès de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) compétente.

- [Trame d'accord collectif pour les entreprises de 50 à 299 salarié.e.s](#)
- [Trame d'accord collectif pour les entreprises de 300 salarié.e.s et plus](#)

La négociation n'aboutit pas

En cas de désaccord, l'employeur doit établir un **plan d'action unilatéral**.

Pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s, l'échec des négociations doit être attesté par un procès-verbal. Celui-ci doit consigner les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend mettre en œuvre unilatéralement. (voir [la fiche PV de désaccord](#))

Ce plan unilatéral est **valable un an** et peut consister en la **reprise de la [stratégie d'action](#) élaborée dans le cadre de la négociation**. Il doit également être déposé auprès de la DDETS compétente (accompagné du PV de désaccord, pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s).

En l'absence d'accord, la **Négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs** doit définir et programmer des mesures permettant de supprimer les **écarts de rémunération** et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

- [Trame de plan unilatéral pour les entreprises de 50 à 299 salarié.e.s](#)
- [Trame de plan unilatéral pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s](#)
- [Fiche PV de désaccord \(obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s\)](#)

Périodicité de la négociation

La négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail doit être engagée chaque année.

Un accord d'entreprise peut toutefois modifier la périodicité de cette négociation, dans une limite de 3 ans, si l'entreprise est déjà couverte par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action ([article L. 2242-20 du code du travail](#)).

NB : Pour les entreprises déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle au 1^{er} janvier 2016, ces dispositions n'entrent en vigueur qu'à l'expiration de l'accord et au plus tard après le 31 décembre 2018.

Un risque de pénalités d'1% de la masse salariale

Les entreprises non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral peuvent se voir appliquer une pénalité financière dont le montant peut atteindre 1% de la masse salariale.

Une mise en demeure de l'entreprise peut être adressée par l'Inspection du travail en cas d'absence d'accord en matière d'égalité professionnelle ou, à défaut, de plan d'action par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de six mois ([article R. 2242-3 du code du travail](#)).

Afin d'éviter cette procédure, le **rescrit égalité professionnelle** atteste que votre entreprise est bien couverte par un accord ou un plan d'action conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Ce document, délivré par la DREETS, permet à votre entreprise de soumissionner à un marché public et d'éviter la pénalité d'1% de la masse salariale.

Procédure du rescrit égalité professionnelle

Tout employeur peut adresser sa demande à la DREETS par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa réception (article R. 2242-9 du code du travail)

La demande est réputée complète si, dans un délai de 15 jours à compter de sa réception, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DREETS) n'a pas fait connaître à l'employeur la liste des pièces ou des informations manquantes.

La DREETS dispose d'un délai de 2 mois à compter de la date de réception de la demande complète pour notifier à l'employeur sa réponse établissant la conformité, le silence de l'administration passé ce délai de 2 mois valant refus (article L. 2242-9-1 du code du travail).

Les règles de la commande publique

Les entreprises qui n'auraient pas satisfait à leur obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle sont exclues de la procédure de passation des marchés publics.

Vous pouvez consulter ici la fiche répertoriant [les règles concernant la commande publique](#).

4. Suivre et promouvoir vos actions

4^{ème} étape pour réaliser l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise, les entreprises sont tenues d'assurer le suivi des actions définies dans la stratégie d'action, négociées, [lors de l'étape précédente](#), dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou reprises, à défaut, dans le plan d'action unilatéral mis en place par l'employeur.

Le suivi des actions en faveur de l'égalité femmes hommes dans l'entreprise comporte 3 axes : la définition des modalités de suivi, la réalisation d'une synthèse du plan d'action et la promotion des actions.

Définir les modalités de suivi des actions en faveur de l'égalité femmes hommes

Si votre entreprise a mis en place une commission de l'égalité professionnelle (sa création est obligatoire à partir de 300 salarié.e.s), celle-ci assure le suivi des actions déterminées dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou le plan d'action et évaluées chaque année au moment de l'actualisation de la stratégie d'action. Vous devez alors définir ses modalités de fonctionnement.

Si votre entreprise compte moins de 300 salarié.e.s et qu'elle n'a pas mise en place de commission de l'égalité professionnelle, l'identification d'une personne en charge du suivi des actions est recommandée.

Vous devrez, avec leur concours, actualiser la stratégie définie pour promouvoir l'égalité professionnelle dans votre entreprise, en prévision de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Cette stratégie d'action doit en effet comporter :

- un bilan des actions engagées au cours de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente,
- une évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus,
- ainsi que des précisions sur les actions initialement prévues qui n'auraient pas été réalisées.

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ainsi que la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée sont également être des temps d'échanges sur la mise en œuvre des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Réaliser la synthèse des actions prévues dans le plan d'action

La synthèse du plan d'action rappelle les objectifs de progression et les actions à mener définis dans le plan ainsi que les indicateurs qui leur ont été associés. Elle comporte en outre obligatoirement des données chiffrées, par catégorie professionnelle et par sexe, sur les 3 points suivants :

- le salaire médian ou le salaire moyen (exemple : le pourcentage de différence entre le salaire des femmes et des hommes, et l'évolution de ce pourcentage)
- la durée moyenne entre 2 promotions
- l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles

Promouvoir les actions en faveur de l'égalité femmes hommes

Une fois la synthèse des mesures définies dans le plan d'action réalisée, elle doit être affichée dans l'entreprise.

Elle doit en outre être publiée sur le site Internet de l'entreprise et tenue à disposition de toute personne qui la demande.

Les moyens de diffusion sont très larges et doivent être adaptés aux conditions d'exercice de l'activité dans l'entreprise. Le document peut, par exemple, être envoyé par mail aux salarié.e.s.

15. ANNEXE : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Source : Ministère du travail, de l'Emploi et de l'Insertion – fiches pratiques du droit du travail

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femmes-hommes.

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont également soumises à des pénalités à la charge de l'employeur, qui peuvent être mises en œuvre, soit lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, soit lorsqu'elles n'auront pas publié leur « Index de l'égalité » ou qu'elles n'auront pas mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

Quelles sont les règles en matière d'embauche ?

Il est interdit de mentionner, dans une offre d'emploi, le sexe (ou la situation de famille) du candidat recherché, ou de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement. Par exception toutefois des emplois précis peuvent être interdits aux femmes en raison de leur caractère dangereux.

De même, il est interdit de refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Les interdictions mentionnées ci-dessus ne sont toutefois pas applicables lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. [L'article R. 1142-1 du Code du travail](#) fixe la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante ; cette liste est révisée périodiquement.

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Quelles sont les règles en matière d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière ?

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.

Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement ... : aucune décision de l'employeur ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte [l'appartenance à un sexe déterminé](#).

Les dispositions mentionnées ci-dessus ne font toutefois pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures résultent :

1. Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
2. Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
3. Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est sur la base des dispositions mentionnées ci-dessus que la Cour de cassation, dans un [arrêt du 12 juillet 2017](#), a admis qu'un accord collectif puisse « prévoir au seul bénéfice des salariées de sexe féminin une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes » (soit le 8 mars), « dès lors que cette mesure vise à établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes ». Pour plus de précisions sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise qui doivent, le cas échéant, être mises en œuvre, on se reportera aux informations [diffusées sur ce site](#).

- Le [« contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »](#) est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.
- Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier (voir ci-dessous), et dans celles non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur est tenu de 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.

Quel est le rôle des représentants du personnel ?

L'information et la consultation du comité social et économique (CSE)

A défaut d'accord, le comité social et économique (CSE) est consulté [chaque année](#) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ensemble des informations que l'employeur met à disposition du CSE, qui serviront notamment dans le cadre de ces consultations, est rassemblé dans une base de données économiques et sociales (BDES) ; ces informations comportent en particulier

des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment ceux permettant de mesurer [les écarts de rémunération](#).

L'obligation de négocier dans l'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, (et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux), l'employeur engage tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) :

1. Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
2. Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail. L'accord éventuellement conclu à l'issue de cette négociation devra répondre aux conditions fixées à l'article [R. 2242-1 du code du travail](#).

Contenu de la négociation en présence d'écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise (« Index de l'égalité Femmes-Hommes ») au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, se situent en-deçà du niveau de 75 points fixé par l'article [D. 1142-6 du code du travail](#), la négociation sur l'égalité professionnelle mentionnée au 2° de l'article [L. 2242-1 du code du travail](#) doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci seront déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE.

Ces dispositions sont issues du décret du 8 janvier 2019 cité en référence. Sur les dates limites de calcul des indicateurs et de publication de « l'index de l'égalité Femmes-Hommes », qui varient en fonction de l'effectif de l'entreprise, voir précisions ci-après. A noter : le ministère du Travail a mis en ligne, sur son site Internet, un simulateur-calculateur permettant de calculer [l'Index de l'égalité professionnelle](#).

Les modalités de la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle, son calendrier, les thèmes abordés, ainsi que sa périodicité (dans la limite de 4 ans mentionnée ci-dessus), peuvent être fixés par accord d'entreprise. A défaut d'accord, des dispositions dites « supplétives » s'appliqueront. Sur cette question, il convient de se reporter à la fiche consacrée à la négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre [les femmes et les hommes](#).

Si la négociation aboutit à un accord :

- celui-ci doit faire l'objet, par l'employeur, d'un dépôt sur la plateforme de [téléprocédure](#) ;
- un exemplaire doit en être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, par la partie la plus diligente.

S'il s'agit d'un accord sur les salaires effectifs, le dépôt sur la plateforme de téléprocédure ne peut intervenir que s'il est accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties. Pour plus de précisions, on se reportera à la fiche consacrée à la [négociation obligatoire en entreprise](#).

Situation en l'absence d'accord

- En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article [L. 2242-1 du code du travail](#), l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A défaut d'accord ou de plan d'action, l'entreprise d'au moins 50 salariés est soumise à une pénalité à la charge de l'employeur (voir ci-dessous).
- En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article [L. 2242-1](#) porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

L'obligation de négocier dans les branches

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour négocier sur les thèmes mentionnés à l'article [L. 2241-1 du code du travail](#), notamment sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- Les modalités de la négociation de branche sur l'égalité professionnelle, son calendrier, les thèmes abordés lors de cette négociation ainsi que sa périodicité (dans la limite mentionnée ci-dessus), peuvent être fixés par accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatifs dans le champ de la convention collective de branche concernée. Les dispositions applicables figurent aux [articles L. 2241-4 à L. 2241-6 du code du travail](#). A défaut d'accord, ou en cas de non-respect de ses stipulations, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent les négociations dans les conditions et selon la périodicité précisées par les articles [L. 2241-7 à L. 2241-19 du code du travail](#). S'agissant plus spécifiquement de la négociation sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, les dispositions applicables sont fixées par l'[article L. 2241-11 du code du travail](#).
- Pour pouvoir être étendues, les conventions de branche conclues au niveau national doivent obligatoirement contenir un certain nombre de dispositions portant sur les thèmes dont la liste est donnée par l'[article L. 2261-22 du Code du travail](#). Dans cette liste figure, notamment, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées.

Comment sont informés les salariés et candidats à l'embauche ?

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'[article L. 1132-1 du code du travail](#) sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (définition et sanctions des discriminations prohibées).

En outre, les dispositions des [articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail](#) relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche.

Publication de l'« Index de l'égalité Femmes-Hommes »

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le niveau de résultat (dénommé « Index de l'égalité Femmes-Hommes ») obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs relatifs aux écarts de

rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, est publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ces indicateurs sont définis aux articles [D. 1142-2 \(entreprises de plus de 250 salariés\)](#) et [D. 1142-2-1 du code du travail \(entreprises de 50 à 250 salariés\)](#). LEGITEXT000006072050 Ils sont, ainsi que « l'Index de l'égalité Femmes-Hommes », également mis à disposition du CSE selon les modalités prévues par l'article [D. 1142-5 du code du travail](#) et doivent être transmis, par télédéclaration, à la DREETS.

Le ministère du Travail a mis en ligne, sur son site Internet, un simulateur-calculateur permettant de calculer [l'Index de l'égalité professionnelle](#).

En vue de leur transmission à la DREETS, ces informations sont également renseignées par les entreprises concernées [sur le site internet du ministère du travail](#).

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont issues du décret du 8 janvier 2019 précité, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019. A titre transitoire, les entreprises de plus de 250 et de moins de 1 000 salariés ont eu jusqu'au 1^{er} septembre 2019 pour publier leur « Index de l'égalité Femmes-Hommes » (ces entreprises devront à nouveau publier leur Index pour le 1^{er} mars 2020) ; les entreprises de 50 à 250 salariés ont jusqu'au 1^{er} mars 2020 pour publier leur Index. Quant aux entreprises comptant au moins 1 000 salariés, elles ont dû mettre en œuvre ces obligations au plus tard au 1^{er} mars 2019.

Quels sont les recours et sanctions ?

Les recours et sanctions civiles

Le conseil de prud'hommes peut être saisi par un(e) salarié(e) victime de discrimination.

Sanctions encourues par l'employeur :

- annulation de la mesure prise (sanction disciplinaire, licenciement, ...),
- versement de dommages-intérêts.
- Le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est nul et de nul effet lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L. 1235-3-1 du code du travail (indemnisation du licenciement entaché de nullité) sont [applicables](#).

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ces dispositions aménageant la charge de la preuve ne s'appliquent toutefois pas devant les juridictions pénales (la charge de la preuve incombe à l'accusation), voir la fiche "[La protection contre les discriminations](#)".

Les recours et sanctions pénales

Sur une action de la victime, d'une organisation syndicale ou d'une association de lutte contre les discriminations, le tribunal correctionnel peut :

- prononcer des peines d'emprisonnement (jusqu'à 3 ans) et d'amende (jusqu'à 45 000 €) lorsque le refus d'embaucher, la sanction ou le licenciement est fondé sur un motif discriminatoire prohibé par la loi. Par ailleurs, l'employeur qui ne respecte pas son obligation

d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes s'expose à une peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou une peine d'amende de 3 750 €,

- ordonner le versement de dommages-intérêts.

Pour en savoir plus sur les recours et sanctions en matière de discrimination, et notamment sur le rôle des organisations syndicales, des associations et du Défenseur des droits, voir [la fiche « La protection contre les discriminations »](#).

Une pénalité financière, à défaut d'accord ou de plan d'action

Dans des conditions fixées, pour l'essentiel, [par l'article L. 2242-8 du code du travail](#) et par [les articles R. 2242-2 à R. 2242-11](#), les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (accord mentionné au [2° de l'article L. 2242-1](#)) ou, à défaut d'accord, par un plan d'action annuel établi par l'employeur et destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan doit répondre aux conditions fixées par [l'article L. 2242-3 du code du travail](#) et les articles [R. 2242-1 et suivants du code du travail](#). Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord. L'effectif de l'entreprise est calculé conformément au droit commun [de calcul des seuils d'effectifs](#). Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont concernés, peu important qu'elles disposent ou non d'institutions représentatives du personnel (y compris en cas de carence du CSE ou du CE).

Sont concernées par ces dispositions, outre les employeurs de droit privé :

- les établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) ;
- les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés ci-dessus.

Le « rescrit égalité professionnelle »

Une procédure de rescrit consistant à permettre à une entreprise de demander à l'administration du travail une prise de position formelle quant à la conformité de son accord ou, à défaut d'accord, de son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prévue par les [articles L. 2242-9 et R. 2242-9 à R. 2242-11 du code du travail](#). La délivrance d'un rescrit permet de prémunir l'entreprise contre une éventuelle sanction en l'assurant qu'elle remplit bien les conditions posées par les textes. Pour plus de précisions sur cette procédure de rescrit, on peut se reporter à [l'instruction DGT du 4 avril 2017](#)

Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne sera pas couverte par l'accord ou le plan d'action, dans les conditions fixées par [l'article R. 2242-7 du code du travail](#).

Dans la limite mentionnée ci-dessus, le montant applicable à l'entreprise sera fixé par le DREETS (directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), en fonction des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des motifs, indépendants de la volonté de l'employeur, de sa défaillance quant au respect de ses obligations (par exemple : survenance de difficultés économiques de l'entreprise, restructurations ou fusions en cours, existence d'une procédure collective en cours) et de la bonne foi de l'employeur.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds de solidarité vieillesse mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.

- Cette pénalité pourra également être appliquée en l'absence de publication, par l'entreprise, de l'« Index de l'égalité Femmes-Hommes » (voir ci-dessus) ou aux entreprises qui n'auront pas pris les mesures correctives en cas d'Index inférieur à 75 points.
- L'« Index de l'égalité Femmes-Hommes » est établi à partir des indicateurs figurant aux articles [D. 1142-2 \(entreprises de plus de 250 salariés\)](#) et [D. 1142-2-1 du code du travail \(entreprises de 50 à 250 salariés\)](#). Il est publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2019. A titre transitoire, les entreprises de plus de 250 et de moins de 1 000 salariés ont eu jusqu'au 1^{er} septembre 2019 pour publier leur « Index de l'égalité Femmes-Hommes » (ces entreprises devront à nouveau publier leur Index pour le 1^{er} mars 2020) ; les entreprises de 50 à 250 salariés ont eu jusqu'au 1^{er} mars 2020 pour publier leur Index. En revanche, les entreprises comptant au moins 1 000 salariés ont dû mettre en œuvre ces obligations au plus tard au 1^{er} mars 2019.
- Le ministère du Travail a mis en ligne, sur son site Internet, un simulateur-calculateur permettant de calculer [l'Index de l'égalité professionnelle](#).
- Sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, on se reportera aux informations [diffusées sur ce site](#).

Une pénalité financière, en cas de persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Lorsque l'« Index de l'égalité Femmes-Hommes » (sur cet Index, voir ci-dessus) est inférieur à 75 points (sur 100), l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. A l'expiration de ce délai (soit, compte tenu des dates mentionnées ci-dessus, au plus tôt à compter du 1^{er} mars 2022 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés), si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière (qui ne peut se cumuler avec la pénalité précédemment mentionnée) jusqu'à 1 % de la masse salariale. En fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que

des motifs de sa défaillance (par exemple, des difficultés économiques), un délai supplémentaire d'un an peut lui être accordé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DREETS) pour [se mettre en conformité](#). Les dispositions applicables (situation des entreprises qui atteignent l'effectif de 50 salariés, détermination du montant de la pénalité...) figurent aux articles [D. 1142-8 à D. 1142-14](#) du code du travail.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds de solidarité vieillesse mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.

L'interdiction de soumissionner aux marchés publics

Sont exclues de la procédure de passation des marchés publics les personnes qui ont fait l'objet d'une condamnation définitive pour le délit de discrimination prévu à l'[article 225-1 du code pénal](#), ou au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail pour avoir méconnu les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles [L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail](#). Sont également concernées par cette exclusion de la procédure de passation des marchés publics, les personnes qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail et prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail. Sauf lorsque la peine d'exclusion des marchés publics a été prononcée pour une durée différente fixée par une décision de justice définitive, l'exclusion ainsi prévue s'applique pour une durée de trois ans à compter la date de la décision ou du jugement ayant constaté l'infraction.

- Cette exclusion est mise en œuvre dans les conditions prévues par l'article [L. 2141-4 du code de la commande publique](#).
- Pour les contrats de concession, les dispositions applicables figurent à l'article [L. 3123-4 du code précité](#).

Les dernières publications du Service Etude, Statistique, Evaluation sont disponibles sur le site internet de la DREETS :

<https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr> rubrique Etudes et statistiques

Dernières études :

- La formation professionnelle des personnes en recherche d’emploi résidant en Auvergne-Rhône-Alpes en 2018, Séon Martial, Juillet 2020
- Les services à la personne en Auvergne-Rhône-Alpes, Durand Justine, Jakse Christine, Youmbi Béatrice, février 2020
- L’inactivité et le chômage des jeunes sont un peu moins fréquents en Auvergne-Rhône-Alpes, Bianco Emma, Martin Medhy avec la contribution de Van-Puymbroeck Cyrille, février 2020
- Analyse socio-économique du département de la Savoie et de ses arrondissements – Soutoul Fanny, janvier 2020
- Le traitement du handicap dans les accords non agréés en Auvergne-Rhône-Alpes, Graff Didier, décembre 2019
- La culture de prévention dans les petites entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes, Graff Didier, Meyer Pascale, Séon Martial, septembre 2019
- L’alternance sous contrat de travail en Auvergne-Rhône-Alpes, Durand Justine avec la contribution de Malgras Jacques (Via-Compétences), décembre 2018
- La prestation de conseil en ressources humaines en Auvergne-Rhône-Alpes, Jakse Christine, Youmbi Béatrice, décembre 2018
- Le maintien dans l’emploi dans les entreprises ayant signé un accord agréé sur le handicap en Auvergne-Rhône-Alpes, bonnes pratiques et difficultés : fiches et études, Graff Didier, Séon Martial, novembre 2018

Chiffres clés :

- Notes conjoncturelles régionale et départementales, 1^{er} trimestre 2021
- Demande d’emploi régionale et départementales, 1^{er} trimestre 2021 - Direccte-Pôle emploi, avril 2021
- Emploi salarié et taux de chômage régional, départemental et par zone d’emploi Auvergne-Rhône-Alpes, 4^{ème} trimestre 2020.

Directrice de la publication : Isabelle NOTTER
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
Auvergne-Rhône-Alpes

Service Étude, Statistique, Évaluation (SESE)
Etude réalisée par Fanny Soutoul

Tour Swisslife – 1, Boulevard Vivier Merle – 69443 LYON CEDEX 03
Téléphone : 04 72 68 29 00 – Télécopie : 04 72 68 29 29

Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr>


**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités