



PLAN D'ACTION PAR DECISION UNILATERALE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES 2025 SUR DONNEES 2024

Validité :01/01/2025 au 31/12/2025

Version 17/02/2025

Conformément aux dispositions légales, un plan d'action a été institué en faveur de l'égalité Hommes-femmes pour notre association HAPYDOM, Service Autonomie à Domicile. Ce plan a vocation à s'appliquer à l'ensemble de l'association. La réalisation de notre plan d'action est fixée pour l'année 2025.

1-Les indicateurs

Ces indicateurs portent sur nos chiffres clés 2024.

Salarié.e.s : 2 hommes soit 1.83 % de l'effectif/ 107 femmes soit 98.16 %

Répartition :2 hommes sur la filière intervention/107 femmes sur les filières intervention et support

Le taux d'évolution 2024/2023 est de -60% en ce qui concerne la part des salariés de sexe masculin dans l'effectif (2023 :5 hommes-2024 : 2 hommes)

2-Les objectifs du plan d'action

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

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

Trois domaines d'action ont été privilégiés :

-L'embauche

-La Formation

-la rémunération effective

3-Les engagements pris

-L'EMBAUCHE-

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

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

Évolution du pourcentage de candidatures du genre sous-représenté sur les postes visés - comparatif 2023/2024-
Objectifs 2025 :

2023

L'EMBAUCHE

EVOLUTION DU POURCENTAGE DE CANDIDATURES DU GENRE SOUS REPRESENTE SUR LES POSTES VISES

Catégorie	CANDIDATURES RECUES FEMMES	CANDIDATURES RECUES HOMMES	TOTAL	% H	% F	TOTAL%
Filière intervention						
Employé.e	60	9	69	13,04%	86,96%	100,00%
technicien.ne-agent.e de maîtrise	0	0				
Cadre	0	0				
Filière Support						
Employé.e	0	0				
technicien.ne-agent.e de maîtrise	35	3	38	7,89%	92,11%	100,00%
Cadre	0	0				

2024

EVOLUTION DU POURCENTAGE DE CANDIDATURES DU GENRE SOUS REPRESENTE SUR LES POSTES VISES

Catégorie	CANDIDATURES RECUES FEMMES	CANDIDATURES RECUES HOMMES	TOTAL	% H	% F	TOTAL%
Filière intervention						
Employé.e	82	7	89	7,87%	92,13%	100,00%
technicien.ne-agent.e de maîtrise	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Cadre	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Filière Support						
Employé.e	2	0	2	0,00%	100,00%	100,00%
technicien.ne-agent.e de maîtrise	18	0	18	0,00%	100,00%	100,00%
Cadre	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%

Taux d'évolution 2023-2024

2023/2024	Candidatures reçues femmes 2023	Candidatures reçues femmes 2024	Taux d'évolution
Filière Intervention			
Employé.e	60	82	36.67 %
Technicien.ne-Agent.e de maîtrise	0	0	
Cadre	0	0	
Filière Support			
Employé.e	0	2	100%
Technicien.ne-agent.e de maîtrise	35	18	-48.57%
Cadre	0	0	
Total	95	102	7.37%

2023/2024	Candidatures reçues hommes 2023	Candidatures reçues hommes 2024	Taux d'évolution
Filière Intervention			
Employé.e	9	7	-22.22%
Technicien.ne-Agent.e de maîtrise	0	0	
Cadre	0	0	
Filière Support			
Employé.e	0	0	
Technicien.ne-agent.e de maîtrise	3	0	-100%
Cadre	0	0	
Total	12	7	-41.67%

-

Le taux d'évolution 2023-2024 concernant l'évolution du pourcentage de candidatures du genre sous-représenté sur les postes visés est de – 41.67% pour les candidatures masculines.

Deux salons Emploi ont eu lieu en 2024 (Lourdes et Tarbes).

Nous souhaitons atteindre pour 2024 un taux d'évolution 2023-2024 concernant l'évolution du pourcentage de candidatures du genre sous-représenté sur les postes visés de **15 %** pour les candidatures masculines. L'objectif 2024 n'est donc pas atteint.

L'objectif 2025 est fixé sur un taux d'évolution 2024-2025 concernant l'évolution du pourcentage de candidatures du genre sous-représenté sur les postes visés de **10 %** pour les candidatures masculines.

=

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

Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'association	Rédiger dans chaque offre d'emploi un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'association et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité « À compétences égales notre association , structure de l'Economie Sociale et Solidaire ,étudie les candidatures sans aucune discrimination ».	Objectif 2024 : 100% des offres d'emploi L'objectif 2024 est atteint.
---	--	--

NEUTRALITE DE LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT : OFFRES D'EMPLOI 2024

Catégorie	Nombre d'offres diffusées avec paragraphe suivant "« À compétences égales notre association , structure de l'Economie Sociale et Solidaire ,étudie les candidatures sans aucune discrimination ».
Filière intervention	
Employé.e	38
technicien.ne-agent.e de maîtrise	0
Cadre	0
Filière Support	
Employé.e	0
technicien.ne-agent.e de maîtrise	2
Cadre	0

Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'association	Rédiger dans chaque offre d'emploi un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'association et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité « À compétences égales notre association , structure de l'Economie Sociale et Solidaire ,étudie les candidatures sans aucune discrimination ».	Objectif 2025 : <u>100%</u> des offres d'emploi
---	--	--

-LA FORMATION-

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
1. Favoriser la réadaptation à leur poste de travail des salarié.e. s qui ont bénéficié d'une absence prolongée pour raison familiale (12 mois)	Dans le cadre de l'entretien professionnel, déterminer d'un commun accord les formations dont le/la salarié.e sera bénéficiaire dans l'année suivant son retour de poste au sein de l'association	Proportion de salarié.e.s revenant de congé familial et ayant suivi une formation au cours de l'année suivante en 2023 : 0 Proportion de salarié.e.s revenant de congé familial et ayant suivi une formation au cours de l'année suivante en 2024 : 0 Taux d'évolution 2023-2024 : 0 % L'objectif 2024 portait sur 2 salarié.e.s .Il n'a pas été atteint. Nous reconduisons le même objectif sur 2025. Objectif 2025 : 2 salarié.e.s

2. Développer la mixité des filières de formation et des métiers	Participer à des actions externes à destination des publics (Collèges, Lycées, Organismes de formation...) pour sensibiliser aux réalités des métiers de l'association et à l'importance de la mixité (partenariat avec des associations...)	Nombre d'actions auxquelles l'association a pris part en 2023 :0		
		INTITULE ACTIONS	DATE	TOTAL
		Nombre d'actions auxquelles l'association a pris part en 2024 :		
		INTITULE ACTIONS	DATE	TOTAL
		-Lycée Saint Vincent de Paul -Maison de la Région	2024	2
		L'association a participé en 2024 à deux actions externes en vue de sensibiliser aux réalités des métiers de l'association et à l'importance de la mixité. Nous poursuivons le même objectif pour 2025. Objectif 2025 :2 actions		

-LA REMUNERATION EFFECTIVE-

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

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
1 .Permettre une meilleure implication des hommes et des femmes dans leur vie parentale	Permettre aux salarié.e.s en charge de famille (enfants de moins de 13 ans) le jour de la rentrée scolaire de bénéficier d'une absence autorisée non rémunérée	<p>Nombre de salarié.e.s ayant bénéficié de ce dispositif en 2023 :0 Communication effective sur ce dispositif mais aucune demande effectuée de la part des salarié.e.s</p> <p>Nombre de salarié.e.s ayant bénéficié de ce dispositif en 2024:0 Communication effective sur ce dispositif mais aucune demande effectuée de la part</p> <p><u>Objectif 2025 :Nouvelle communication sur ce sujet (note de service) afin que des salarié.e.s puissent bénéficier de cette action</u></p>
2. Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein de l'association	Réalisation de contrôles périodiques comparatif des salaires d'intégration	<p>Nombre de contrôle réalisés en 2023 :24 soit 100%</p> <p>Nombre de contrôle réalisés en 2024 :24 soit 100%</p> <p><u>Objectif 2025 :24 contrôles</u></p>

4-Suivi et mesures de publicité

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

Une note de service sera réalisée à destination de l'ensemble des salariés afin d'intégrer le plan d'action 2025 et la synthèse 2024.

Fait à Tarbes le 17/02/2025

Pour le président empêché

Philippe BENTZ

Vice-President



<p>HAPYDOM <i>Services à la personne</i> 7 Rue Morane Saulnier ZAC Bastillac - 65000 TARBES Tél : 05 36 30 01 90</p>
