



Appel à propositions

Etude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

au sein des 7 Branches Textiles-Mode-Cuirs



**47 rue de la Victoire
75 009 PARIS**

1. Contexte

Branches professionnelles concernées

7 Branches composent le « Département dédié Textiles-Mode-Cuirs » (TMC) d'Opcalia :

1. [Chaussure](#)
2. [Couture](#)
3. [Cuirs et peaux](#)
4. [Entretien textile](#)
5. [Habillement](#)
6. [Maroquinerie](#)
7. [Textile](#)

Il s'agit essentiellement de branches industrielles qui, bien qu'héritières d'activités issues d'une longue tradition, se tournent sans cesse vers l'innovation pour se différencier et asseoir leur valeur ajoutée. Certaines d'entre elles sont plus tournées vers le service ou l'artisanat.

Elles sont dotées d'un [Observatoire des métiers](#) commun qui initie régulièrement des travaux paritaires.

C'est dans ce cadre que s'inscrit la prestation ici concernée sur la thématique de **l'Égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes¹.

Egalité professionnelle

Des dispositions **réglementaires** existent en la matière au niveau des entreprises.

Rappel² :

Les entreprises de moins de 50 salarié-e-s ne sont pas soumises à l'obligation d'établir un rapport écrit sur la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise mais n'en sont pas moins tenues « 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 » (*article L 1142-5 du code du travail*)

Les entreprises de 50 à 299 salarié-e-s ont l'obligation :

- d'intégrer un **volet sur la situation comparée** des femmes et des hommes au sein du rapport annuel de la situation économique de l'entreprise
- de négocier un accord collectif ou à défaut construire un plan d'actions unilatéral sur au moins 3 domaines d'action parmi les 9 définis ; et en l'absence duquel l'entreprise doit s'acquitter d'une pénalité financière en cas de contrôle

Les entreprises à partir de 300 salarié-e-s doivent quant à elles :

- établir un **rapport de situation comparée** (RSC)
- négocier également un accord collectif ou à défaut construire un plan d'actions unilatéral sur 4 des 9 domaines d'actions minimum.

¹ Plus globalement, parmi 1 094 accords de branche enregistrés en 2017, 169 ont porté sur ce thème (+ 25 % par rapport à 2016) d'après la DGT (La négociation collective en 2017)

² <https://www.opcalia.com/sengager-a-son-rythme-dans-une-demarche-responsable>

En outre, des **négociations** au moins quadriennales doivent s'engager **dans les branches** sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle, ainsi que sur celles permettant de remédier aux inégalités constatées.

Le rapport d'activité d'Opcalia TMC 2017³ fait état :

- d'une répartition Femmes - Hommes globale (interbranches) de respectivement 60% et 40%
- d'une proportion d'entreprises de **moins de 50 salarié.e.s de 94%** (sur près de 10 000)

Ces branches représentent donc en forte majorité des entreprises non soumises - à proprement parler - aux obligations engageant les entreprises de plus de 50 salarié.e.s. Néanmoins, elles expriment un intérêt à **objectiver la situation**.

Constat/Problématique - Enjeux

Les négociations précitées portent notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle,
- les conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salarié(e)s à temps partiel (*Article L2241-11 du Code du Travail*)

Elles se déroulent à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes, principalement à partir d'indicateurs chiffrés sur ces différents volets.

Or **tous les indicateurs ne sont pas disponibles** auprès des institutions produisant des statistiques publiques. Les branches ne disposent donc pas de données suffisamment **précises et actualisées** sur leur périmètre en la matière.

D'où la nécessité de **recueillir ces éléments auprès des entreprises** :

- en l'occurrence, majoritairement non soumises à l'obligation touchant les entités de plus de 50 salarié.e.s
- généralement sur-sollicitées dans des démarches de type enquêtes

2. Objet du présent cahier des charges

Objectifs

Les 7 branches souhaitent établir **un état des lieux** quant à la situation de l'égalité professionnelle **au sein de leurs périmètres respectifs**, ce afin :

- d'**objectiver** l'égalité par des chiffres **récents** et les plus **exhaustifs/représentatifs** possibles
- de **dégager des axes d'amélioration** en la matière **selon le contexte de chaque branche**
- d'**alimenter de prochaines négociations**

³ <https://www.observatoiremodetextilescuirs.com/actualites/rapport-activites-textiles-mode-cuirs-2017>

Travaux et méthodologie

Les travaux comprendront :

- Un **volet diagnostic** présentant des :
 - o *des éléments **quantitatifs** : indicateurs fournis au prestataire par les branches dès que celui-ci sera sélectionné.*
- Un **volet appui-conseil** permettant de :
 - o *proposer un **plan d'actions concret** (objectifs, conditions pratiques,...) pour améliorer la situation de l'égalité professionnelle*
 - o *dégager les principaux points pouvant alimenter des négociations futures de branche, sensibiliser les branches aux évolutions réglementaires en la matière*

Attendus quant aux offres remises dans le cadre de cet appel à propositions :

Les candidat(e)s devront présenter :

- Toute ressource **documentaire/statistique** existante, identifiée comme de nature à alimenter ces travaux⁴ ;
- Un **projet de questionnaire** pour la collecte des données qui permettront le calcul des indicateurs retenus afin de caractériser la situation de l'égalité professionnelle et qui sera adressé aux entreprises des Branches participantes qui souhaiteront privilégier cette modalité ;
- Les moyens envisagés pour **faciliter la démarche & inciter** les entreprises à se mobiliser.

☞ A noter enfin que l'analyse des données recueillies sera d'abord produite et restituée pour les **3 Branches** suivantes : Chaussures, Tanneries-Mégisseries, Maroquinerie, plus particulièrement pilotes sur cette initiative.

- Elles constitueront un **LOT 1**
- Les Branches Textile et Habillement constitueront le **LOT 2**
- Enfin, un **LOT 3 optionnel** (2 autres branches restantes) sera également à inclure dans la proposition

A cet effet, les propositions préciseront la **conduite de mission** envisagée pour cette **démarche certes commune** à 7 Branches **mais dont les attentes** donc les livrables **pourront être spécifiques à chacune** (contenu, modalités de recueil de données le cas échéant, existant, ...).

Livrables souhaités

→ **UN rapport PAR BRANCHE :**

- Formalisant l'**état des lieux diagnostic** de la situation en termes d'Egalité professionnelle à partir des **indicateurs et besoins définis en lien avec chaque branche**
 - ☞ Indicateurs **récents, explicités, fiabilisés & contextualisés**

⁴ A noter que des données Formation pourront être mises à disposition par Opcalia.

- Comprenant les **préconisations** validées/priorisées par chacune dans le cadre d'un **plan d'actions opérationnel**, à partir des constats du diagnostic et des enseignements issus de la phase de conseils

3. Parties prenantes

- Fédérations de chacune des branches
- Organisations syndicales
- Opcalia

4. Budget

Les propositions budgétaires devront couvrir l'ensemble des coûts et frais engagés pour la réalisation des travaux, notamment les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Elles tiendront compte des 3 LOTS précédemment évoqués (dont 1 optionnel).

L'enveloppe MAXIMUM est de 80 000 €.

5. Planning prévisionnel

Décision paritaire	16 octobre 2018 (SPP)
Lancement de la consultation	30 novembre 2018
Date limite de réception des propositions	20 décembre 2018
Analyse des offres et sélection des offres (dont audition éventuelle)	Entre le 8 et le 11 janvier 2019
Lancement des travaux	A compter du 15 janvier 2019
Restitutions pour les 3 branches « pilotes » (LOT 1)	Semaine du 11 mars 2019
Restitution pour les Branche Textile et Habillement (LOT 2)	Mai 2019
Restitution pour les branches du LOT 3 (optionnel)	Juillet 2019

6. Critères d'appréciation des candidatures

Les propositions (**15 pages maximum**) devront :

- Comporter une présentation générale des candidat.e.s
- Démontrer leur bonne compréhension de la mission
- Exposer la méthodologie, les interlocuteurs à associer, le déroulé et les livrables envisagés (des exemples seront appréciés)

→ Formaliser les informations suivantes :

- La composition de l'équipe mobilisée, le profil des intervenant.e.s dont les CV mettront en valeur le lien avec le type de prestation ici concernée et l'interlocuteur.trice référent.e pour ces travaux
- Une liste de références pour des projets similaires (critères de sélection : expertise sur l'égalité professionnelle, branche professionnelle, possibilité d'accompagner les entreprises à répondre et garantie quant à la représentativité des résultats, ...)
- Un planning (cadrage, production, restitutions)
- Une proposition tarifaire (€ HT & TTC) détaillée avec le nombre de jours envisagés.

Par ailleurs, il sera également attendu du futur prestataire :

- **D'intervenir en comités pour réactions/validation des productions**, de conduire des réunions de travail
- D'avoir une posture de conseil, de faire preuve de **pédagogie**, d'être **force de propositions** et d'argumenter les éventuels arbitrages (avantages-inconvénients, ...)
- De veiller à la **fiabilité** des productions (pertinence, opérationnalité, ...)
- **De transmettre, dans les délais convenus, des livrables de qualité** qui pourront être réutilisés (format électronique et actualisable) par les commanditaires
- **De favoriser l'appropriation** des travaux auprès des commanditaires

Des interactions régulières permettront enfin de suivre l'avancement de la mission.

7. Modalités de réponse

Cet appel à propositions est ouvert au 30/11/2018. La réponse devra être adressée :

- **Au plus tard le : 20 / 12 / 2018 - à 12h (heure métropole)**
- Sous format électronique à : s.chouvelon@chaussuredefrance.com ;
christelle.grumeau@opcalia.com

Les candidats seront individuellement informés de la suite donnée à leur proposition suite à leur examen par l'ensemble des parties prenantes.

Une audition pourra être organisée.

Le prestataire non retenu ne peut prétendre à aucune indemnité ni contester pour quelque motif que ce soit le bien-fondé de la décision du comité technique.

Opcalia n'est engagé qu'après notification et conventionnement avec le prestataire.