CHR Talent

Mixité des métiers et égalité professionnelle

Mes droits, mon métier, mes choix : au CFA comme en entreprise

Module e-learning · toutes formations · 1 h 30 · Indicateur 8 – Doc. 8.4



À la fin de ce module, je serai capable de…

Comprendre

ce qu'est la mixité des métiers et pourquoi elle compte

Repérer

les idées reçues qui orientent les choix de métier

Connaître

mes droits : égalité de traitement et de salaire

Lire

ce que recouvre la rémunération et les règles de transparence

Agir

face à une inégalité, et savoir à qui m'adresser

Ce module concerne tout le monde : femmes et hommes, apprentis aujourd'hui, managers ou RH demain.

Déroulé du module

1	2	3	4	5	6
Mixité des métiers	**Vos droits au travail**	**Salaire et transparence**	**Carrière et parentalité**	**Agir**	**Questionnaire Doc. 8.5**
20 min	20 min	20 min	15 min	10 min	5 min

Durée totale : 1 h 30 environ. Vous pouvez faire des pauses et reprendre à tout moment.

Comment suivre ce module en ligne ?

À mon rythme

Je lis chaque diapositive, je peux revenir en arrière et faire des pauses.

Activités « À vous »

Je réfléchis avant de lire la réponse : c'est là que j'apprends le plus.

Questionnaire final

Je réponds au questionnaire Doc. 8.5 sur la plateforme à la fin du module.

Une question ?

Mon formateur référent ou la responsable pédagogique me répond.

Si ce module fait écho à une situation vécue, vous pouvez en parler en privé à votre formateur ou à la responsable pédagogique.



Séquence 1

Mixité des métiers

Les métiers n'ont pas de sexe

La mixité d'un métier, c'est quoi ?

Un métier mixte

Femmes et hommes y sont tous les deux bien représentés. On parle souvent de métier mixte quand chaque sexe représente entre 40 % et 60 % des personnes qui l'exercent.

Un métier non mixte

Un sexe est très majoritaire (plus de 70 % par exemple). On dit alors que le métier est « féminisé » ou « masculinisé ».

Ségrégation horizontale

Femmes et hommes n'exercent pas les mêmes métiers.

Ségrégation verticale

Dans un même métier, les femmes accèdent moins aux postes de direction : c'est le « plafond de verre ».

Des choix d'orientation encore très genrés

Personnes inscrites à France Travail, fin 2025 (infographie France Travail, mars 2026)

63 %

des femmes en recherche d'emploi visent un métier où plus de 70 % des salariés sont des femmes

8 %

seulement des femmes visent un métier où plus de 70 % des salariés sont des hommes

11 %

des femmes inscrites visent le commerce et la vente, contre 2 % des hommes

« Effet frontière » : il est difficile de se projeter dans un métier où plus de 60 % des personnes sont de l'autre sexe.

Pourquoi les métiers restent-ils peu mixtes ?

Les stéréotypes

Dès l'enfance : jouets, tâches, compliments différents selon le sexe.

L'orientation

Des filières conseillées différemment aux filles et aux garçons.

Le manque de modèles

Peu de personnes « comme moi » dans le métier : difficile de s'y voir.

Les offres et les images

Annonces au masculin, visuels qui ne montrent qu'un seul sexe.

Les compétences n'ont pas de sexe : elles s'apprennent. Ce sont les représentations qui freinent les choix.

Nos cinq métiers sont ouverts à toutes et à tous

Formation	Compétences clés	Ce qui fait la réussite
Conseiller de vente (CV)	Accueil, écoute, argumentation, conseil	La qualité de la relation client, pas le sexe du vendeur
Négociateur technico-commercial (NTC)	Prospection, négociation, connaissance technique	La méthode, la préparation et la persévérance
Responsable d'établissement marchand (REM)	Gestion, animation d'équipe, pilotage des ventes	Le leadership, qui se développe en formation
Manager d'établissement marchand (MEM)	Management, stratégie commerciale, gestion des ressources humaines	L'équité et la posture du manager
Assistant ressources humaines (ARH)	Recrutement, paie, droit du travail, relations sociales	La rigueur et le sens du service, pour tous les profils

À vous : vrai ou idée reçue ?

Réfléchissez à chaque phrase, puis lisez la réponse.

« La négociation B to B, c'est un métier d'hommes. »

Idée reçue : la performance commerciale dépend de la méthode et de l'expérience.

« Une équipe mixte comprend mieux une clientèle variée. »

Vrai : la diversité des points de vue améliore la relation client et les décisions.

« Les RH, c'est un métier de femmes. »

Idée reçue : les RH ont besoin de profils variés, à l'image des salariés.

« On peut écrire “vendeuse” dans une offre si l'équipe est féminine. »

Faux : une offre ne peut pas viser un seul sexe. On écrit « vendeur / vendeuse (H/F) ».



Séquence 2

Vos droits au travail

Mêmes droits, mêmes chances

Aucune décision fondée sur le sexe

Articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail



Recrutement



Rémunération



Formation



Promotion



Horaires, mutation



Sanction, rupture

- Le sexe, la grossesse, la situation de famille, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ne peuvent justifier aucune de ces décisions.
- Les mêmes critères, liés au poste, s'appliquent à toutes et à tous.
- Exception très rare : le sexe est une condition déterminante du poste (mannequin, artiste interprétant un rôle).

Apprenti·e, vous êtes salarié·e : mêmes droits

Même salaire

Le salaire d'apprentissage dépend de l'âge, de l'année de contrat et de la convention collective, jamais du sexe.

Mêmes avantages

Primes, commissions, tickets restaurant, remboursement des transports : mêmes règles pour tous.

Mêmes conditions

Tenues, vestiaires et équipements adaptés à chacun ; mêmes tâches pour un même poste.

Même protection

Sexisme et harcèlement interdits, au CFA comme dans l'entreprise.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail : toutes les règles d'égalité du Code du travail s'appliquent.

Offres d'emploi et entretiens : ce qui est permis

Interdit

- « Recherche vendeuse », « commercial homme »
- Demander : « Êtes-vous enceinte ? Voulez-vous des enfants ? »
- Demander la situation de famille ou qui garde les enfants
- Écarter une candidature parce que « l'équipe est déjà masculine »

Permis

- « Vendeur / vendeuse (H/F) », « Négociateur·rice »
- Questions sur l'expérience, les compétences, la motivation
- Exigences liées au poste : permis B pour des visites clients
- La même grille d'évaluation pour tous les candidats

Séquence 3

Salaire et transparence

À travail de valeur égale, salaire égal

Les écarts de salaire en France

Secteur privé, données 2024 (Insee Focus n° 377, février 2026)

21,8 %

d'écart de revenu salarial sur l'année entre femmes et hommes

14,0 %

d'écart à temps de travail équivalent (le temps partiel est neutralisé)

3,6 %

d'écart à poste identique, dans le même établissement

Les écarts viennent du temps partiel, de métiers et de postes différents… et d'une part que rien ne justifie.

Rémunération et « travail de valeur égale »

Articles L. 3221-2 à L. 3221-4 du Code du travail

La rémunération, c'est…

- le salaire de base
- les primes et les commissions sur ventes
- les heures supplémentaires
- les avantages en nature et en argent
- les augmentations

Un travail de valeur égale, c'est…

- des connaissances comparables (diplôme, pratique)
- une expérience comparable
- des responsabilités comparables
- une charge physique ou nerveuse comparable

Deux postes différents peuvent être « de valeur égale » : ils doivent alors être payés de la même façon.

L'index de l'égalité professionnelle

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés
Une note sur 100 publiée chaque année, au plus tard le 1er mars, sur le site de l'entreprise.

Si la note est inférieure à 75 points
L'entreprise doit prendre des mesures de correction ; à défaut, elle risque une pénalité financière.

- **Écart de rémunération**
- **Écart d'augmentations**
- **Écart de promotions (250 salariés et plus)**
- **Augmentation au retour de congé maternité**
- **Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations**

Vous pouvez consulter l'index de votre entreprise d'accueil : il est public.

Ce qui va changer : la transparence des salaires

Directive européenne 2023/970 – projet de loi présenté en Conseil des ministres le 10 septembre 2026

Dès le recrutement

Le candidat est informé de la fourchette de rémunération du poste.

Droit à l'information

Chaque salarié peut connaître le niveau moyen de rémunération des postes de valeur égale.

Fin du secret imposé

Les clauses interdisant de parler de son salaire ne seront plus permises.

Nouveaux indicateurs

Ils remplaceront l'index, à partir de 2028 (index maintenu en 2027).

Texte en cours d'examen au Parlement : les dates et modalités définitives restent à confirmer.

À vous : cas pratique

Lisez le cas, répondez mentalement aux deux questions, puis lisez la réponse.

Le cas

Sarah et Karim sont conseillers de vente dans le même magasin, au même rayon, avec la même ancienneté. Karim touche une prime mensuelle de 120 € « parce qu'il décharge les livraisons ». Sarah décharge aussi les livraisons deux jours par semaine.

1) Est-ce légal ?
2) Que peut faire Sarah ?

La réponse

1) Une prime doit reposer sur un critère objectif, lié au travail et appliqué de la même façon à tous. Si Sarah fait la même tâche, elle doit en bénéficier : sinon, c'est une inégalité de rémunération.

2) Elle demande des explications à son manager ou aux RH, en parle au CFA et peut saisir le CSE, l'inspection du travail ou le Défenseur des droits.



Séquence 4

Carrière et parentalité

Évoluer, être parent, sans être pénalisé·e

Grossesse et parentalité : des droits protégés

Droit	Ce qu'il faut savoir
Congé de maternité	16 semaines pour un premier ou deuxième enfant (durée plus longue à partir du 3e enfant ou en cas de naissances multiples)
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	25 jours calendaires (32 en cas de naissances multiples), en plus des 3 jours de congé de naissance
Congé supplémentaire de naissance	Nouveau depuis le 1er juillet 2026 (enfants nés depuis le 1er janvier 2026) : 1 ou 2 mois pour chaque parent, indemnisé à 70 % du salaire net le 1er mois et 60 % le 2e
Protection	Pas de rupture du contrat pendant la grossesse et le congé de maternité, sauf faute grave sans lien avec la grossesse
Au retour	Même poste ou poste similaire, même rémunération, et les augmentations générales accordées pendant l'absence

Le plafond de verre et comment le briser

Le constat

Plus on monte dans la hiérarchie, moins il y a de femmes. Le temps partiel, les interruptions de carrière et les stéréotypes sur le « profil de manager » freinent les promotions.

Ce que dit la loi

Loi Rixain du 24 décembre 2021 : dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, au moins 30 % de femmes parmi les cadres dirigeants depuis 2026, et 40 % en 2029.

Dans le commerce, de nombreuses vendeuses deviennent responsables de rayon ou de magasin : REM et MEM sont des tremplins pour toutes et tous.

Demain manager ou RH : mes bons réflexes

Annonces épicènes

Intitulé H/F, critères liés au poste, visuels mixtes

Grilles objectives

Salaires, primes et promotions sur des critères écrits et mesurables

Retour de congé

Un entretien au retour, un rattrapage des augmentations

Organisation

Plannings équitables et compatibles avec la vie familiale

Mesurer

Suivre les écarts femmes-hommes et agir dessus

Ne rien laisser passer

Recadrer toute remarque sexiste dès la première fois



Séquence 5

Agir

Je connais mes droits, je sais à qui m'adresser

Face à une inégalité : les étapes

1. Je m'informe

Convention collective, grille de salaires, index de l'entreprise, fiche Doc. 8.2

2. Je demande

Des explications à mon manager, à mon maître d'apprentissage ou aux RH

3. J'en parle au CFA

Mon formateur ou la responsable pédagogique, en toute confidentialité

4. Je me fais aider

CSE, inspection du travail, Défenseur des droits, syndicats

Je garde des traces : bulletins de paie, courriels, dates, noms des témoins. Je suis protégé·e si j'agis de bonne foi.

Vers qui me tourner ?

À CHR Talent	Contact
Responsable pédagogique	Margaux Bozburun – 06 71 44 04 37
Directeur	Arash Mortazavi – 06 95 68 68 99
Par écrit	admissions@chrtalent.fr

À l'extérieur	Contact
Défenseur des droits (discriminations)	3928 ou 09 69 39 00 00 – defenseurdesdroits.fr
Inspection du travail	Direction régionale (DRIEETS en Île-de-France)
Violences faites aux femmes	3919 (gratuit, anonyme, 24 h/24)

Ce que je retiens

Métiers pour tous

Les métiers n'ont pas de sexe : je choisis selon mes envies et mes compétences

Égalité de traitement

Aucune décision fondée sur le sexe

Salaire égal

À travail de valeur égale, rémunération égale

Parentalité protégée

Congés, protection et retour garantis

J'agis

Je m'informe, je demande, je signale

L'égalité professionnelle fait partie des compétences attendues dans tous nos métiers.

CHR Talent

À vous de jouer !

Répondez maintenant au questionnaire de connaissances (Doc. 8.5) sur la plateforme. Il prend environ 10 minutes.



Une question ? admissions@chrtalent.fr · 06 95 68 68 99