

Objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévu aux articles L. 1142-8 et suivants et D. 1142-2 et suivants du code du travail, s'établit pour l'ANCV à 81 points sur 100 au titre de l'année 2025.

Deux indicateurs sur quatre de l'index n'ont pas obtenu la note maximale :

- L'indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 31 sur 40 points ;
- L'indicateur de parité parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations est de 0 sur 10 points.

Conformément aux articles L. 1142-9-1, L. 2242-3, D. 1142-6-1 et R. 2242-2 du code du travail, l'ANCV se donne les objectifs de progression décrits ci-dessous.

1. Sur l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

1.1. Objectifs de progression dans le domaine de l'embauche

L'ANCV se donne pour objectif d'augmenter la proportion globale de femmes dans les embauches et les promotions dans les emplois repères d'administrateur système et réseaux, d'assistant maîtrise d'ouvrage et de directeur, à 50%. En effet, les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans ces emplois repères, qui comportent des effectifs significatifs et bénéficient de niveaux de rémunération plus élevés sur le marché du travail.

Pour ces emplois repères, la priorité est donnée à l'embauche d'une femme en cas d'égalité de compétences, d'expérience professionnelle, de nature des diplômes et de perspectives d'évolution professionnelle, appréciées en fonction des compétences requises pour exercer l'emploi proposé.

L'ANCV veille à ce que la rémunération proposée à l'embauche pour un poste à pourvoir soit identique pour les femmes et les hommes ayant la même qualification, à compétences, parcours et profils équivalents.

L'ANCV met en œuvre un processus de recrutement ouvert, fondé sur la publication systématique de fiches de poste en interne et en externe, et rigoureux, permettant d'évaluer objectivement et collégialement les candidats par rapport au besoin et aux objectifs de progression.

1.2. Objectifs de progression dans le domaine de la promotion professionnelle

L'ANCV se donne pour objectif de parvenir à un taux de promotion de 66% de femmes et d'augmenter la proportion de femmes dans les embauches et les promotions dans les emplois repères d'administrateur système et réseaux, d'assistant maîtrise d'ouvrage et de directeur, à 50%.

L'ANCV met en œuvre un processus de recrutement ouvert, fondé sur la publication systématique de fiches de poste en interne et en externe, et rigoureux, permettant d'évaluer objectivement et collégialement les candidats par rapport au besoin et aux objectifs de progression. Elle veille à identifier les profils des candidats hommes et femmes qui sont en corrélation avec les compétences recherchées dans le cadre des postes à pourvoir.



L'Agence maintient des dispositifs visant un double objectif d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail contribuant au développement de la performance à long terme, permettant un environnement de travail stable et souple, intégrant les contraintes inhérentes à la vie personnelle et familiale, et par conséquent favorable au développement de carrière des femmes et des hommes :

- horaires variables ;
- télétravail ;
- déconnexion numérique ;
- travail à temps partiel ;
- aménagement d'horaire et de télétravail pour les femmes enceintes ;
- congé post-maternité ou post-adoption ;
- absences exceptionnelles pour garde d'enfant de moins de seize ans ;
- don de jours de repos aux proches aidants ;
- dispositions sur la qualité de vie et des conditions de travail portant sur le maintien de relations de travail constructives.

Afin que les absences liées à la maternité, à l'adoption ou à la parentalité ne soient pas des obstacles au développement professionnel, un entretien professionnel est organisé annuellement avec le responsable hiérarchique.

1.3. Objectifs de progression dans le domaine de la rémunération effective

L'ANCV se donne pour objectifs :

- d'obtenir un taux de femmes et un taux d'hommes bénéficiant d'une augmentation dans le cadre des campagnes d'augmentation individuelles destinées à prendre en compte les résultats professionnels et l'évolution des missions et des responsabilités, qui soient proches ;
- de réduire les écarts entre les rémunérations moyennes des femmes et celles des hommes pour les emplois repères ou groupes d'emplois repères pour lesquels cette différence est en défaveur des femmes : directeur régional/chef de service, attaché commercial, assistant de gestion/assistant comptable, chef de projet.

L'ANCV réserve 20% de l'enveloppe dédiée aux mesures salariales individuelles (mesures d'harmonisation et augmentations individuelles) décidées dans le cadre de la campagne annuelle, hors promotions, aux mesures d'harmonisation entre les femmes et les hommes en situation comparable.

2. Sur l'indicateur relatif à la parité parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

2.1. Objectifs de progression dans le domaine de l'embauche

L'ANCV se donne pour objectif d'augmenter la proportion de femmes embauchées dans l'emploi de directeur, à 50%.

La priorité est donnée à l'embauche d'une femme en cas d'égalité de compétences, d'expérience professionnelle, de nature des diplômes et de perspectives d'évolution professionnelle, appréciées en fonction des compétences requises pour exercer l'emploi proposé.

L'ANCV met en œuvre un processus de recrutement ouvert, fondé sur la publication systématique de fiches de poste en interne et en externe, et rigoureux, permettant d'évaluer objectivement et collégialement les candidats par rapport au besoin et aux objectifs de progression.

2.2. Objectifs de progression dans le domaine de la promotion professionnelle

L'ANCV se donne pour objectif de parvenir à un taux de promotion de 66% de femmes à un grade supérieur.



L'ANCV met en œuvre un processus de recrutement ouvert, fondé sur la publication systématique de fiches de poste en interne et en externe, et rigoureux, permettant d'évaluer objectivement et collégialement les candidats par rapport au besoin et aux objectifs de progression. Elle veille à identifier les profils des candidats hommes et femmes qui sont en corrélation avec les compétences recherchées dans le cadre des postes à pourvoir.



Les présents objectifs de progression sont déclarés auprès du ministère du travail dans les conditions définies par l'article D. 1142-5 du code du travail et sont publiés sur le site internet de l'ANCV www.ancv.com