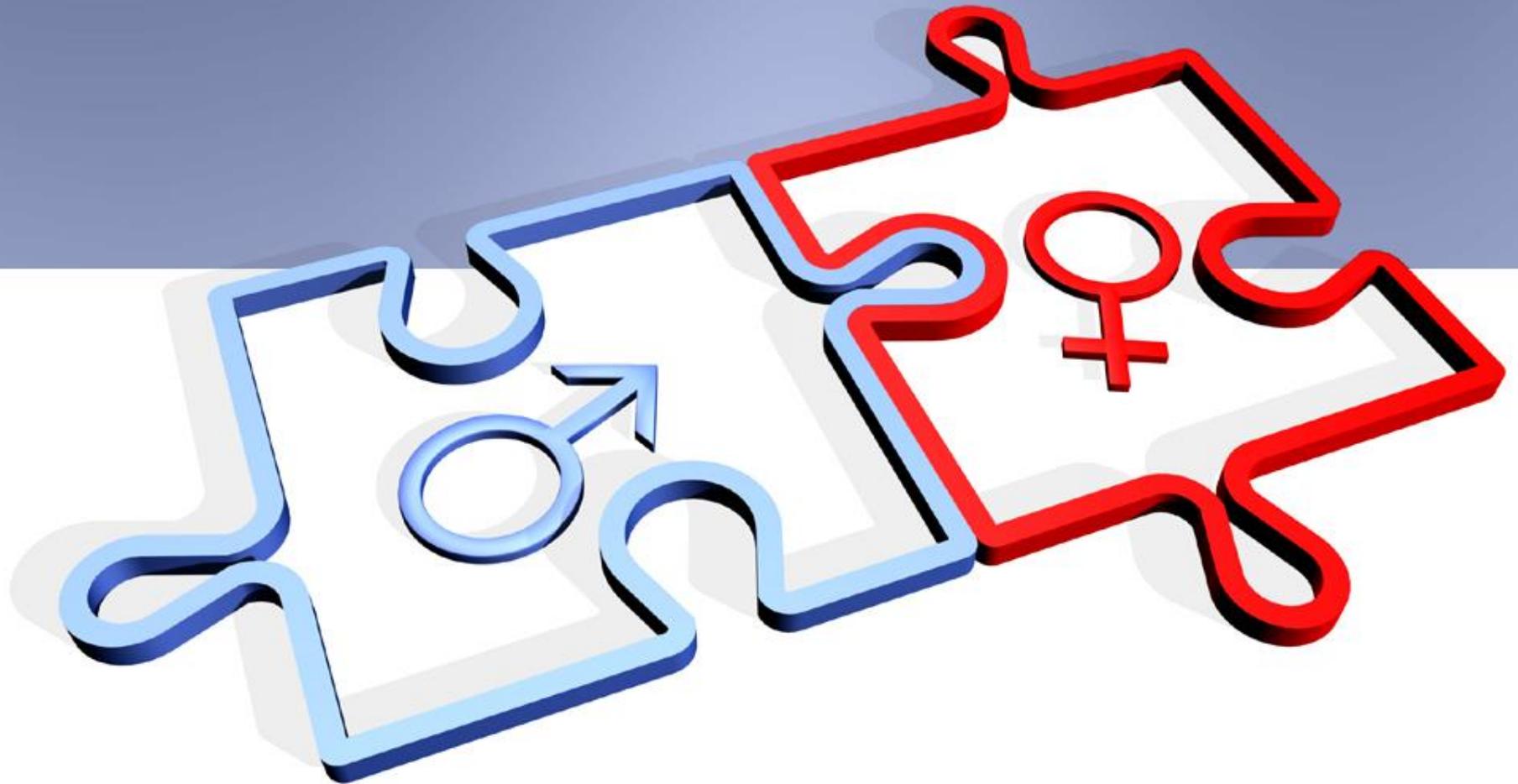
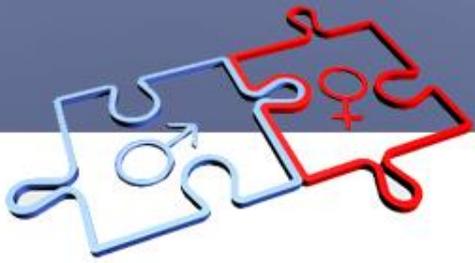


ADAPAH NORD 54

Résultat égalité Hommes-Femmes 2020-2024

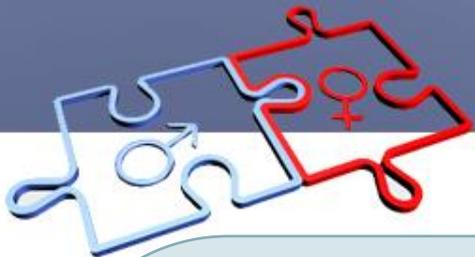


Résultats 2020 à 2024: Égalité Hommes-Femmes



	2020	2021	2022	2023	2024
Écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes (incluant les promotions)	15/35	35/35	35/35	35/35	35/35
Augmentation des salariées de retour de congé maternité	0/15	0/15	15/15	15/15	Non calculable
Nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	0/10	0/10	0/10	0/10	0/10
Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	40/40	40/40	38/40	39/40	40/40
Total de points obtenus	55 points	75 points	88 points	89 points	75 points
Nombre de points maximum pouvant être obtenu	65 points	85 points	88 points	100 points	85 points
Résultats obtenus	Non calculable	88/100	88/100	89/100	88/100

NOS CONSTATS NOS ENGAGEMENTS



Ces dernières années, l'Adapah Nord 54 s'est largement engagée en faveur du développement de son personnel masculin.

Ainsi, si à partir de 2019, l'encadrement prend un virage exclusivement féminin, nos orientations RH ont favorisé l'embauche, l'intégration et la fidélisation d'hommes au sein de nos effectifs. En effet, la part de salarié masculin dans l'effectif total au 31 décembre oscille entre 5 et 6 % entre 2020 et 2024.

Le plan égalité Hommes-Femmes élaboré dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires témoigne d'une volonté sans équivoque de développer l'embauche, la formation et la valorisation des acquis de l'expérience de nos salariés masculins.

En 3 ans, le taux de formation sur ce public a augmenté de plus de 30 points (50% en 2022, 88% en 2024). Aucun salarié n'a toutefois souhaité s'inscrire dans une démarche de VAE depuis 2020.

La mise en œuvre de l'avenant n°43 à la Convention Collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile dès le mois d'octobre 2021 a amené, outre une meilleure reconnaissance de nos métiers, une augmentation générale des rémunérations. Sa philosophie placée sous le signe de la valorisation des compétences, de la formation et de l'ancienneté, se traduit par une progression conventionnelle et une évolution individuelle des rémunérations.

En 2023, l'avenant 54 suivi de l'avenant 61 à la Convention Collective en 2024 apportent de nouvelles revalorisations salariales au sein de la branche de l'aide à domicile. Ces textes constituent un levier d'attractivité des métiers et assoient l'engagement des partenaires sociaux et des structures en faveur d'une pleine et entière égalité entre salariés hommes et femmes.

Au-delà du cadre légal ou conventionnel, l'Adapah Nord 54 œuvre chaque jour pour lutter contre un lieu commun bien connu de notre métier qui réduit l'aide à domicile à une « profession exclusivement féminine ». Notre stratégie et sa déclinaison consistent non seulement à attirer de nouveaux talents masculins, mais également à sensibiliser les bénéficiaires de nos services à l'acceptation d'intervenants masculins. Cela constitue un enjeu certes ambitieux, mais ô combien essentiel dans une société où nos aînés font aujourd'hui bien souvent et bien plus longtemps le choix du « rester chez soi », induisant des accompagnements de plus en plus techniques et complexes. C'est dans ce contexte que la masculinisation de nos métiers prend tout son sens.