Égalité professionnelle, poursuivons l'action

30 septembre 2021 – UNIS-METIS

FETE
Femmes Egalité Emploi

Ordre du jour

Présentation de FETE
Quelques chiffres
Rappel obligations sur l'égalité professionnelle
Index de l'égalité F/H
Accompagnement de FETE
Questions/échanges

Accompagnement de femmes victimes de discriminations, de violences sexistes au travail etc.

Appui-conseil à la négociation d'accords égalité

FETE
Femmes Egalité Emploi

QUI SOMMES-NOUS ?

FETE s'emploie à faire avancer l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes

- Créée en 1991, historiquement basée à Dijon
- Trois antennes à Besançon, Auxerre et Nevers
- Centre de ressources sur l'égalité f/h

Des événements : forum des métiers, semaines de la mixité, conférences etc.

Des projets développés avec différents publics, de la petite enfance à l'entreprise

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : POURSUIVONS L'ACTION

SUR TROIS GRANDES RÉGIONS

Aider à préparer la négociation des accords égalité professionnelle F/H

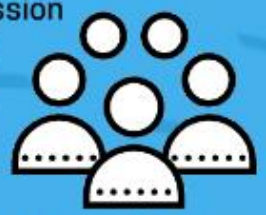
1) Être un soutien opérationnel

2) Transférer nos compétences

3) Faciliter le dialogue social entre la direction et les représentant·e·s du personnel

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : POURSUIVONS L'ACTION

Aider à préparer la négociation des accords égalité professionnelle F/H



syndicats
commission égalité
inspection du travail

Formation collective

section syndicale
en intersyndicale

Accompagnement individuel en entreprise en tripartite, avec la Direction

ACTION FINANCEE EN BFC :

l'Europe s'engage en France

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté Égalité Fraternité

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

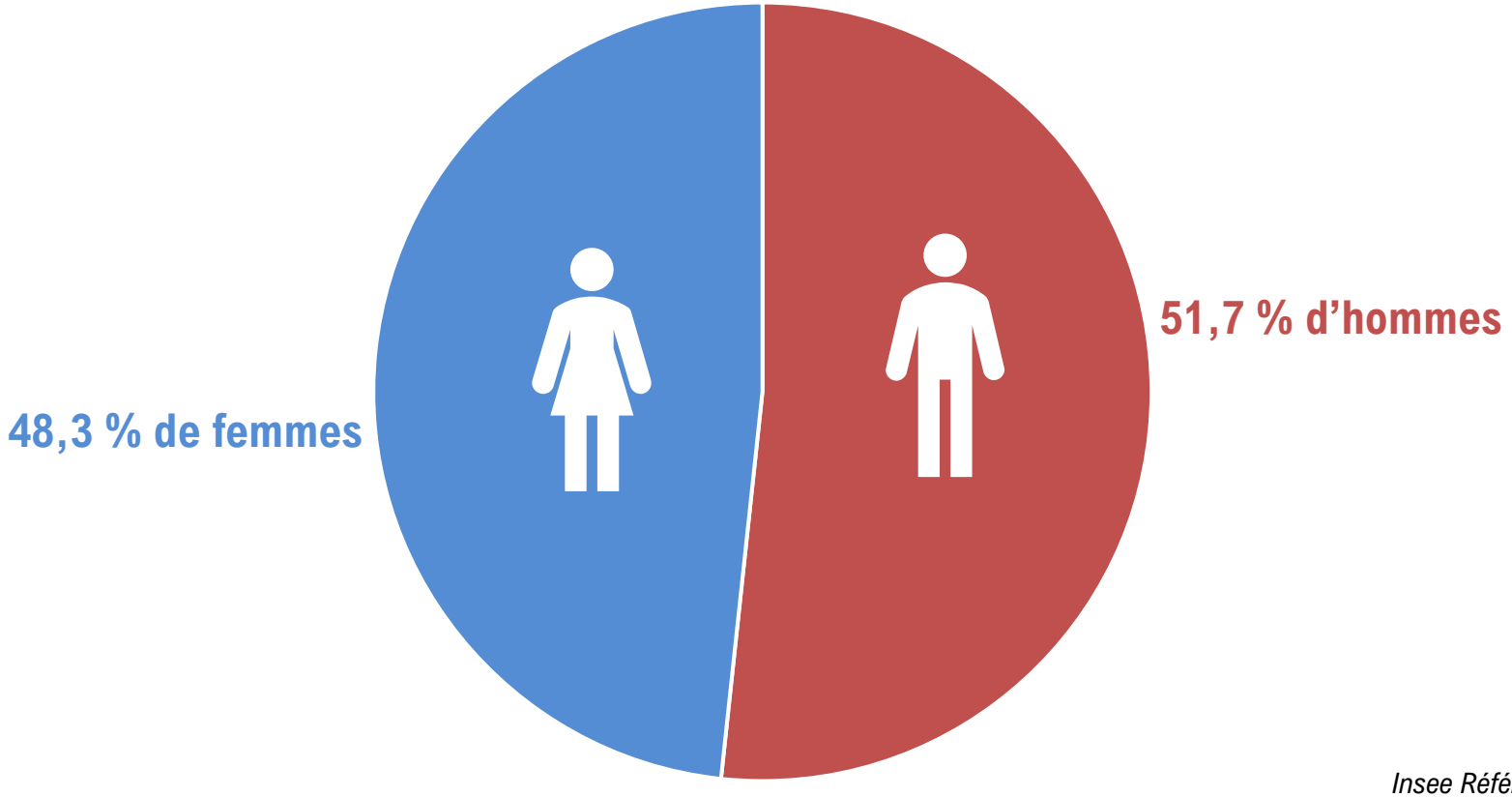
RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE

UNION EUROPÉENNE
Fonds social européen

QUELQUES CHIFFRES

FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE

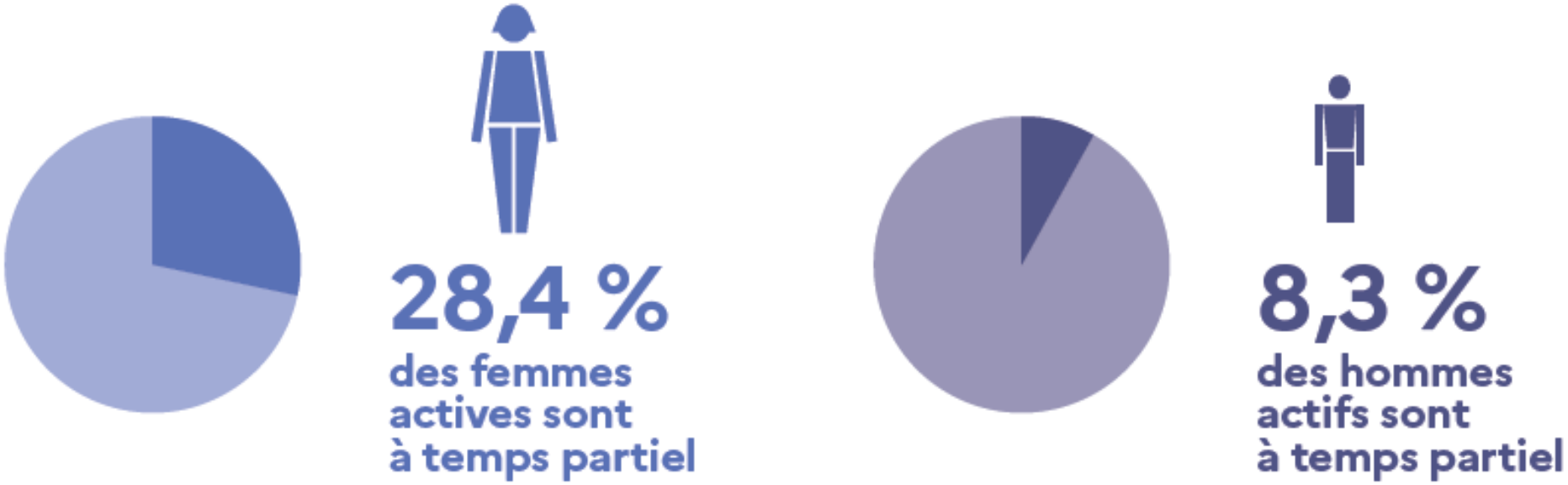
➔ En 2018, les femmes représentaient 48,3 % des travailleurs et travailleuses en France.



Insee Références, édition 2020 – Travail - Emploi

TEMPS PARTIEL

➔ Près d'un tiers des femmes actives sont à temps partiel



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi
Source : Insee, Enquête Emploi 2019

ÉCARTS DE SALAIRE

- 28,5 % d'écart de salaire sur l'ensemble de la population active – résultant surtout de l'inégalité sur les temps de travail.

- 16,8 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à temps complet, tous secteurs confondus.

- Entre 8 et 9 % d'écart non-expliqué.

Insee Première n° 1803, Juin 2020

PRÉCARITÉ SOCIALE

➔ Des retraites plus faibles pour les femmes

Écart des montants moyens mensuels de la retraite de droit direct en 2018

41 %

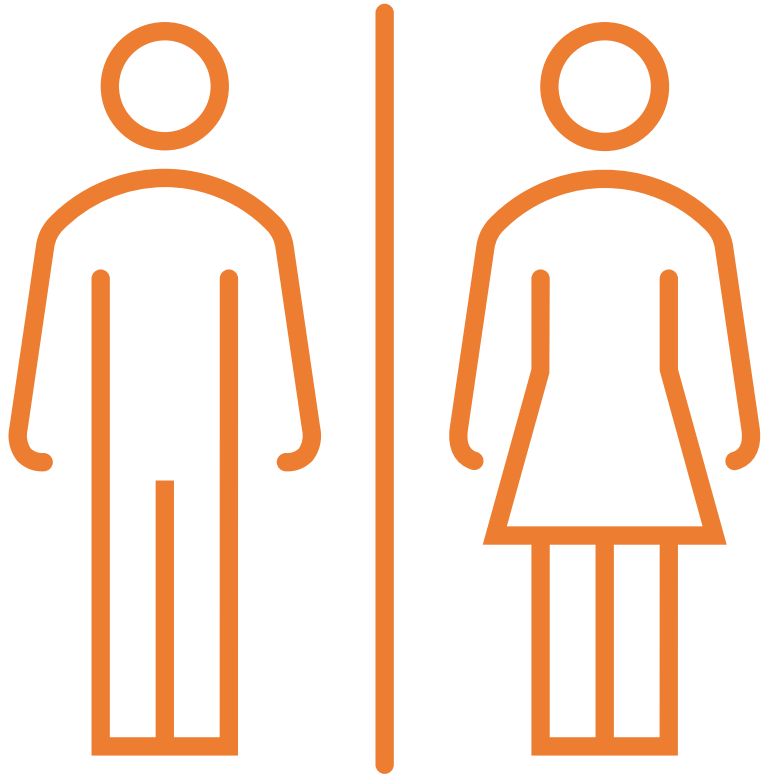
d'écart de pension de droit direct entre les femmes et les hommes pour les retraités résidant en France (y compris majorations pour enfants)

28 %

d'écart parmi l'ensemble des retraités en intégrant la réversion

Champ : tous retraités de droit direct résidant en France, vivant au 31 décembre 2018
Sources : DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE

SEGREGATION DES METIERS



- 10 des 87 familles professionnelles rassemblent près de la moitié des femmes, contre 17 pour les hommes.

- **1/5ème de l'emploi des femmes** se concentre sur les métiers d'agent.e.s d'entretien, d'enseignant.e.s et d'aides-soignant.e.s.

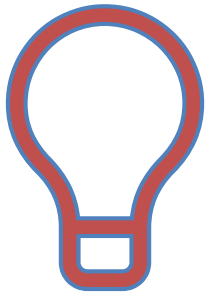
Document d'études – Dares – 2019 – Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?

PENDANT LA CRISE

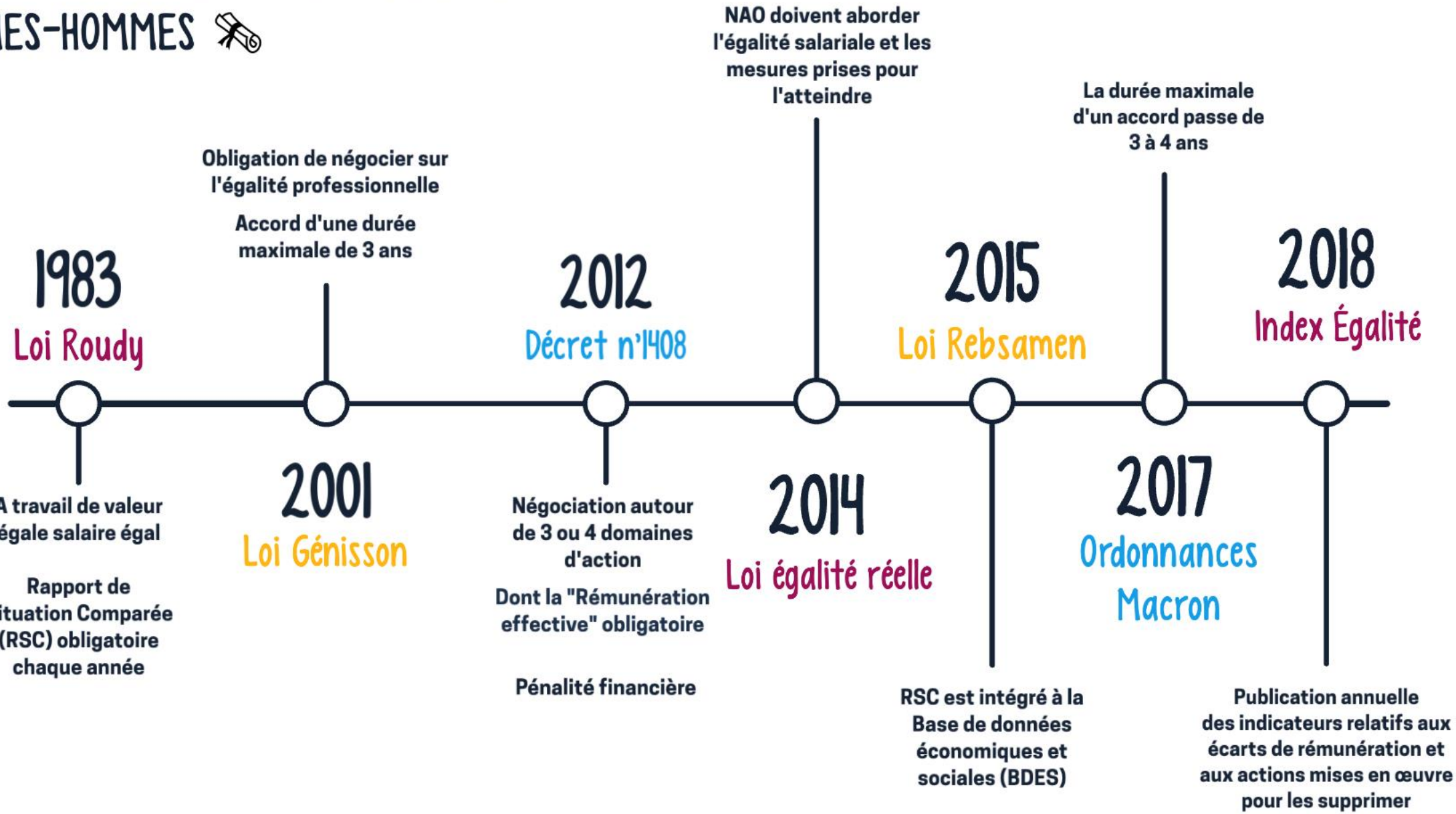
- Les femmes sont surreprésentées dans les métiers qui se sont retrouvés en première ligne, des métiers essentiels, mais dévalorisés :
  - infirmières, aides-soignantes, aides à domicile, nettoyeuses, caissières, secrétaires…

- Parce qu'elles sont plus nombreuses à occuper des emplois précaires, les femmes sont les plus touchées par la crise économique qu'a entrainé la crise sanitaire.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : QUE DIT LA LOI ?



LOIS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES



Synthèse des obligations pour les entreprises

✓ Toute entreprise doit respecter l'égalité professionnelle, quel que soit son effectif.

50 SALARIÉ.E.S MINIMUM DANS L'ENTREPRISE

- **Obligation de calculer, publier et transmettre l'Index.**
- **Obligation de couvrir l'égalité pro par un accord / plan d'action.**

DELEGUÉ.E.S SYNDICAUX.ALES DANS L'ENTREPRISE

- **Obligation de négocier sur l'égalité pro F/H**

50 SALARIÉ.E.S MINIMUM DANS L'ENTREPRISE + CSE MIS EN PLACE

- **Infos via BDES + consultations récurrentes et ponctuelles**

Ces obligations sont cumulatives : la réalisation de l'une ne dispense pas de réaliser les autres !

La BDES, le point de départ pour la négociation des accords et pour le calcul de l'index

- La BDES est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s dotées d'un CSE. Son contenu est fixé selon la taille de l'entreprise :
  - (Article R. 2312-8 pour les – 300 ; Article R. 2312-9 pour les 300 salariés et +).

- En cas de carence de la BDES :
  - Délit d'entrave si la BDES n'est pas mise en place (Article L.2317-1).
  - Action civile du CSE en référé en cas d'insuffisance (Article L. 2312-15).

INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

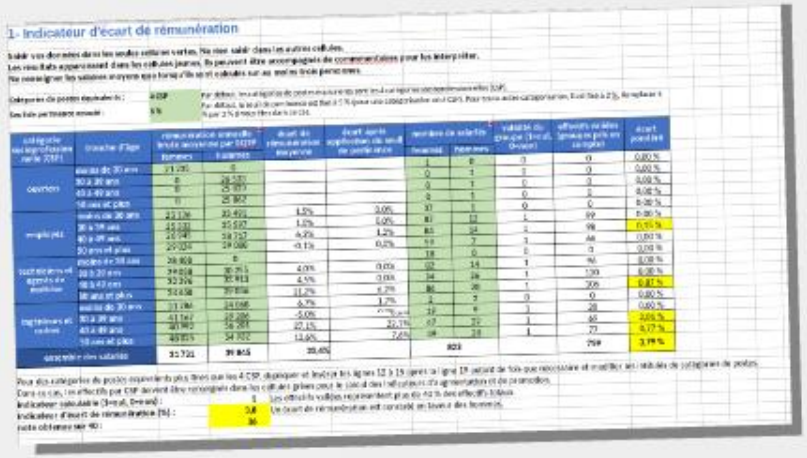
Qu'est-ce que l'Index de l'égalité femmes-hommes ?

NOUVEAUTÉ DE 2019

➔ Institué par la loi *« Liberté de choisir son avenir professionnelle » du 5 septembre 2018*.

Objectif : réduire les écarts de salaire femmes-hommes « injustifiés ».

- Outil statistique, en supplément du contenu déjà obligatoire dans la BDES, pour déceler les écarts à catégorie et âge identiques.
- Il doit être calculé **chaque année au 1er mars** pour toutes les entreprises de 50 salariés et plus.


1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.
Ne renseigner les valeurs en euros que lorsqu'elle sont calculées sur au moins trois personnes.

Catégorie socio-professionnelle (au sens de l'INSEE)	Tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par CSP et âge		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs ayant bénéficié d'une augmentation ou d'une promotion	écart pondéré
		hommes	femmes			hommes	femmes			
employés	moins de 30 ans	21 200	0			1	0	0	0	0,00 %
	30 à 39 ans	0	48 530			0	1	0	0	0,00 %
	40 à 49 ans	0	55 997			0	1	0	0	0,00 %
	50 ans et plus	0	25 862			0	1	0	0	0,00 %
ouvriers	moins de 30 ans	23 126	20 492	8,9%	0,0%	97	12	1	99	0,00 %
	30 à 39 ans	45 033	35 507	1,3%	0,0%	83	14	1	98	0,00 %
	40 à 49 ans	26 047	28 737	-9,3%	1,2%	85	14	1	99	0,00 %
	50 ans et plus	29 059	29 066	-0,1%	0,0%	59	7	1	66	0,00 %
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	26 908	0			18	0	0	0	0,00 %
	30 à 39 ans	34 808	30 351	4,0%	0,0%	102	14	1	116	0,00 %
	40 à 49 ans	32 376	35 913	-4,5%	0,0%	94	14	1	108	0,00 %
	50 ans et plus	32 458	37 858	-11,2%	4,7%	84	28	1	113	0,87 %
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	31 186	28 098	6,7%	1,7%	6	7	0	0	0,00 %
	30 à 39 ans	43 747	39 206	-5,0%	0,0%	31	9	1	28	0,00 %
	40 à 49 ans	47 965	46 997	27,1%	32,1%	67	21	1	88	2,01 %
	50 ans et plus	48 815	34 702	12,6%	7,6%	58	28	1	73	0,99 %
ensemble des salariés		31 721	31 815	20,4%		823			759	3,99 %

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 19 (gris) ci-ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.
Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	1	Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux
Indicateur d'écart de rémunération (%) :	5,8	Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.
note obtenue sur 40 :	36	

Un tableur qui permet d'évaluer la situation des entreprises sur l'égalité salariale "à catégorie / âge égal" avec un score sur 100 points

ou

Le score est calculé grâce à plusieurs indicateurs sur

Rémunérations

Augmentations
Promotions

% de femmes augmentées après leur congé maternité

% du sexe sous-représenté dans les hautes rémunérations

Entreprise de 50 à 250 salarié·e·s

4 INDICATEURS

Entreprise de plus de 250 salarié·e·s

5 INDICATEURS

Indicateurs de l'index : Répartition des points

+ 250 SALARIÉ.E.S

5 indicateurs à calculer :

1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes **– 40 points**
2. Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors promotion) **– 20 points**
3. Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes **– 15 points**
4. Pourcentage de salariées augmentées au retour de leur congé maternité **– 15 points**
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi mes 10 plus hautes rémunérations **– 10 points**

Les indicateurs 2 et 3 sont fusionnés pour les entreprises de moins de 250 salarié.e.s.

Le Ministère du Travail met à disposition des entreprises un simulateur-calculateur en ligne ainsi qu'un tableur Excel pour réaliser le calcul de l'index – l'employeur rentre les données de son entreprise et les calculs se font automatiquement

OBJECTIF

Score à atteindre = 75 points

En dessous de 75 points : l'entreprise est obligée de mettre en place des **mesures correctives** : enveloppe de rattrapage salarial, promotion des femmes, augmentation au retour du congé maternité…

Ces mesures correctives sont à négocier avec les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation sur l'égalité ; en cas de désaccord, l'employeur décide de manière unilatérale après consultation du CSE.

Important : les entreprises ayant obtenu un score supérieur à 75 points ne sont pas dispensées de mettre en place des mesures correctives pour améliorer leur score.

La négociation sur les accords égalité entre les femmes et les hommes perdure

Calcul des indicateurs – exemple indicateur 1

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commmentaires pour les interpréter.
Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents :	4 CSP	Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
Seuil de pertinence associé :	5%	Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	21 727	18 075	-20,2%	-15,2%	9	4	1	13	-0,36%
	30 à 39 ans	23 356	24 664	5,3%	0,3%	45	12	1	57	0,03%
	40 à 49 ans	23 992	25 405	5,6%	0,6%	106	7	1	113	0,12%
	50 ans et plus	24 295	23 833	-1,9%	0,0%	113	7	1	120	0,00%
employés	moins de 30 ans	29 140	27 504	-5,9%	-0,9%	5	12	1	17	-0,03%
	30 à 39 ans	28 818	32 381	11,0%	6,0%	18	25	1	43	0,47%
	40 à 49 ans	30 024	36 351	17,4%	12,4%	24	12	1	36	0,82%
	50 ans et plus	28 501	34 473	17,3%	12,3%	19	4	1	23	0,52%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans		26 374			0	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	36 820	27 559	-33,6%	-28,6%	2	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	32 903	34 402	4,4%	0,0%	3	10	1	13	0,00%
	50 ans et plus	30 832	39 052	21,0%	16,0%	3	5	1	8	0,24%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	37 952	37 201	-2,0%	0,0%	2	12	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	58 247	54 525	-6,8%	-1,8%	11	52	1	63	-0,21%
	40 à 49 ans	60 767	69 317	12,3%	7,3%	2	46	0	0	0,00%
	50 ans et plus	70 528	88 324	20,1%	15,1%	4	35	1	39	1,08%
ensemble des salariés		26 904	51 155	47,4%		613			545	2,68%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.
Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	1	Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
indicateur d'écart de rémunération (%) :	2,7	Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.
note obtenue sur 40 :	37	

1- écart rémunération | 2- écart augmentations | 3- écart promotions | 4- AI maternité | 5- 10 + ...

Calcul des indicateurs – exemple indicateur 1

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commmentaires pour les interpréter.
Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents :	4 CSP	Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
Seuil de pertinence associé :	5%	Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	21 727	18 075	-20,2%	-15,2%	9	4	1	13	-0,36%
	30 à 39 ans	23 356	24 664	5,3%	0,3%	45	12	1	57	0,03%
	40 à 49 ans	23 992	25 405	5,6%	0,6%	106	7	1	113	0,12%
	50 ans et plus	24 295	23 833	-1,9%	0,0%	113	7	1	120	0,00%
employés	moins de 30 ans	29 140	27 504	-5,9%	-0,9%	5	12	1	17	-0,03%
	30 à 39 ans	28 818	32 381	11,0%	6,0%	18	25	1	43	0,47%
	40 à 49 ans	30 024	36 351	17,4%	12,4%	24	12	1	36	0,82%
	50 ans et plus	28 501	34 473	17,3%	12,3%	19	4	1	23	0,52%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans		26 374			0	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	36 820	27 559	-33,6%	-28,6%	2	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	32 903	34 402	4,4%	0,0%	3	10		13	0,00%
	50 ans et plus	30 832	39 052	21,0%	16,0%	3	5		8	0,24%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	37 952	37 201	-2,0%	0,0%	2	12		0	0,00%
	30 à 39 ans	58 247	54 525	-6,8%	-1,8%	11	52		63	-0,21%
	40 à 49 ans	60 767	69 317	12,3%	7,3%	2	46		0	0,00%
	50 ans et plus	70 528	88 324	20,1%	15,1%	4	33	1	39	1,88%
ble des salariés		26 904	51 155	47,4%		613			545	2,68%

Pour de tégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.
Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	1	Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
indicateur d'écart de rémunération (%) :	2,7	Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.
note obtenue sur 40 :	37	

1- écart rémunération | 2- écart augmentations | 3- écart promotions | 4- AI maternité | 5- 10 + ...

Moyenne des rémunérations F-H

Écarts à corriger

Ecarts pondérés

- Score positif : écart en faveur des hommes
- Score négatif : écart en faveur des femmes

Calcul des indicateurs – barèmes

Pour obtenir le score de chaque indicateur, il faut se référer à un barème.

Ne pas modifier les barèmes des indicateurs.

Indicateur 1 : écart de rémunération (%)		Indicateur 2 : écart de taux d'augmentations individuelles (points de %)		Indicateur 3 : écart de taux de promotion (points de %)		Indicateur 4 : pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)		Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	
plancher	note	plancher	note	plancher	note	plancher	note	plancher	note
0,0	40	0,0	20	0,0	15	0,0	0	0	0
0,1	39	2,1	10	2,1	10	100,0	15	2	5
1,1	38	5,1	5	5,1	5			4	10
2,1	37	10,1	0	10,1	0				
3,1	36								
4,1	35								
5,1	34								
6,1	33								
7,1	31								
8,1	29								
9,1	27								
10,1	25								
11,1	23								
12,1	21								
13,1	19								
14,1	17								
15,1	14								
16,1	11								
17,1	8								
18,1	5								
19,1	2								
20,1	0								

... | 3- écart promotions | 4- AI maternité | 5- 10 + hautes rému | index | **barèmes**

INDEX INCALCULABLE

Art. D1142-5
CT

Pour certaines entreprises, l'index peut être incalculable lorsque :

- Le nombre de salarié·e·s est juste au-dessus de 50 ;
- Il y a un manque de mixité professionnelle (écart très important entre le nombre de femmes et d'hommes dans l'entreprise) ;
- Il y a une segmentation professionnelle trop marquée dans l'entreprise : concentration importante des femmes et des hommes dans certaines catégories professionnelles rendant la comparaison des femmes-hommes impossible ;
- Il n'existe pas d'augmentation ni individuelle, ni collective au sein de l'entreprise.

INDEX INCALCULABLE

Art. D1142-5 CT

Cependant, pas de dispense des autres obligations !

→Si index incalculable, pas de résultat donc pas de publication, pas de mesures correctives **immédiates** à prendre.

MAIS il faut passer directement à l'étape transmission de l'index :

→Envoi des indicateurs calculables à la DREETS.

→Mise à disposition des indicateurs calculables dans la BDES au CSE + des raisons pour lesquels les indicateurs sont incalculables.

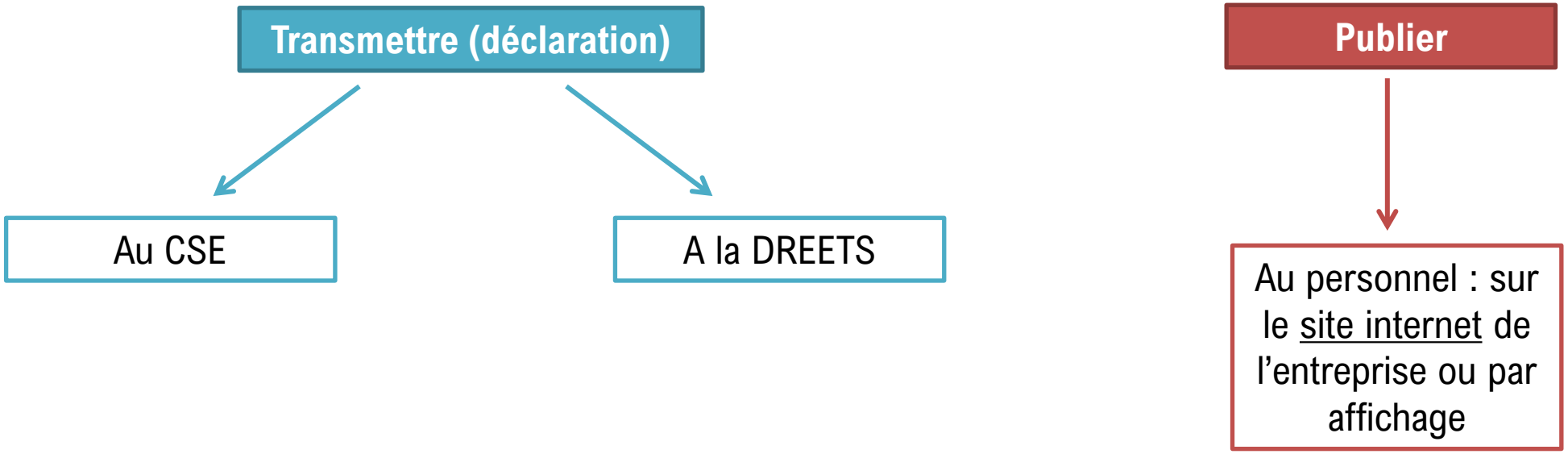
+

Obligation de négociation (si DS) et **obligation de couverture par un accord / plan (si effectifs > 50 salarié.e.s)**

Publication de l'index

Art. D. 1142-4 CT

Chaque année, au plus tard le 1er mars, les entreprises doivent :



Nouveau décret du 10 mars 2021 : Publication pas seulement du score global de l'index sur le site internet de **manière visible et lisible**, mais aussi de la note de chaque indicateur. Cela doit rester affiché jusqu'à la publication suivante. Pour les entreprises ayant bénéficié du plan de relance dont la note est inférieure à 75 points, publication également des objectifs de progression et des mesures de correction et de rattrapage.

Prendre en compte les notes obtenues aux indicateurs de l'index égalité professionnelle

Art. R.2242-2 CT

→ **LES OBJECTIFS DE PROGRESSION, LES ACTIONS ET LES INDICATEURS CHIFFRÉS DOIVENT PRENDRE EN COMPTE LES INDICATEURS DE L'INDEX ÉGALITÉ**

Peu importe le score recueilli à l'index, les entreprises doivent désormais prendre en considération les résultats obtenus à chaque indicateur et axer leur négociation sur ceux dont il ressort de mauvaises notes.

Exemple : *Si l'entreprise a eu une note de 5/20 au deuxième indicateur relatif au taux d'augmentation entre les femmes et les hommes, elle devra se fixer pour objectif d'augmenter cette note et prendre des actions sur ce thème.*

Prendre en compte les notes obtenues aux indicateurs de l'index égalité professionnelle

Art. L.1142-9 CT
Art. D.1142-6 CT

Que faire lorsque l'index est inférieur à 75 points ?

Obligation de négocier : Ouverture **anticipée et immédiate** de la négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle

La négociation doit porter sur des **mesures adéquates et pertinentes** de correction et, le cas échéant, sur la programmation **de mesures financières** de rattrapage salarial

Les mesures doivent porter **particulièrement** sur les indicateurs où les résultats obtenus sont insuffisants.
Elles doivent permettre à l'entreprise **d'atteindre 75 points** à l'Index dans un délai de 3 ans

Sanctions encourues en cas de non-respect

Articles L2242-8
L1142-10
L2317-1 CT

En l'absence :

- De couverture par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou un plan d'action unilatéral.
- De publication de son index.
- De définition, à la suite d'une note inférieure à 75 points, de mesures correctives adéquates et pertinentes.
- Ou en cas d'inefficience de ces mesures au bout de trois ans, l'index restant inférieur à 75.

Les entreprises de plus de 50 salarié.e.s s'exposent à une sanction de pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.

NOTRE OBJECTIF ?

Aider les sections syndicales dans cette négociation sur l'égalité professionnelle

FETE
Femmes Egalité Emploi

AIDE ET SOUTIEN

Modalités

Aucune modalité particulière pour bénéficier d'un soutien GRATUIT
Signature d'une charte d'engagements réciproques et de confidentialité pour les accompagnements qui s'inscrivent dans le temps

Pour quelles demandes ?

Toutes les questions portant sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 50 salariés du secteur privé :

- Accord égalité entre les femmes et les hommes et la QVT

- Index de l'égalité entre les femmes et les hommes

Comment FETE travaille ?

→ En face-à-face ; par téléphone ; par e-mail

MERCI DE VOTRE ATTENTION

FETE – Femmes Égalité Emploi
Karla MARTINEZ

k.martinez@fete-egalite.org
Tél : 03 80 43 28 34
www.fete-egalite.org
www.accordegalite.org

l'Europe s'engage en France
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE
UNION EUROPÉENNE
Fonds social européen
FETE Femmes Egalité Emploi