

ÉGALITE FEMMES-HOMMES, MON ENTREPRISE S'ENGAGE Le premier guide « boîte à outils » à destination des TPE-PME

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris - Mercredi 24 mars 2021

Le Laboratoire de l'Égalité a le plaisir de vous annoncer le **lancement du nouveau guide *Égalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage***, qu'il a conçu et élaboré en partenariat avec le Ministère du Travail, Emploi et Insertion et le Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Diversité et Égalité des chances.

Il sera présenté le **mardi 30 mars de 11h30 à 12h30, en visio-conférence, en présence de madame Elisabeth MORENO, ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.**



Ce guide s'adresse spécialement aux TPE-PME, car elles disposent de peu d'outils dédiés à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle. Il a pour objectif de les inciter à s'engager dans un plan en faveur de l'égalité professionnelle, ou à le renforcer. Il est construit pour les accompagner dans leurs actions au quotidien.

Si des efforts ont été réalisés pour renforcer l'égalité et la mixité professionnelle, notamment avec l'instauration de lois spécifiques, leur application au sein des TPE-PME reste encore difficile.

Au 1^{er} mars 2021, 70 % des entreprises ont rempli l'obligation de publication de leur index de l'égalité professionnelle. Mais les TPE-PME peinent encore : 47% des entreprises de 50 à 250 personnes salariées n'ont pas publié leur index vs 16% des entreprises de plus de 1000 personnes salariées.

Principal employeur salarié en France, les TPE-PME ont pourtant un rôle immense à jouer. Sans elles, sans leur engagement et leur élan, les écarts de salaires, la non-mixité des métiers et le plafond de verre subsisteront encore longtemps en France. Et leurs directions en sont convaincues, puisque 65% d'entre elles jugent que l'égalité professionnelle est un thème important.

ÉCARTS DE SALAIRES

les femmes toujours pénalisées



- 17 %

TEL EST L'ÉCART DE SALAIRE MENSUEL MOYEN EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR PRIVÉ.

L'INFO QUI CHOQUE !

Le salaire mensuel moyen d'une femme est de 2 039 € contre 2 450 € pour un homme. À la fin d'une carrière de 43 ans, cet écart salarial représente 212 076 €. **QUI VOUDRAIT CE MANQUE À GAGNER POUR SA FILLE ?**

Source : Insee, panel tous salariés, 2017

Ce guide, transférable aussi dans les unités des plus grosses entreprises, a donc pour vocation d’initier une dynamique dans les TPE-PME, en levant les idées reçues et le « syndrome Petit Poucet » qui les empêche souvent d’agir.

Non, l’égalité professionnelle n’est pas un enjeu réservé aux grands groupes. Non, ses processus de mise en œuvre ne sont pas fatalement complexes et financièrement coûteux pour les plus petits.

Pour convaincre les TPE-PME, rien de mieux que les témoignages inspirants qu’on retrouve tout au long du guide. PDG, DRH ou chargé.es de mission égalité y donnent de nombreux exemples à suivre.

« Nos initiatives innovantes en matière d’égalité ont accompagné la croissance de notre entreprise : + 15 % ces dernières années. Nous avons amélioré la qualité de vie au travail de nos salariés et salariées, ce qui a stimulé la productivité. Grâce à nos bonnes pratiques, nous sommes très médiatisés et avons une image d’entreprise où il fait bon travailler. Et ça, nos clients et clientes le savent. »

Philippe de Gibon, PDG de CONVERS (télémarketing)



Ce guide « décomplexant » a également pour ambition de leur fournir une véritable « boîte à outils », un mode opératoire accessible : des actions simples, concrètes et pratiques, proches de leur vécu et qui nécessitent peu d’investissement financier.

On y retrouve des rubriques essentielles : une démarche pas à pas illustrée de points d’étape, les bonnes pratiques à adopter classées par thème, des définitions claires.

Corinne Hirsch, co-fondatrice du Laboratoire de l’égalité a dirigé le projet : « **Notre idée forte a été de basculer la question des obligations légales en fin d’ouvrage.** Démarrer par les contraintes peut effrayer ou décourager. Nous avons voulu au contraire rassurer et encourager la créativité : dans votre entreprise, vous disposez de davantage de ressources et de savoir-faire égalité que ce que vous imaginez. En suivant les conseils du guide, vous vous rendrez compte au final que vous remplissez les obligations légales sans douleur ».



La nouvelle édition du guide est aussi l'occasion de faire un focus sur deux points majeurs renforcés récemment par la loi.

- L'index de l'égalité professionnelle.
- La prise en compte des violences au travail.

Utilisez l'Index pour réduire les écarts de rémunération et de situation

1. Si vous avez au moins 50 personnes salariées, calculez chaque année votre index de l'égalité professionnelle. Publiez votre note globale sur votre site internet, déclarez vos résultats à l'administration et communiquez-les au comité social et économique. ➔
2. Identifiez, à travers les résultats obtenus à chaque indicateur de l'Index, les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. Réajustez la politique salariale pour résorber ces écarts dans un délai maximum de trois ans.
3. Organisez l'accompagnement, le suivi et les augmentations obligatoires pour vos salariées de retour de congé de maternité ou les personnes de retour de congé d'adoption.
4. Engagez un programme pour atteindre la parité femmes-hommes au sein de vos instances dirigeantes.
5. Mettez en place un suivi des promotions et du développement de carrière des femmes de votre entreprise.

Parler des violences au travail, c'est avant tout repérer pour assurer un environnement sécurisé.



30 % des salarié.es disent avoir subi un comportement hostile dans leur travail au cours des 12 derniers mois. Près d'une Française sur trois (30 %) a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail au sens juridique du terme.

Au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité, l'employeur ou employeuse doit prévenir toute situation de violence dont peuvent être victimes les salariés et les salariées.

Le guide rappelle aussi que les violences conjugales ont un impact au travail. L'entreprise a un rôle à jouer. Deux pages sont consacrées aux ressources d'alerte, d'information et d'écoute. Si elles ne servent qu'à sauver une seule femme, elles auront été utiles.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un levier pour améliorer la performance humaine et économique des entreprises. Elle est aussi un engagement pour construire une société plus juste et une fin en soi. Avec ce guide, les TPE-PME disposent d'un outil simple à utiliser, pratique et concret qui va leur permettre de participer davantage au mouvement.

EVENEMENT : mardi 30 mars, 11h30 à 12h30

Introduction : Elisabeth MORENO, Ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Diversité et Égalité des chances

Table ronde : Témoignages des parties prenantes

- Cécile BEAUDONNAT, Responsable égalité professionnelle, U2P - Union des entreprises de proximité
- Marc-Henri BERNARD, Directeur des ressources humaines, Groupe Rémy Cointreau
- Anne CAGNARD, Directrice générale, Entreprise Convers
- Chantal CARITEY, Référente plan égalité femmes-hommes, DGEFP - Direction Générale Emploi Formation Professionnelle
- Aline CREPIN, Animatrice de la commission nationale égalité et diversité, ANDRH - Association Nationale des DRH
- Samira TOUITI, Cheffe du bureau égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, SDFE - Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes

Conclusion : Corinne HIRSCH, Directrice de la publication du guide, Vice-présidente du Laboratoire de l'Égalité

Lien pour **INSCRIPTION**

A PROPOS

Le Laboratoire de l'égalité, association loi 1901, rassemble 1500 femmes et hommes qui partagent une culture commune de l'égalité. Tous et toutes, quelle que soit leur sensibilité politique, œuvrent à mobiliser des moyens pour obtenir une mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les membres viennent de différentes sphères : associations, entreprises, réseaux de femmes, fonction publique, syndicats, monde politique, recherche, médias, blogosphère...

Dans une volonté d'action commune au plus près des besoins des TPE-PME, le Laboratoire de l'égalité a piloté le projet avec les acteurs de terrain : l'Union des entreprises de proximité (U2P), l'Association nationale des DRH (ANDRH), l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT et ARACT Île-de-France).

Ont aussi contribué à la rédaction la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) de la Direction générale la cohésion sociale (DGCS), la Direction générale du travail (DGT).

La publication du guide a été dirigée par Corinne Hirsch, Co-fondatrice et Vice-Présidente du Laboratoire de l'égalité, avec l'aide de Marlies Demeulandre, journaliste et conseillère éditoriale.

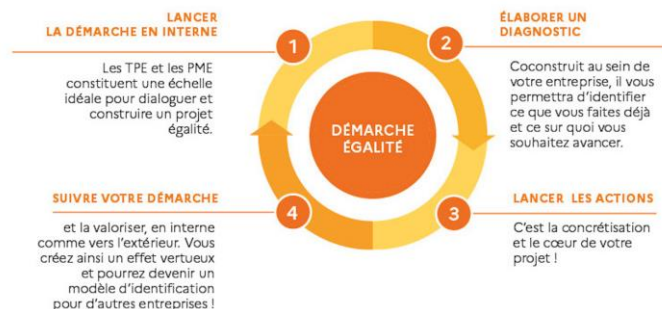
Le design a été particulièrement soigné. Il a été conçu par les services de la DGEFP.

Il est illustré par des photos de qualité réalisées par Julien Faure, extraites de l'exposition « Tous les métiers sont mixtes ! » par le Magazine « Femmes ici et ailleurs ».

Nous tenons à votre disposition les fichiers haute définition des photos du guide, des infographies, des schémas.

UNE DÉMARCHE ÉGALITÉ EN 4 ÉTAPES

Pour vous guider dans la construction d'une démarche égalité, voici **une boîte à outils** qui vous propose de procéder en 4 étapes.



Retrouvez-nous sur **#GuideTPEPME** **#EgalitePro**

Contacts :

Mathilde Haulon – Coordinatrice mathilde.haulon@laboratoiredeegalite.org

Corinne Hirsch – Vice-Présidente – 06 7799 7986

www.laboratoiredeegalite.org/ @laboegalite