

# Les enjeux de l'égalité professionnelle dans les PME

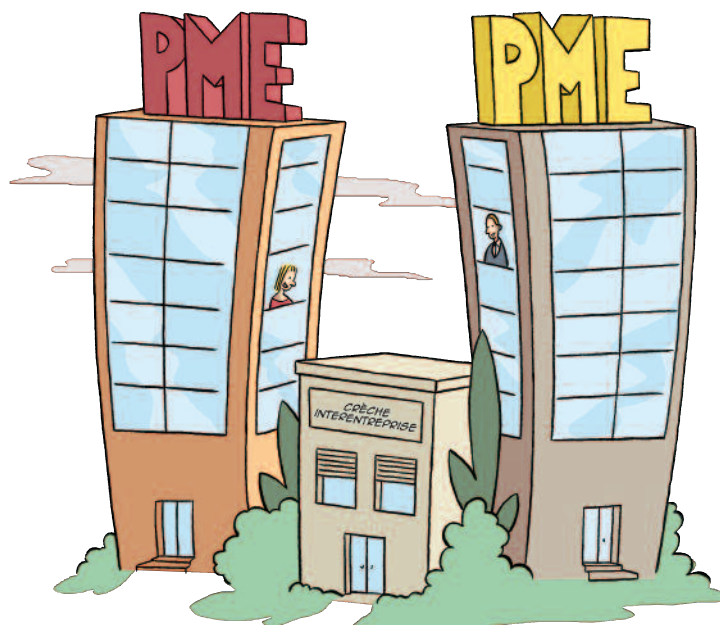
## 5

### De quoi s'agit-il ?

L'égalité professionnelle n'est pas une question de taille d'entreprise.

Pour les PME l'égalité professionnelle est :

- un enjeu de conformité réglementaire,
- un enjeu économique (recruter les talents et assurer la réputation de l'entreprise auprès des clients),
- un enjeu social.



### Enjeux

L'enquête "Arguments économiques en faveur de la diversité : bonnes pratiques sur le lieu de travail" menée en 2005 par la Commission européenne auprès de 3 000 entreprises de toute taille a mis en avant les motivations d'ordre économique qui conduisaient les entreprises à s'engager dans le domaine de l'égalité.

### Arguments par ordre d'importance :

1. Résorption des carences de main-d'œuvre, recrutement et fidélisation de personnels qualifiés,
2. Consolidation de la réputation et de la position de l'entreprise dans la communauté locale, développement de la clientèle,
3. Développement de la capacité de création et d'innovation de l'entreprise grâce à l'augmentation de la motivation et de l'efficacité du personnel.

Une PME, comme une grande entreprise, qui veut conduire une démarche d'égalité professionnelle, aura à mettre en place la même démarche.

Elle devra :

- établir un diagnostic de la situation au sein de l'entreprise,
- déterminer les moyens à mettre en œuvre,
- établir un bilan et assurer une visibilité de la démarche accomplie.

# Les enjeux de l'égalité professionnelle dans les PME

Mars 2009

## Établir un diagnostic de la situation au sein de l'entreprise

L'entreprise aura à définir des priorités qui seront fonction de son secteur d'activité et des constats qui se seront dégagés, notamment à partir du Rapport de Situation Comparée.

L'entreprise pourra être confrontée à :

- des difficultés de recrutement, de fidélisation ou de turn-over dans des secteurs industriels ou tertiaires (services à la personne, hôtellerie/restauration, santé / social...),
- des problèmes d'organisation et de conditions de travail,
- des questions d'articulation des temps familiaux et professionnels,
- des préoccupations liées à la santé, à l'absentéisme des salariés, au stress,
- des questions de parcours professionnel.

Le Rapport annuel de Situation Comparée qui est présenté au comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés doit permettre d'identifier des actions prioritaires à mettre en œuvre.

## Déterminer les moyens nécessaires pour mettre en œuvre les actions

### Obligation de négocier avec les organisations syndicales

Le Code du travail fait obligation à toutes les entreprises de négocier des objectifs en matière d'égalité professionnelle. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et qui ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu relatif à l'égalité professionnelle, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre. Même si les accords d'entreprise restent limités dans les PME, quelques uns ont été signés et peuvent être consultés sur le site [www.egaliteprofessionnelle.org](http://www.egaliteprofessionnelle.org), rubrique "dialogue social".

### Implication des différentes instances de représentation du personnel

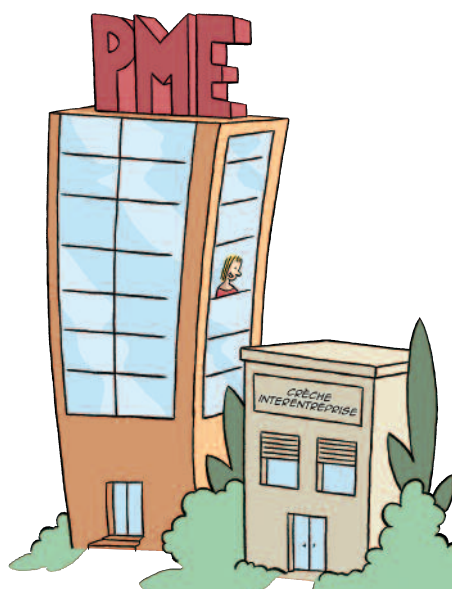
Aussi bien le comité d'entreprise que les délégués du personnel et les CHSCT pourront être associés à la mise en œuvre des engagements (cf. fiche 3).

### Aide au conseil

Conscients que les PME ne possèdent pas toujours les ressources nécessaires pour élaborer un plan en faveur de l'égalité professionnelle, les pouvoirs publics ont prévu une aide au conseil pour les entreprises de moins de 300 salariés (cf. fiche 7).

### Aides financières pour la mise en œuvre des mesures

Pour la mise en œuvre des actions, la PME peut bénéficier d'un accompagnement de l'État dans le cadre des contrats d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des contrats pour la mixité des emplois, ces derniers étant réservés aux entreprises de moins de 600 salariés (cf. fiche 7).





## Conseils pouvant être apportés par des organismes extérieurs

Les PME, en plus des aides de l'État, peuvent bénéficier du concours :

### • de leur fédération professionnelle

Différentes fédérations professionnelles, dans le bâtiment ou la métallurgie, se sont engagées résolument en direction de leurs adhérents, notamment PME, et mettent à disposition supports de communication, argumentaires, études sur les enjeux prioritaires.

### • des organisations professionnelles territoriales

Les unions patronales et chambres consulaires mutualisent des moyens d'information et de formation (cf. fiche 3).

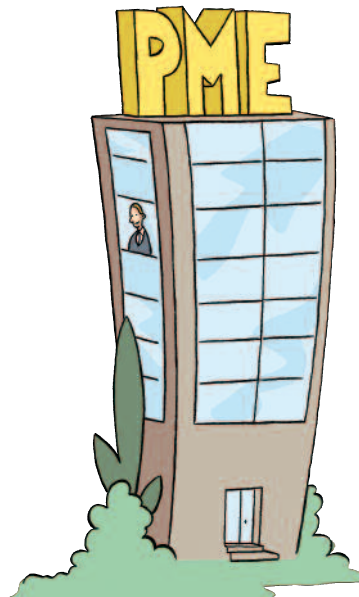
### • des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

L'Agefos PME dans le cadre d'un accord cadre signé le 8 mars 2007 avec les pouvoirs publics, s'est engagé à promouvoir l'égalité professionnelle dans les TPE et PME. Pour apporter le meilleur conseil "égalité" aux entreprises et leur permettre de répondre à l'obligation légale d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, AGEFOS PME propose des actions et des outils pour faciliter les démarches et la mise en œuvre.

### PROJET EGALIA

Dans le cadre du projet Egalia, les OPCALIA accompagnent les entreprises dans le développement de l'accès aux formations professionnelles des femmes salariées, notamment celles qui occupent des emplois peu qualifiés. Elles bénéficieront d'une prise en charge partielle des coûts pédagogiques liés aux actions de formation.

[www.opcalia.com](http://www.opcalia.com)



### AGEFOS PME

#### Actions et outils mis à disposition par l'Agefos PME

- Plaquettes et guide pour sensibiliser aux arguments économiques de la mixité professionnelle, et informer sur le cadre réglementaire en matière d'égalité professionnelle, en particulier pour les plus de 50 salariés l'obligation de produire un Rapport de Situation Comparée (téléchargeable sur [www.agefos-pme.com](http://www.agefos-pme.com)),
- Outil de pré-diagnostic pour la collecte des informations,
- Sensibilisation aux arguments économiques de la mixité professionnelle,
- Information relative au cadre réglementaire en matière d'égalité professionnelle, en particulier pour les plus de 50 salariés l'obligation de produire un Rapport de Situation Comparée,
- Organisation de formations / actions à destination des collaborateurs chargés de négocier et/ou mettre en place des actions en faveur de l'égalité professionnelle,
- Présentation des dispositifs d'accompagnement : le contrat pour la mixité des emplois, le contrat pour l'égalité professionnelle, la charte de la parentalité,
- Présentation des aides financières : FSE (Fonds Social Européen), EDEC (Engagement Développement des Emplois et des Compétences), GPEC...
- Promotion du label Égalité.

Un guide "Agir pour la mixité et l'égalité professionnelle, une stratégie gagnante pour les petites et moyennes entreprises" est disponible auprès de AGEFOS PME SIEGE NATIONAL - 187, quai de Valmy - 75010 Paris.

[www.agefos-pme.com](http://www.agefos-pme.com)



## Spécificités dans le traitement des enjeux pour les PME

### Établir un bilan et assurer une visibilité de la démarche accomplie : l'obtention du label égalité (cf. fiche 7)

Le label récompense l'exemplarité de la démarche de l'entreprise. L'évaluation se fait sur 3 séries de critères :

- les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle,
- la gestion des ressources humaines et du management,
- l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

La candidature au Label égalité est désormais facilitée pour les organismes de moins de 50 salariés. Un dossier de candidature plus conforme aux caractéristiques de ces entreprises leur est spécifiquement destiné.

La procédure d'instruction, toujours réalisée par AFNOR Certification, reste identique quelle que soit la taille de l'organisme.

### Recrutement (cf. fiche 10)

- Assistance des organismes de recrutement et des agences d'intérim,
- Appui des fédérations professionnelles.

### Compétences et formation (cf. fiche 17)

#### GPEC

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent obtenir une aide de l'État lorsqu'elles se font assister par un conseiller extérieur pour l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Le montant est de 50 % du coût supporté par l'entreprise pour la conception et l'élaboration du plan, plafonné à 12 500 euros.

#### PME

Prévoir les compétences nécessaires à court et moyen terme, en fonction de l'évolution de son marché, est devenu indispensable pour les PME, de même que l'anticipation des compétences qui vont disparaître dans les années à venir compte tenu des départs en retraite. Les travaux de la branche professionnelle, dans le cadre des observatoires des métiers prévus dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la formation, peuvent faciliter la rédaction des plans de formation de l'entreprise.

### Articulation des temps professionnels et familiaux et services auprès des salariés (cf. fiches 18 et 19)

#### Modes de garde

La formule des crèches interentreprises sera privilégiée à celle des crèches d'entreprise en permettant à la PME de réserver un nombre limité de places (1 ou 2 berceaux).

Le dispositif CESH est tout à fait adapté à la taille des PME.

## Éléments d'informations contenus dans le Rapport de Situation Comparée (cf. fiche 2)

Chaque année dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise dont une partie, relative à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, comporte les informations suivantes :

- a) Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective,
- b) Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle,
- c) Objectifs et actions pour l'année à venir,
- d) Explications sur les actions prévues non réalisées.