

# Egalité Femmes-Hommes

Un enjeu stratégique de performance sociale

L'égalité femmes-hommes est un levier de qualité de vie au travail et un moteur de performance sociale pour l'entreprise. Si les obligations légales existent depuis longtemps, elles ne fonctionnent pas vraiment. Le décret du 8 janvier renforce les obligations aussi bien en termes de moyens que de résultats. Il prévoit aussi des pénalités. Cela oblige à agir !

Au-delà de la contrainte juridique, l'aspiration croissante à l'équité et l'actualité (#metoo, ...) poussent les entreprises à s'engager plus nettement dans ce domaine.

Sémaphores a anticipé ce besoin. Nous avons construit plusieurs produits immédiatement opérationnels pour vous accompagner dans cette démarche.

C'est possible  
d'avancer plus  
rapidement !



## NOS 5 PRODUITS



### Expertise conseil calcul de l'index

Nos experts, qui ont déjà calculé les index des entreprises de plus de 1 000 salariés peuvent aider vos équipes à faire le travail : gain de temps, fiabilisation, simulation.

➔ **Une intervention courte qui soulage vos équipes RH/payé/SI RH.**



### Accord égalité professionnelle

**60 %** des entreprises ne sont pas encore engagées dans cette démarche alors que **c'est une obligation depuis 2012**. Si l'index n'est pas favorable, cette démarche ne peut plus être retardée.

Celles qui ont déjà un accord doivent également l'améliorer notamment si leur index est inférieur ou proche des 75 points minimum prévus par la loi. La connaissance que nous avons, issue de notre **benchmark de 300 accords égalité professionnelle** signés en 2018, peut vous faire **gagner du temps** et vous aider à **choisir les actions les plus pertinentes** ou **redonner du souffle au renouvellement de votre accord**.



### Formations

- « Les outils RH pour améliorer l'égalité professionnelle » : destinée aux managers de proximité sur 1 journée.
- « Comprendre les stéréotypes, agir sur les comportements sexistes et connaître le cadre RH et juridique » : destinée aux managers sur ½ journée.
- « Formation des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes » : sur un format 1 à 2 jours au sein d'un groupe ou en interentreprises.



### Labellisation

Nos experts accompagnent des entreprises et des collectivités territoriales dans la démarche de labellisation «Egalité professionnelle». Cette labellisation **peut être couplée avec une labellisation «Diversité»**.

*Nous ne délivrons pas le label mais nous vous aidons à préparer ces labellisations.*



### Plan d'action

Pour construire une démarche de fond sur le sujet égalité professionnelle nous partons de **l'analyse de vos données**, de **l'audit de vos process RH** et du **parcours des collaboratrices**, d'un **questionnaire**, d'**entretiens de terrain** pour construire un plan d'action sur le principe d'un process d'amélioration continue. Au-delà des **enjeux d'index**, il adresse également les **enjeux de mixité des métiers**. Il est suivi dans le temps avec une **mesure d'impact 2 à 3 ans après son déploiement**.

## NOTRE CONVICTION

Les inégalités femmes-hommes sont le résultat de décalages qui surviennent tout au long de la trajectoire professionnelle :

- Dès l'embauche, à diplôme égal et expérience comparable, la rémunération n'est pas toujours identique à celle des hommes.
- La maternité et la gestion familiale vont accentuer généralement ce décalage tant sur le plan rémunération que sur toutes les décisions influant sur la carrière (formation, avancement, évaluation).
- La force de l'habitude, renforcée par des stéréotypes, va tendre à reproduire des modèles et freiner les évolutions proposées par le management ou sollicitées par les femmes elles-mêmes.

Nous avons des propositions d'actions pour avancer concrètement sur toutes ces dimensions.

Juliette Molnar  
consultante Egalité Professionnelle Sémaphores

CONSTAT: Les entreprises où il y a une égalité entre les femmes et les hommes sont des entreprises attractives qui innovent et réussissent davantage

### NOS ATOUTS

- Plus de **35 ans d'expérience** dans le conseil et l'accompagnement des politiques RH
- Un **département Qualité et Performance RH** qui pilote les enjeux QVT, RPS, Egalité Professionnelle, Handicap et inaptitude, management de la diversité
- Un **ADN** caractérisé par :
  - Le **sur-mesure, l'agilité et l'innovation**
  - La prise en compte et l'expérience du **dialogue social**
  - La construction de **projets réalistes et pragmatiques**
  - La mise en place d'**outils de suivi** pour objectiver les résultats
  - Le **transfert de compétences** pour rendre nos clients autonomes
- Notre **base d'accords Egalité Professionnelle avec 300 accords**
- Des **intervenants expérimentés**

# SÉMAPHORES, QUI SOMMES-NOUS ?

Sémaphores est un cabinet de conseil qui intervient sur un champ très large de compétences auprès des entreprises privées, des opérateurs d'état, des entreprises publiques locales, de l'économie sociale et solidaire, ...

## Principaux axes d'expertise :

- Conseil RH :
  - Transformation et restructuration
  - Qualité et performance RH
  - Management des talents
- Audit et expertise comptable
- Conseil Secteur Public Local

Sémaphores, c'est aussi :



Leader de l'emploi des personnes handicapées et inaptes et plus généralement de la promotion de la diversité et QVT



Réseau de conseil international associant actuellement les principaux pays européens et le Canada

## EN CHIFFRES

**3 000** clients

**330** consultant.e.s et expert.e.s

**400** points d'intervention et espaces collaboratifs  
15 pôles régionaux



## VOTRE CONTACT

**Michel LE BRET** - Directeur Général Délégué  
☎ 06 72 86 92 49 ✉ michel.le-bret@semaphores.fr



Vous ouvrir de nouveaux horizons

[www.semaphores.fr](http://www.semaphores.fr)

Suivez-nous sur les réseaux sociaux : @Semaphores\_