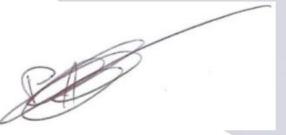


# PLAN D'EGALITE DES GENRES

**2024-2026**

INDICE	DATE	REDACTION	VERIFICATION	VALIDATION
0	14/10/2024	Charlotte CAMILLERI 	Pierre-Alexis ROBIN 	Aurélien BALLIER 

## SOMMAIRE

1.	INTRODUCTION .....	3
2.	CONTEXTE & ETAT DES LIEUX .....	3
2.1.	L'entreprise .....	3
2.2.	Composition de l'équipe .....	4
2.3.	Composition de l'encadrement et gouvernance .....	4
2.4.	Conclusion .....	4
3.	AXES D'AMELIORATION.....	5
3.1.	Sensibiliser à l'égalité de genre et aux principes de diversité et d'inclusion .....	5
3.2.	Améliorer l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle.....	5
3.3.	Améliorer l'équilibre Femmes/Hommes dans le recrutement, tout en garantissant l'égalité de salaire.....	6
3.4.	Intégrer la dimension de genre dans nos actions.....	7
3.5.	Lutter contre les violences sexistes .....	7
4.	MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET EVALUATION DU PLAN D'ACTIONS DU PEG .....	7

## LISTE DES FIGURES

<b>Figure 1 : Composition de l'équipe .....</b>	4
---	---

## 1. INTRODUCTION

Dans ce plan d'égalité des genres 2024-2026 (PEG) est présenté de façon formelle les actions que nous menons et que nous souhaitons mener afin de favoriser l'égalité des genres au sein de notre TPE<sup>1</sup>, ISYmap.

En effet, l'engagement de toutes les entreprises dans cette démarche, de la plus petite à la plus grande, nous semble indispensable si nous souhaitons que les choses évoluent dans la bonne direction.

Du fait de la taille de notre entreprise, l'état des lieux a été rapide mais nécessaire. Il a notamment permis de se questionner concrètement sur les outils et actions d'ores et déjà mis en place au sein de l'entreprise puis de dégager des axes d'amélioration (indicateurs de suivi, communication/information interne et externe, etc.) Ces éléments seront présentés ci-après.

Enfin, il est indispensable de faire vivre ce plan, de l'alimenter mais aussi de veiller à ce qu'au quotidien l'égalité des genres soit réellement au cœur d'une politique de ressources humaines plus large d'inclusion et de diversité.

## 2. CONTEXTE & ETAT DES LIEUX

### 2.1. L'entreprise

ISYmap a été créée en 2016 et développe et commercialise des instruments de mesure radiologique connectés ainsi que des robots intelligents pour des environnements classiques à sévères, présentant un risque pour l'homme et/ou des contraintes d'accès.

Le siège social de l'entreprise est situé à Pont-Saint-Esprit (Gard). L'entreprise dispose également d'un bureau dans un centre d'affaire situé à Saint-Aunès (Hérault).

A ce jour<sup>2</sup>, l'équipe est composée de 8 personnes.

<sup>1</sup> Toute Petite Entreprise

<sup>2</sup> 14/10/2024

## 2.2. Composition de l'équipe

L'équipe est **majoritairement masculine**, avec 75% d'hommes, soit 6 personnes sur 8.

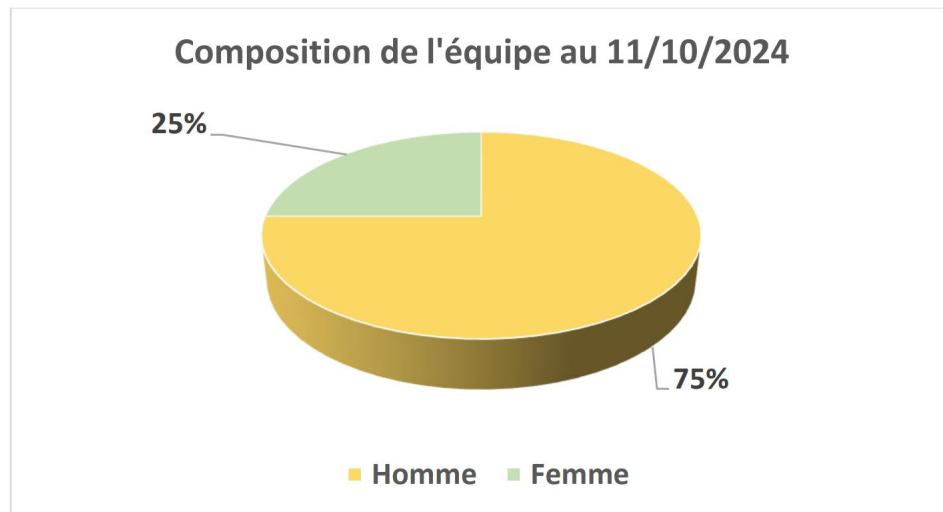


Figure 1 : Composition de l'équipe

## 2.3. Composition de l'encadrement et gouvernance

L'équipe d'encadrement est composée de deux hommes, en direction technique, et d'une femme en direction des services « support » administratifs et financier.

## 2.4. Conclusion

La représentation masculine très majoritaire au sein de l'entreprise peut s'expliquer notamment au regard des domaines de compétence mobilisés comme l'informatique, la robotique, l'électronique, la mécanique, etc.

Il s'agit traditionnellement de domaines de compétence où les hommes sont surreprésentés.

Les filières de formation dont sont issus les apprentis ne font donc pas exception.

Même si cela tend à s'améliorer, la part de candidatures féminines lors des recrutements reste très faible.

Toutefois, des actions peuvent être engagées au sein de l'entreprise afin de veiller à ne pas se satisfaire de cette situation.

Les différents axes d'amélioration sont décrits ci-après avec :

- Un ou des objectifs principaux
- Un état de l'existant
- Un plan d'actions
- Des indicateurs de suivi

### 3. AXES D'AMELIORATION

Les principaux axes d'amélioration identifiés sont :

- La sensibilisation du personnel à l'égalité de genre et aux principes de diversité et d'inclusion
- L'amélioration de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle
- L'amélioration de l'équilibre Femmes/Hommes dans le recrutement, tout en garantissant l'égalité de salaire
- L'intégration de la dimension de genre dans les actions de l'entreprise et de son équipe
- La lutte contre les violences sexistes

#### 3.1. Sensibiliser à l'égalité de genre et aux principes de diversité et d'inclusion

❖ **Objectif :**

Favoriser l'adhésion de l'équipe à la thématique de l'égalité de genre

❖ **Etat des lieux de l'existant :**

Affichage dans les locaux du siège social (Pont-Saint-Esprit) de l'information obligatoire sur la lutte contre les discriminations.

❖ **Plan d'action :**

Présentation du PEG en réunion d'équipe.

Mise à disposition du PEG dans le dossier partagé des salariés.

Mise à disposition de l'information obligatoire sur la lutte contre les discriminations dans le dossier partagé des salariés.

Communication systématique du PEG aux nouveaux salariés.

Publication du PEG sur le site internet.

Formation de la Directrice administrative et commerciale (DAF), également en charge des ressources humaines, à la question de l'égalité de genre.

Désignation et formation d'un ou d'une référente « Harcèlement ».

Intégration de la question de genre dans le Règlement intérieur.

Renforcer les affichages et les informations/communications en la matière au sein de l'entreprise.

❖ **Indicateurs :**

Nombre de salariés ayant pris connaissance du PEG (objectif : 100%).

#### 3.2. Améliorer l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle

❖ **Objectif :**

Promouvoir l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle en intégrant la question de genre dans la définition de la politique de ressources humaines de l'entreprise.

❖ **Etat des lieux de l'existant :**

Télétravail accordé sur demande mais absence d'un accord formalisé.

Tous les salariés sont soumis à l'horaire collectif, refus de mettre en place le forfait jour.

Flexibilité concernant la pose des congés payés avec un délai de prévenance souple, la possibilité de poser des demi-journées, etc.

Octroi de congés sans solde possible, y compris sur plusieurs semaines.

Droit à la déconnexion appliqué mais aucune formalisation.

Organisation des réunions uniquement entre 9h – 12h et 14h -17h (horaire de travail collectif : 8h30 – 12h et 13h30 – 17h) sauf contraintes très particulière (réunion extérieure, participants nombreux, etc.).

Récupération des temps de trajet pour déplacement professionnel réalisés en dehors des horaires collectifs de travail.

❖ **Plan d'action :**

Formalisation puis présentation d'une Charte relative au droit à la déconnexion.

Formalisation puis présentation d'un accord relatif au télétravail.

Rappels concernant les horaires de travail, l'amplitudes horaires, le temps de travail quotidien, etc.

Engager une réflexion concernant la mise en place d'un congé menstruel.

Engager une réflexion concernant le rallongement du congé paternité.

Introduire des questions relatives à l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle et sur le droit à la déconnexion dans la trame de l'entretien individuel annuel organisé par ISYmap.

❖ **Indicateurs :**

Proportion de salariés estimant que l'entreprise favorise un équilibre entre vie personnelle/vie professionnelle.

Proportion de salariés estimant que l'entreprise favorise un équilibre entre vie personnelle/vie professionnelle.

**3.3. Améliorer l'équilibre Femmes/Hommes dans le recrutement, tout en garantissant l'égalité de salaire**

❖ **Objectif :**

Garantir l'égalité des chances, quel que soit le genre, dans le cadre du recrutement et garantir l'égalité des salaires.

❖ **Etat des lieux de l'existant :**

Respect des grilles de classification et de rémunération de la convention collective applicable sans distinction relative au genre.

Politique de rémunération favorable des apprentis : les apprentis sont rémunérés seulement au regard de leur niveau d'étude. L'âge et l'ancienneté au sein de l'entreprise, s'ils sont moins favorables, ne sont pas pris en compte.

❖ **Plan d'action :**

Rédiger une Charte de recrutement incluant notamment la question de genre.

❖ **Indicateurs :**

Ecart de salaires à compétences égales entre les hommes et les femmes.

Statistiques par genre dans le process de recrutement (candidature, entretien, etc.)

### **3.4. Intégrer la dimension de genre dans nos actions**

❖ **Objectif :**

Veiller à ce que l'entreprise et son équipe ne véhiculent pas de stéréotypes de genre.

❖ **Plan d'action :**

Veiller à ce que le contenu de l'ensemble de la communication formelle, informelle en interne et à l'externe de l'entreprise ne véhicule aucun stéréotype de genre.

### **3.5. Lutter contre les violences sexistes**

❖ **Objectif :**

Garantir à l'équipe un cadre de travail sécurisant.

❖ **Etat des lieux de l'existant :**

Affichage réglementaire en place dans les locaux du siège social (Pont-Saint-Esprit).

❖ **Plan d'action :**

Désignation et formation d'un ou d'une référente « Harcèlement ».

Mise en place et diffusion d'une procédure d'alerte.

Révision de la trame d'entretien individuel annuel pour y introduire une question sur la connaissance de nos chartes et process sur la thématique de genre (PEG, procédure d'alerte, etc.).

Réalisation d'une action de sensibilisation autour des agissements sexistes (une fois/an).

❖ **Indicateurs :**

Nombre de salariés sensibilisés.

Nombre de personnes qui connaissent le ou la référente « Harcèlement ».

Nombre de personnes qui ont connu une procédure d'alerte.

## **4. MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET EVALUATION DU PLAN D'ACTIONS DU PEG**

Le PEG est piloté par Charlotte CAMILLERI, DAF et également en charge des ressources humaines au sein de l'entreprise.

Pour assurer le suivi du plan d'actions ainsi que son actualisation à l'issu de la période (PEG 2024-2026), un Comité de pilotage (COPIL) « Egalité des genres » se réunira, à minima, semestriellement et le cas échéant, autant que de besoin.

Ce COPIL réunira la personne en charge de la gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise (DAF), le ou la référente « Harcèlement » et le ou les salariés qui se porteront volontaires. Le Président sera convié si l'ordre du jour le nécessite.

A l'issu de ces rencontres, un compte-rendu de travail sera transmis à l'ensemble des salariés (suivi des actions, indicateurs, problématiques éventuellement rencontrées, etc.).

A l'issu de la période de ce premier plan (2026), ce même COPIL augmenté d'autres salariés volontaires se réunira afin d'actualiser le plan et d'y intégrer un bilan de l'application du premier PEG.

