



Egalité professionnelle **Un nouveau** champ de conseil RH

L'obligation de négocier sur l'égalité hommes-femmes et la dernière loi sur l'égalité salariale ouvrent un nouveau créneau du conseil dans les entreprises. Une niche réservée aux consultant(e)s très expérimenté(e)s sur le sujet.

IEn 2005, l'économiste Françoise Le Verge et la sociologue Isabelle Gueguen créent le cabinet Perfe-gal. Objectif: conseiller et accompagner les entreprises et les acteurs publics sur la question de l'égalité professionnelle. En 2006, Cristina Lunghi (créatrice, en 1995, de l'association Arborus pour la

promotion du droit des femmes), s'associe avec Alain Gavand Consultants pour créer, au sein du cabinet, un département "Egalité professionnelle et diversité".

La promotion de l'égalité professionnelle hommes-femmes, qui était, jusque-là, le terrain d'élection des associations, est-elle désormais un sujet suffisamment rentable pour devenir une offre de conseil aux entreprises? « Il y a un marché, car c'est devenu un sujet incontour-

nable », soutient Cristina Lunghi. Françoise Le Verge évoque « un contexte favorable à la création du cabinet, avec un contenu légal qui allait être renforcé ».

Besoin d'accompagnement

La loi Génisson (2001) sur l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, la loi sur l'égalité salariale entre hommes et femmes (2006), la montée en puissance de la lutte contre les discrimina-

tions à travers l'action de la Halde: autant d'éléments qui expliquent, en effet, le besoin d'accompagnement des entreprises sur ce sujet.

Un marché, en tout cas, réservé à des experts de la question. Cristina Lunghi affiche dix ans d'expérience au sein d'Arborus. Son plus beau fleuron: le label "égalité professionnelle" qu'elle a largement contribué à élaborer dans le cadre d'une mission auprès du ministère de la Parité et de l'Égalité. Elle a



ensuite fondé le club des entreprises labellisées, un des viviers de sa clientèle actuelle.

Isabelle Gueguen et Françoise Le Verge se sont connues sur le projet européen Equal, piloté par le conseil général du Finistère sur le volet "activité des femmes et articulations des temps de vie". L'une était salariée du conseil général, l'autre travaillait dans une association partenaire et cumulait dix ans de sensibilisation à l'égalité professionnelle. Le projet Equal les a amenées à travailler avec les PME de l'agroalimentaire. « Nous étions les seules, à l'époque, à avoir une expérience concrète dans les PME », indique Françoise Le Verge.

Palette d'interventions

Etudes, diagnostic, formation, accompagnement du changement: Perfegal propose une palette d'interventions à des PME comme à des grandes entreprises, avec une approche lisible dans son nom: investir dans l'égalité est source de performance économique. Pour La Poste, qui préparait un accord d'égalité professionnelle, les consultantes ont mené une étude sur tous les métiers pour comprendre les mécanismes de l'inégalité. Pour le GIE Etap Hôtel-Formule 1 (groupe Accor), Perfegal a travaillé sur la prise en compte de la parentalité chez les salariés. Dans les PME, l'entrée se fait souvent sur un problème spécifique (absentéisme, difficultés de recrutement), qui permet, ensuite, d'introduire l'égalité dans les processus RH. C'est aussi l'occasion de présenter aux RH les outils pour agir: contrats de mixité, d'égalité, aide au conseil, label, encore peu connus dans les PME.

La clientèle de Cristina Lunghi est essentiellement composée de grandes entreprises. Certaines doivent être accompagnées dans une pre-

« J'interviens en proposant un diagnostic quantitatif et qualitatif, UNE ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE D'ÉGALITÉ et des formations »

mière démarche d'égalité. D'autres, déjà labellisées, veulent aller plus loin. La consultante constate, ainsi, un développement des fonctions "égalité et diversité" dans les équipes RH des grands groupes. « J'interviens en proposant un diagnostic quantitatif et qualitatif, une élaboration de la stratégie d'égalité et des formations », indique-t-elle. Comme Perfegal, elle met en avant le lien entre l'égalité et la performance. « Les entreprises qui ont le label égalité professionnelle reçoivent 20 % de CV féminins en plus. C'est particulièrement intéressant dans les sociétés industrielles qui connaissent une pénurie de talents. »

Promotion de la diversité

Autour de leur cœur d'activité, les consultantes développent des actions plus larges de promotion de la diversité. Perfegal s'associe avec un cabinet lyonnais pour répondre aux appels d'offres sur la diversité. Cristina Lunghi peut compter sur l'appui d'Alain Gavand, spécialiste de la prévention de la discrimination dans l'embauche. Elle mène actuellement un projet sur les seniors: « Le genre est un point d'entrée qui ouvre sur toutes les autres formes de diversité, observe Cristina Lunghi. A partir du moment où une entreprise élargit sa culture et ses processus sur la question du genre, elle devient sensible à toutes les autres formes de discrimination. »

V. Q.