

Livre blanc Egalité & Inclusion



6 conseils pratiques pour développer un
environnement de travail plus égalitaire et inclusif

Edito

Au cours des quinze dernières années, mes expériences et rencontres professionnelles ont forgé en moi une vision qui m'anime au quotidien : les entreprises qui prennent soin des individus grandissent durablement.

Chez Movinmotion, en tant qu'acteur-clé de la gestion administrative pour les protagonistes de la culture, nous sommes convaincu.e.s que la performance humaine est la clé de la performance globale. A commencer par notre propre maison.

Emmanuelle Duez illustre régulièrement le lien entre le sentiment d'appartenance à une entreprise et la performance de cette dernière, et précise notamment que " le mot compagnie vient de 'con panis', partager le pain. Le premier levier d'engagement, c'est l'autre, c'est l'interdépendance de la chaîne."(Maddyness, 2024).



Rejoindre Movinmotion, c'est intégrer une entreprise qui voit ses collaborateurs comme des personnes à part entière, avec leurs talents, leurs obligations et leurs passions. Nous croyons en une culture d'entreprise où inclusion, bienveillance et excellence cohabitent harmonieusement. Chaque collaborateur.rice enrichit notre mission commune : simplifier le quotidien des employeurs de la culture tout en participant à la vitalité de ce secteur unique.

Mais ce n'est pas tout. Nous nous engageons activement à construire un environnement où chacun.e peut s'épanouir professionnellement et personnellement. Flexibilité, respect des singularités, et co-construction sont au cœur de notre ADN. Nous savons qu'une personne bien dans sa vie sera plus efficace et engagée dans son travail.

Que vous soyez un.e futur.e candidat.e ou un.e professionnel.le de la culture, nous vous invitons à découvrir dans ce guide 6 façons avec lesquelles notre engagement dépasse les mots. Ensemble, aidons la culture à être ce fabuleux vecteur d'épanouissement humain et professionnel.

Bienvenue dans notre aventure.

-Alexandra Durand-Escribe - Directrice Générale de Movinmotion

Nos pratiques

Index de l'égalité professionnelle	5
Egalité des salaires	6
Gouvernance majoritairement féminine	7
Soutien de la parentalité	8
Equilibre vie pro / vie perso	9
Sensibilisation au sexisme et à l'égalité des chances	10

Index de l'égalité professionnelle

Qu'est-ce que l'Index de l'Égalité Professionnelle ?

L'Index de l'égalité professionnelle, instauré en 2018, vise à **aider les entreprises concernées à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**. Cet index attribue aux entreprises une note sur 100 points pour évaluer leur niveau d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, en se basant sur les critères suivants :

- écart de rémunération entre femmes et hommes,
- écart de répartition des augmentations individuelles,
- nombre de salariées augmentées après un congé maternité,
- parité parmi les 10 plus hautes rémunérations,
- et, pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'écart de répartition des promotions.

Pourquoi le calculer ?

Calculer l'Index de l'égalité professionnelle est une **obligation légale pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s en France**. En cas de non-publication, elles s'exposent à une pénalité financière pouvant atteindre 1 % de leur masse salariale. Mais au-delà de cette obligation légale, cet index fournit des indicateurs précis pour évaluer les éventuelles inégalités au sein des équipes. Il permet de dresser un état des lieux détaillé de l'égalité professionnelle et de mettre en lumière les aspects nécessitant des améliorations. Grâce à ces données, les entreprises peuvent élaborer un plan d'action avec des mesures correctives pour progresser l'année suivante.



Et chez Movinmotion ?

Nous évaluons notre Index de l'égalité professionnelle depuis 2022. Pour l'année en cours (2024), nous avons obtenu un score de **91/100**. Une amélioration d'un point par rapport à 2023 (90/100) !

Nous avons obtenu les plus hauts scores pour les indicateurs suivants :

- **écarts de rémunération** (note maximale atteinte)
- pourcentage de **salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité** (note maximale atteinte)
- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, en faveur des femmes (note maximale atteinte)

Le seul indicateur pour lequel nous avons obtenu une note inférieure à 100% est l'écart de taux d'augmentations individuelles. Pour cet indicateur, l'écart est favorable aux femmes et lié à la structure de notre effectif, qui compte 62% de femmes.

Égalité des salaires

Chez Movinmotion, nous nous engageons à favoriser l'égalité des chances et des traitements entre les femmes et les hommes.

Nous avons mis en place une **politique de fixation des salaires basée exclusivement sur des critères objectifs**. Cette approche garantit que les rémunérations sont déterminées en fonction du niveau de compétences, d'expertise et de responsabilités, sans aucun biais lié au genre.

Par ailleurs, nous avons mis en œuvre des **formations spécifiques destinées à sensibiliser nos managers à l'importance d'un management égalitaire**. Ces formations visent à **promouvoir une culture d'égalité** au sein de nos équipes, encourageant ainsi un traitement juste et équitable de tous les salarié.e.s, indépendamment de leur genre.

En outre, nous avons instauré un **système d'augmentations de salaire basé sur des critères objectifs et transparents**, partagés avec l'ensemble des collaborateurs.rices.

Les voici :

- Dépassement poussé des attentes par rapport au poste
- Évolution à la hausse des responsabilités
- Périmètre supplémentaire sans baisse du périmètre existant et de la charge de travail globale
- Évolution à la hausse de l'expertise, en lien avec les enjeux de Movinmotion
- Rattrapage par rapport aux niveaux de salaire du marché ou à sa tension



Cette transparence contribue à **renforcer la confiance et l'équité** au sein de notre organisation, en garantissant que les décisions relatives aux rémunérations sont prises de manière juste et équitable.

Enfin, nous sommes conscient.e.s que les femmes ont tendance à demander moins, c'est pourquoi le simple fait de demander ne garantit pas l'obtention de l'augmentation et à l'inverse, le fait de ne pas demander, ne signifie pas que l'on obtiendra pas d'augmentation.

Gouvernance majoritairement féminine

Depuis la loi Copé-Zimmermann de 2011, qui a atteint et dépassé l'objectif de 40 % de femmes dans les conseils d'administration, la **loi Rixain (2021)** pousse encore plus loin la représentation féminine, avec des **objectifs de 30 % d'ici 2026** et 40 % d'ici 2029 pour les cadres dirigeants.

Cette augmentation de la mixité dans les instances dirigeantes répond à une exigence de justice sociale et améliore la performance globale des entreprises. Des études internationales montrent que des conseils d'administration et instances dirigeantes plus diversifiés sont associés à une **meilleure performance en RSE, une prise de décision plus efficace, une plus grande créativité et une image renforcée** auprès des parties prenantes.

Chez **Movinmotion**, nous sommes fier.e.s de constater une part importante de femmes occupant des postes à responsabilité. En effet, **5 des 7 membres de notre comité de direction sont des femmes.**



Focus sur Valérie, de chargée de gestion sociale à directrice du service gestion sociale



Valérie a rejoint Movinmotion en février 2019 en tant que chargée de gestion sociale. En 2020, elle est passée à la coordination en tant que coordinatrice transverse. Elle travaillait quotidiennement avec la responsable du service pour garantir le bon déroulement du rétroplanning du service et assurer son organisation efficace.

Début 2021, Valérie était pressentie pour accéder à un poste de relais (middle management), mais la responsable du service a accepté un poste à l'Institut français en Colombie. Dans le cadre de son départ, elle a recommandé le profil de Valérie à Alexandra, notre Directrice Générale, pour la remplacer.

Après deux ans chez Movinmotion, Valérie est devenue Directrice du service de gestion sociale et a intégré le Comité de Direction.

« Movinmotion est une entreprise à l'écoute de ses collaborateurs et collaboratrices, prête à investir pour développer les compétences de ses salarié.e.s. Je n'ai jamais formulé de demande, et j'ai évolué naturellement grâce aux propositions qui m'ont été faites. » - Valérie, Directrice du service de Gestion Sociale.

Soutien de la parentalité

Les congés maternité peuvent susciter des doutes et des inquiétudes chez les collaboratrices. C'est pourquoi il est essentiel d'organiser systématiquement un entretien de reprise à leur retour. Au-delà de son caractère obligatoire, cet entretien permet de rassurer les collaboratrices, de mettre à jour les informations importantes et de redonner des repères.

Chez **Movinmotion**, nous considérons cet entretien comme essentiel pour une reprise progressive et une intégration sereine dans leur environnement de travail. Nous garantissons le retour à leur poste et leurs responsabilités, tout en offrant un soutien adapté pour faciliter cette transition.

Flexibilité pour les co-parents

Nous portons également une attention particulière aux **futurs co-parents**, en leur permettant à **eux.elles aussi d'être en full remote pendant la grossesse de leur compagne** et d'avoir ainsi la **liberté d'assister aux divers rendez-vous médicaux**.



Équilibre vie professionnelle et personnelle

L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle est une réelle priorité pour Movinmotion. Nous avons chacun.e une vie privée en dehors du travail et nous militons pour qu'elle ne soit jamais mise de côté pour une activité professionnelle. C'est pourquoi notre culture d'entreprise se base sur l'essence même de cet équilibre, pour offrir à chacun.e la liberté dans l'organisation de son temps.

Nos pratiques :

- Des **horaires flexibles**, chacun.e est autonome dans la réalisation de ses missions.
- **Pas de réunions avant 9h30/10h et après 17h30/18h** pour permettre à nos collaborateurs.rices de concilier travail et obligations familiales, activités personnelles, etc.
- Un **accord d'entreprise portant sur le télétravail** a été adopté pour offrir et garantir la plus grande liberté dans l'organisation de son temps de travail, dans une ère où beaucoup d'entreprises rétro pédalent sur cet avantage. Particulièrement, le droit au full remote est ouvert aux parents de 2 enfants et plus et à tout.e collaborateur.rice résidant à plus d'une heure des bureaux.
- **Culture du non-présentisme**, personne n'est jugé sur sa présence, ses pauses ou ses rendez-vous personnels. Ce sont les résultats qui priment.

100%

de nos collaborateurs.rices ont affirmés au cours de l'enquête Great Place To Work® qu'ils.elles étaient encouragés.es à garder un équilibre entre leur activité professionnelle et leur vie privée.



Sensibilisation au sexisme et à l'égalité des chances

En plus de nos diverses actions et de notre culture d'entreprise basée sur la bienveillance, nous avons souhaité aller plus loin en renforçant la sensibilisation et la formation sur la diversité et l'inclusion pour **lutter contre les stéréotypes de genre, les biais inconscients et les obstacles culturels**.

Pour répondre à ces problématiques, nous avons mis en place différentes actions :

- Une **politique de recrutement axée sur les compétences et l'évaluation des performances**. Toutes les personnes qui sont amenées à recruter chez Movinmotion, reçoivent des **formations sur les biais de recrutement**.
- Une **culture organisationnelle inclusive** où chacun.e se sent valorisé.e et respecté.e, indépendamment de son genre, de sa religion ou de son orientation sexuelle.
- Le recours à l'**écriture inclusive** dans l'ensemble de nos communications, aussi bien en interne qu'à l'externe

Nous avons également désigné une **référente en matière de harcèlement** pour offrir un soutien et une sensibilisation supplémentaires aux employés.es. Son rôle va très au-delà des obligations sur le harcèlement sexiste et sexuel. Nous l'avons étendu à toutes les dérives comportementales et de communication qui peuvent exister en entreprise, pour faire de la prévention.



Focus sur Cyriane, notre référente harcèlement

Cyriane joue le rôle de recevoir, d'aider, d'accompagner et de sensibiliser les collaborateurs.rices sur les sujets de harcèlement.



"Ma motivation première à me présenter aux élections des délégués du personnel était de candidater au poste de référente HSAS au CSE. Notre directrice générale m'a immédiatement donné son accord pour que mon champ d'action s'étende aux sujets de harcèlement au sens large, de tolérance et de discriminations, qui m'ont toujours intéressées. J'ai suivi une formation dédiée et je me nourris et m'informe chaque jour afin de remplir au mieux mes fonctions, d'apporter informations et écoute aux salarié.e-s de Movinmotion et pour qu'elles et ils me fassent confiance !"

Comment ses actions sont-elles mises en place ?

Chaque mois, Cyriane partage une fiche qui traite d'une thématique précise allant du sexisme ordinaire à la santé mentale en passant par le harcèlement sexiste et sexuel. Cette campagne de prévention et de sensibilisation a pour objectif de prévenir et de limiter les comportements pouvant avoir un impact négatif sur le bien-être des collaborateurs.rices. Ces fiches formalisent par écrit des bonnes pratiques et des engagements individuels et collectifs visant à renforcer la culture et le leadership inclusifs.



Les petits gestes du quotidien pour l'égalité

Chez Movinmotion, nous veillons à ce que l'environnement de travail soit aussi confortable pour les hommes que pour les femmes, c'est pourquoi nous mettons à disposition des protections hygiéniques dans les toilettes. Cette action permet de veiller au bien-être physique et émotionnel, mais aussi au confort des collaboratrices en les aidant à réduire le stress lié aux périodes menstruelles. Par ce geste, nous souhaitons également favoriser l'égalité des chances et l'accès aux protections hygiéniques à toutes les femmes.

98%

de nos collaborateurs.rices ont affirmés au cours de l'enquête Great Place To Work®, qu'ils.elles sont traité.e.s équitablement quel que soit leur genre.



Chez Movimotion notre engagement en faveur de l'égalité des sexes repose sur des convictions profondes et des actions concrètes. Ce n'est pas simplement une question de moyens, mais de valeurs et d'engagements durables.

Nous sommes fier.e.s des progrès réalisés jusqu'à présent, mais nous restons engagé.e.s pour continuer à œuvrer pour l'égalité des sexes et à faire de notre organisation un lieu de travail inclusif où chacun.e peut s'épanouir et réussir.

Envie de nous rejoindre ?



Pour en savoir plus sur nos engagements et découvrir comment nous nous engageons pour l'égalité et l'inclusion au quotidien, rendez-vous sur [Movinmotion.com](https://www.movinmotion.com)

Movinmotion