

Les outils de mise en œuvre 7 d'une politique d'égalité professionnelle

De quoi s'agit-il ?

"Les entreprises organiseront le suivi des mesures qu'elles ont adoptées et évalueront leur résultat au sein des instances paritaires qu'elles désigneront à cet effet.

Cette évaluation est destinée :

- à apprécier leur impact sur l'évolution des situations,
- à mesurer les progrès enregistrés dans la réalisation des objectifs poursuivis.

Elles adopteront en tant que de besoin les mesures nécessaires au vu des résultats de cette évaluation".

Accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004.



Suivi de la mise en œuvre des pratiques d'égalité

Dans le cadre de sa démarche d'engagement, l'entreprise pourra mettre en place :

- des outils de diagnostic, notamment pour hiérarchiser les priorités,
- des outils de suivi des engagements,
- des outils de mesure et de contrôle pour s'assurer de l'atteinte des objectifs,
- des outils de valorisation de sa démarche.

L'entreprise devra définir des moyens humains et financiers pour conduire sa démarche. Dans certains cas, elle pourra bénéficier d'aides venant des collectivités publiques.

Les outils de mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle

Mars 2009

Outils de diagnostic

Différents outils sont à la disposition des entreprises :

Démarche obligatoire

Le Rapport de Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (RSC)

Le RSC permet d'établir à un moment donné pour les différentes catégories professionnelles de l'entreprise, la situation comparée 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 sur la base d'indicateurs reposant sur des éléments chiffrés. Il est dressé annuellement par le chef de l'entreprise et constitue un outil privilégié de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises (cf. fiche 2).

Démarche volontaire

L'autoévaluation des sites

Certaines entreprises créent des outils d'autoévaluation et de suivi de leurs sites, ainsi que des guides d'aide à l'autoévaluation.

PSA PEUGEOT CITROËN

Grille d'autoévaluation des sites

Dans le cadre de l'accord sur le développement de l'emploi féminin et de l'égalité entre les femmes et les hommes signé en 2004 et reconduit en 2007 avec le renforcement de certains engagements, l'entreprise a mis en œuvre une grille d'autoévaluation qui doit être complétée par chacun des 25 établissements (Centres de production / Centres de recherche et développement / sites tertiaires).

Cette grille comporte 33 engagements classés en 5 rubriques correspondant aux 5 axes de l'accord :

- renforcer la politique de féminisation des recrutements et de mixité de l'emploi,
- garantir des niveaux de salaires femmes/hommes équivalents avec mêmes possibilités d'évolution,
- favoriser des parcours professionnels identiques et une mixité de toutes les filières professionnelles,
- accompagner la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des structures de vie professionnelle,
- implication et suivi avec les partenaires sociaux.

Chaque engagement fait l'objet d'une autoévaluation par la Direction du site en utilisant la codification 1 (engagement atteint) ou codification 0 (engagement non atteint). Dans ce second cas, un plan d'actions doit être précisé pour atteindre l'engagement. La grille complétée est présentée aux membres de la commission puis est soumise à l'avis de chaque organisation syndicale. Ce dispositif fait l'objet d'audits internes deux fois par an.

Sites de production	1. Renforcer la politique de féminisation des recrutements et de mixité de l'emploi								2. Garantir des niveaux de salaires femmes / hommes équivalents avec mêmes possibilités d'évolution								3. Favoriser des parcours professionnels identiques et une mixité de toutes les filières professionnelles							4. Accompagner la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des structures de vie professionnelle					5. Implication et suivi avec les partenaires sociaux							
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E1	E2	E3	E4	E5	E1	E2	E3	E4	E5			
	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1			
	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1			
	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0			
	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0			
	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0		
	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0

Engagement réalisé Engagement non réalisé

Une consolidation des grilles est réalisée au niveau national permettant à la Direction des Ressources Humaines de disposer d'une photographie du niveau d'engagement des objectifs avec l'utilisation de codes couleur (cf. tableau joint : en vert = objectif atteint, en rouge = objectif non atteint). Cette consolidation, présentée aux membres de la commission paritaire nationale de l'égalité, permet de mettre en exergue les engagements générant quelques difficultés d'application et de mener des actions ciblées et davantage soutenues au niveau du groupe.

DANONE

La diversité et l'égalité des chances au cœur de Danone Way
Danone Way comporte 16 fondamentaux de responsabilité sociale, dont celui de l'"égalité des chances et de la diversité", au regard desquels chaque filiale s'évalue chaque année sur une échelle de 1 à 4, tant au niveau de ses politiques et moyens que des indicateurs de performance. L'auto évaluation est contrôlée par un cabinet d'audit qui vérifie la matérialité des engagements.

Extrait de la grille d'auto évaluation sur la partie "politiques et moyens":
DH2 : ÉGALITÉ DES CHANCES ET DIVERSITÉ - La Business Unit a-t-elle mis en place des procédures et moyens nécessaires pour assurer l'égalité des chances et tirer bénéfice de la diversité des équipes ?

Level et points	Définition du niveau	À vérifier pendant l'audit	Business Unit Level
Niveau 1 0 point	Les engagements du groupe en matière de lutte contre les discriminations et en faveur de la diversité sont connus des membres du comité de direction. Aucune action spécifique n'est engagée.	L'équipe de direction possède un exemplaire des accords Danone / UITA, en particulier celui sur les principes sociaux fondamentaux, ainsi que celui sur la Diversité signé en 2007.	
Niveau 2 10 points	Des actions sont en place. Les situations de discrimination identifiées sont traitées et les risques de discrimination sont identifiés à l'amont.	Les employés savent comment reporter une situation de discrimination, notamment au travers des représentants du personnel ou le système DIALERT. Preuve du traitement des plaintes le cas échéant.	
Niveau 3 20 points	Des règles écrites visant à rappeler ce qu'est la discrimination sont régulièrement communiquées au sein de l'organisation. Les process RH sont revus pour vérifier qu'ils assurent une égalité des chances pour tous.	Vérification des politiques recrutement, formation, évolution professionnelle, rémunération, training. Vérification le cas échéant des sites de communication internes et externes, ainsi que de la rédaction de postes et règles de fonctionnement des comités carrières.	
Niveau 4 30 points	La diversité est encouragée au travers de moyens et programmes dédiés, dont le pilotage permet de mesurer les progrès, dans l'esprit de l'accord Diversité Danone / UITA.	Preuves de l'existence d'un plan d'action, de moyens et programmes dédiés et d'un pilotage effectif.	

Les baromètres sociaux ou enquêtes climats

Les baromètres sociaux sont des outils qui permettent d'évaluer le climat social de l'entreprise et la motivation des salariés. L'intérêt de ces baromètres est qu'au-delà des réalités dans les conditions de travail, ils peuvent mesurer des perceptions vécues par les salariés. L'entreprise peut s'appuyer sur les baromètres existants pour intégrer des questions liées à des enjeux d'égalité :

- le sentiment d'être discriminé,
- la persistance de stéréotypes et le climat machiste de certaines organisations du travail.

SCHNEIDER ELECTRIC

Baromètre Planète et Société

Schneider Electric a mis en place un Baromètre Planète et Société, pour mesurer sa performance en matière de responsabilité sociétale. Composé de dix indicateurs, il intègre un indicateur sur la diversité mesurant "la présence des femmes dans les programmes de mobilité internationale."

AXA

Baromètre social 2008 au niveau mondial

Thématiques traitées :

- respect des valeurs et différences individuelles au travail,
- équilibre travail / vie personnelle,
- équité de traitement,
- perspectives d'évolution,
- épanouissement personnel et professionnel au sein de l'entreprise.

Cofiroute (extrait accord 2008)

Cofiroute organisera une enquête d'opinion permettant d'évaluer de façon concrète la perception qu'ont les salariés des engagements de l'entreprise, de la réalisation ou non d'actions concrètes et des résultats. La commission égalité des chances sera informée du cahier des charges de réalisation de cette enquête. Les résultats de cette enquête seront présentés au Comité d'entreprise. Ce baromètre est un outil de management par l'amélioration continue. Il contribuera à évaluer notre politique pour l'égalité des chances et le projet social de l'entreprise.

CARREFOUR

Le groupe Carrefour dispose d'un dispositif d'écoute du personnel tous pays toutes enseignes dans lequel le thème de l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle est abordé. Les collaborateurs interviewés doivent se positionner sur le postulat suivant (échelle de 7 indices de satisfaction) : "j'arrive à bien concilier vie professionnelle et vie personnelle".

Notation sociale menée par un tiers

Les entreprises peuvent avoir recours à un tiers, cabinet d'audit, agence de notation sociale, pour établir un diagnostic de la situation de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle.

VINCI

Audit diversité

Le Groupe VINCI a eu comme volonté d'inscrire sa politique de ressources humaines dans une démarche de transparence, dont les résultats constituent des indicateurs objectifs pour agir en faveur de la diversité et de l'égalité des chances dans l'entreprise.

L'audit diversité réalisé par Vigeo a porté sur les pratiques de 40 filiales (10 entreprises au sein de VINCI Énergies, 9 au sein d'Eurovia, 13 au sein de VINCI Construction et 6 au sein de VINCI Concessions), dans tous les pôles du Groupe et dans six pays (France, Royaume-Uni, Allemagne, Belgique, République Tchèque, Suède), ainsi que sur les services du siège. Plus de 700 personnes – dirigeants du Groupe, cadres opérationnels et fonctionnels, agents de maîtrise, ouvriers, employés et représentants du personnel – ont été rencontrés dans le cadre de cette démarche.

"La volonté de féminiser l'encadrement y compris dans les métiers opérationnels est partagée par les entreprises et les directions des pôles. L'audit révèle que cette volonté de féminisation reste insuffisamment déclinée en actions concrètes. Une majorité des entreprises auditées est réticente ou hésite à féminiser les métiers d'exploitation, invoquant la pénibilité du travail et des horaires. Seules quelques filiales ont entrepris une démarche active de recrutement des femmes sur leurs chantiers." (extrait des résultats de l'audit diversité réalisé par Vigeo).

Réalisation d'études

Celles-ci peuvent être basées sur :

- l'analyse des postes de travail, de l'organisation et du management,
- des caractéristiques de la mixité (freins, représentations, atouts, leviers...),
- l'analyse fine de la démographie.