

COMMENT ÉLABORER LA STRATÉGIE D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DE L'ENTREPRISE ?

Qu'est-ce que la stratégie d'action égalité ?

A partir de l'analyse du diagnostic égalité, de l'index égalité et des clés de compréhension des écarts, vous pouvez identifier les domaines prioritaires dans lesquels votre entreprise peut progresser en termes d'égalité professionnelle et de mixité.

La stratégie d'action comprend les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le bilan des actions de l'année écoulée, celui de l'année précédente, l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs et l'explication sur les actions prévues non réalisées.

Elle intègre aussi les objectifs de progression pour l'année à venir, les indicateurs associés, la définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre, l'évaluation de leur coût et l'échéancier des mesures prévues.

La stratégie d'action ainsi élaborée est conforme aux dispositions relatives à l'accord ou au plan d'action égalité. Elle intègre la BDES de l'entreprise.

1. Sélectionner les champs de progression

➤ Au vu des conclusions de l'analyse des 9 champs du diagnostic égalité, il convient d'identifier et de sélectionner les domaines prioritaires de progression.

Pour rappel les entreprises de :

- moins de 300 salariés doivent sélectionner à minima 3 champs des 9 domaines d'action.
- 300 salariés et plus doivent sélectionner à minima 4 champs des 9 domaines d'action.

La rémunération étant un champ imposé par la loi, elle fait nécessairement partie du choix de l'entreprise.

Pour chaque champ choisi, elle se fixe donc des objectifs, met en place des indicateurs de suivi chiffrés et définit les moyens à mettre en œuvre sous forme d'une stratégie d'action sur chacun de ses 3 ou 4 champs. Cette stratégie d'action permettra ensuite à l'entreprise d'élaborer l'accord collectif ou le plan d'action.

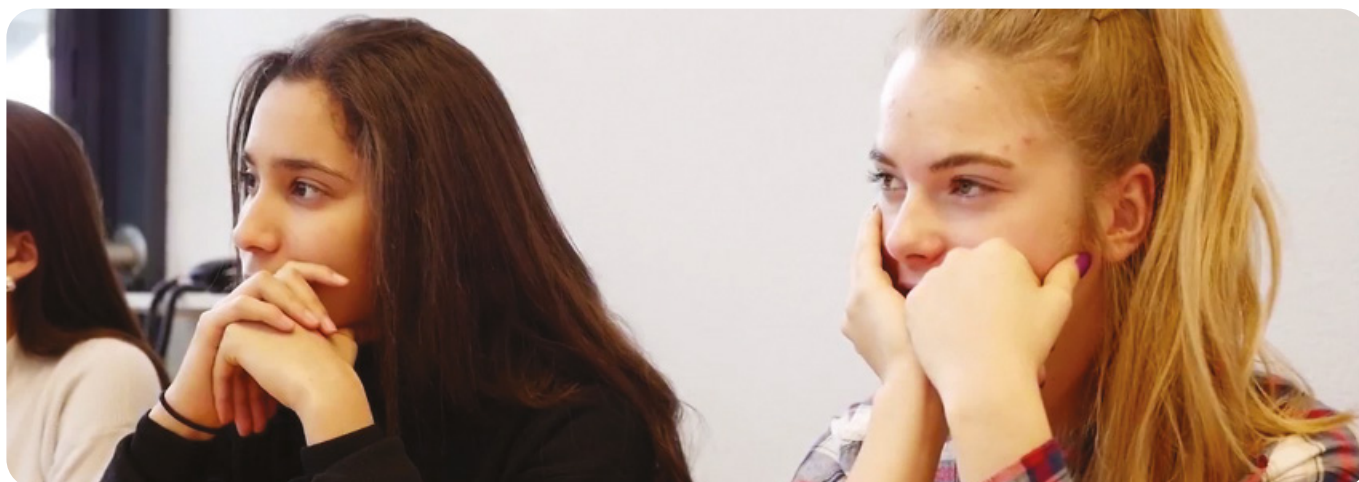
L'entreprise doit viser à progresser dans chacun des champs, il convient ainsi de sélectionner les champs de faiblesse de l'entreprise. Ou à l'inverse les champs de force qui permettront de progresser plus rapidement.

2. Fixer les objectifs de progression et les indicateurs de suivi

Les entreprises doivent déterminer leurs objectifs de progression, ainsi que les actions permettant de les atteindre, en tenant compte du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

➤ Les objectifs permettent d'engager l'entreprise sur la durée.

Les indicateurs de suivi chiffrés permettent de mesurer les progrès réalisés par l'entreprise. Leur analyse conduit, si besoin, à réajuster les actions et les moyens mis en œuvre.



COMMENT ÉLABORER LA STRATÉGIE D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DE L'ENTREPRISE ?

A savoir

Les femmes peuvent faire l'objet d'une discrimination positive (L1142-4 du code du travail).

Article L1142-4

Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

- 1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- 2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
- 3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Champs de progression	Exemple d'objectifs de progression	Exemple d'indicateurs chiffrés de suivi des objectifs de progression	Exemples d'actions à mener (mesures quantitatives et qualitatives)	Exemples de coûts et d'échéanciers des actions à mener
Embauche	<p>Faire progresser la part des femmes dans les métiers de conduite</p> <p>Susciter des candidatures internes et externes du genre sous-représenté sur les postes des métiers de conduite où il est sous représenté</p>	<p>8% de conductrices d'ici 3 ans (contre 5% à date)</p> <p>20% de femmes parmi les candidat.e.s reçu.e.s</p> <p>15% de femmes parmi les salarié.e.s embauché.e.s</p>	<p>Informers les partenaires RH de la stratégie d'égalité professionnelle de l'entreprise</p> <p>Mentionner systématiquement la politique d'égalité professionnelle de l'entreprise dans les offres d'emploi</p> <p>Mise en place d'un plan de communication vers l'extérieur (Écoles, partenaires etc.) destinés à neutraliser l'image sexuée de l'entreprise et de ses métiers.</p> <p>Rédiger des offres d'emploi « mixte »</p>	<p>Aucun coût financier</p> <p>Actions à mener à échéance du 4^{ème} trimestre</p>
Formation	<p>Adopter un plan de formation égalitaire entre les femmes et les hommes</p>	<p>La part des femmes ayant suivi une formation est égale à la part des hommes</p> <p>50% des salarié.e.s ayant suivi une formation sont des femmes</p> <p>50% du budget formation est consacré aux femmes</p>	<p>Former les personnels RH à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>Initier une campagne d'information sur les droits à la formation pour les salarié.e.s</p> <p>Aménager l'organisation des temps de formation au regard des contraintes familiales des salarié.e.s.</p>	<p>Coût à évaluer avec le prestataire de formation et l'OPCO Mobilités</p> <p>Actions à lancer au 2^{ème} trimestre et jusqu'à la fin de l'année</p>
Rémunération effective	<p>Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes</p> <p>Maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes</p>	<p>Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes égal à 0% (à temps de travail égal et à valeur de travail égale)</p>	<p>Provisionner un budget spécifique pour réduire les éventuels écarts de rémunération identifiés</p> <p>Instaurer un intéressement des managers sur leur contribution à faire progresser l'égalité salariale dans leurs équipes</p> <p>Garantir une égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents.</p>	<p>Coût à évaluer avec le service gestion ou le comptable</p> <p>Actions à initier au début du 2nd semestre</p>