Une image contenant texte, capture d’écran

Description générée automatiquement

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Trophées de l’Egalité Professionnelle**  **Bonnes pratiques des entreprises récompensées au cours des éditions 2016 à 2021** |  |

****

**Mai 20221-Stratégie d’égalité :**

**Engagement de la direction :**

* Intégration de l’égalité professionnelle femme-homme dans les discours officiels du Top Management ainsi que dans les politiques de l’entreprise ;
* Implication des différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique, conseil d’administration…) dans la formalisation des engagements de l’entreprise ;
* Intégration obligatoire des objectifs de parité pour les dirigeants dans les objectifs de performance annuelle ;
* Formalisation des engagements de l’entreprise sous forme d’une charte dédiée ou intégrée dans une charte éthique ou des engagements RSE ;
* Intégration dans le règlement intérieur des engagements de l’entreprise.

**Création d’un poste ou d’un Comité dédié de suivi des engagements :**

* Création d’une fonction au sein de l’entreprise responsable dans la mise en œuvre et le suivi des projets voués à la thématique de l’égalité professionnelle ;
* Création d’un Comité diversité paritaire (hommes/femmes, direction/employés) ;
* Création d’un réseau de correspondants, de « Champions » et d’« Ambassadeurs » égalité dans les différents établissements.

**Stratégie de mesure des engagements :**

* Mise en place d’objectifs mesurables sur une durée déterminée en termes d’égalité professionnelle au sein de l’entreprise ;
* Élaboration d’un plan d’action détaillé pour l’atteinte de ces objectifs ; notamment sur la mixité des équipes, les recrutements et la représentation des femmes dans l’encadrement supérieur ;
* Suivi des indicateurs de mixité périodiquement (trimestriellement, annuellement) ;
* Établissement d’un benchmark des politiques égalité professionnelle dans son secteur d’activité, sur un plan national et international ;
* Publication d’un rapport ESG (Environnement, Social, Gouvernance) contenant un chapitre dédié à l’égalité professionnelle ;
* Recours à un cabinet extérieur pour auditer la politique d’égalité professionnelle (référentiels Edge, GEEIS…) ;
* Insertion d’une clause RSE dans les contrats conclus avec les fournisseurs et sous-traitants pour s’assurer du respect des engagements de l’entreprise, notamment sur le principe de non-discrimination ;
* Participation à des démarches extérieures d’engagement relatives à l’égalité professionnelle :
* Candidature au trophée égalité professionnelle du MIEPEEC,
* Obtention du label RSE de la CGEM,
* Adhésion à des démarches de certification sectorielles (textile, agroalimentaire, …),
* Souscription au Principes d’autonomisation des femmes (WEP’s) promus par ONU Femmes.

**Groupes d’expression :**

* Création d’un réseau social interne mixité/égalité, pour les femmes ou ouvert à tous les collaborateurs toutes catégories professionnelles confondues ;
* Moyens donnés à ces réseaux (matériels, humains ou numériques pour exercer leurs activités ;
* Enquête auprès de femmes de l’entreprise pour prendre en compte leurs préoccupations ;
* Création et participation à des réseaux sectoriels ouverts à d’autres entreprises, notamment dans les secteurs à prédominance masculine ;
* Encouragement des femmes ayant des responsabilités à s’investir dans des réseaux extérieurs ;
* Participation de l’entreprise aux réseaux professionnels et réseaux RH pour mener des actions de lobbying pour la promotion de l’égalité professionnelle.

**2-Sensibilisation et formation sur l’égalité**

**Actions conduites auprès de la Direction :**

* Actions de sensibilisation mettant en avant le principe d’exemplarité des dirigeants ;
* Témoignages de dirigeants sur leur implication personnelle pour l’égalité des genres ;
* Signature d’une charte dans laquelle les dirigeants s’engagent individuellement à ne participer à aucune manifestation publique qui ne compterait pas de femmes dans les intervenants.

**Actions conduites en direction des managers :**

* Implication des managers dans la réflexion sur les différentes décisions reliées à l’égalité professionnelle femmes-hommes au sein de l’entreprise ;
* Prise en compte de l’égalité professionnelle femmes-hommes dans l’évaluation des performances des managers ;
* Mise en place de système d’accompagnement des managers dans la gestion d’équipes diversifiées et dans l’identification des stéréotypes et préjugés inconscients (à travers du coaching, des formations, ou des outils d’accompagnement…) ;

**Actions conduites en direction des employés :**

* Production d’outils de communication permettant aux employés d’être au courant des différentes actions de l’entreprise promouvant l’égalité professionnelle femme-homme aux employés (note interne, vidéos, affiches…) ;
* Intégration dans le parcours d’intégration de tous les employés d’actions de sensibilisation aux enjeux d’égalité professionnelle ;
* Mise en place de formations dédiées aux stéréotypes, préjugés et biais inconscients ;
* Organisation de rencontres en interne sur l’égalité professionnelle donnant la parole à des experts sur l’égalité des sexes ;
* Actions de communication ciblées en direction des employés masculins (promotion de la campagne He for She portée par ONU Femmes) ;
* Soutien à des évènements sportifs mettant en avant les femmes dans l’entreprise ;
* Actions de soutien auprès des coopératives et des populations riveraines pour développer des activités génératrices de revenus (AGR) .

**Actions conduites en direction des autres parties prenantes (donneurs d’ordre, fournisseurs, riverains, consommateurs…) :**

* Communication auprès des actionnaires dans le cadre du rapport annuel d’activité et du rapport RSE (ESG) ;
* Sensibilisation et accompagnement des fournisseurs pour le respect des engagements pris par l’entreprise dans le domaine de l’égalité professionnelle ;
* Dans les appels d’offre à destination des fournisseurs s’assurer que certaines exigences ne pénalisent pas les femmes ;
* Élaboration d’une charte communication responsable dans lequel l’entreprise s’engage sur les principes d’égalité et de non-discrimination ;
* Soumission au Trophée Tilila qui récompense les spots publicitaires les plus engagées en faveur de l’égalité des genres ;
* Actions de marketing visant à déconstruire les stéréotypes de sexe auprès des consommateurs, dans la sphère professionnelle comme domestique (implication des hommes dans les tâches ménagères) ;
* Implication de la fondation de l’entreprise pour conduire des actions de solidarité auprès des communautés locales.

**3-Recrutement :**

**Processus de recrutement non discriminatoire :**

* Élaboration de fiches de poste basés sur des critères non sexués ;
* Parcours d’intégration des nouveaux embauchés, notamment pour les personnes intégrant des équipes à grande majorité féminine ou masculine ;
* Suivi des candidatures pour s’assurer qu’à toutes les étapes du recrutement, des candidats des deux sexes soient présents ;
* Demande faite aux agences de recrutement de proposer une mixité des candidatures.

**Sensibilisation des équipes de recrutement :**

* Sensibilisation de l’équipe des Ressources Humaines et les différentes personnes impliquées dans le recrutement sur les préjugés et stéréotypes liés au genre (à travers des formations, ateliers de sensibilisation, etc...) ;
* Révision des procédures d’entretien pour s’assurer qu’ils mettent en avant les compétences attendues pour le poste à pouvoir en prohibant les questions d’ordre privée (situation familiale) ;
* Programme de parrainage des nouvelles recrues qui bénéficient d’un « parrain » qui les accompagne dans leur intégration au sein de l’entreprise mais également dans leur évolution de carrière, leur développement et leur épanouissement professionnels.

**Actions de communication en amont sur la mixité des métiers :**

* Organisation d’évènements promouvant l’entreprise en tant qu’employeur de choix pour les femmes (journées portes ouvertes, visites d’écoles, etc...), notamment pour les métiers encore peu féminisés ;
* Lors de la journée internationale sur les droits des femmes, mettre en valeur les femmes qui ont réussi en leur donnant la parole dans les différents supports de communication interne et externe (success stories, parcours inspirants au féminin) ;
* Participation à des journées porte ouverte des établissements ;
* Organisation de caravanes de sourcing des femmes pour certains postes à pourvoir en partenariat avec l’ANAPEC et les prestataires de recrutement ;
* Signature de conventions pour développer l’employabilité des jeunes non diplômés avec l’INDH et principalement des femmes ;
* Parrainage de stagiaires en formation technique à l’OFFPT.

**Partenariats avec établissements scolaires et universitaires :**

* Conventions passées avec établissements pour attirer les jeunes filles ;
* Intervention de femmes de l’entreprise présentes sur des métiers à prédominance masculine dans les établissements (concept de rôle modèle).

**4-Conciliation travail et vie familiale :**

**Communication auprès des employés :**

* Élaboration d’une brochure ou dépliant à destination des employé-e-s pour qu’ils connaissent leurs droits ;
* Organisation d’une journée porte ouverte pour permettre aux employés et leurs familles de découvrir leur milieu de travail.

**Recours au télétravail :**

* Définition des métiers éligibles au télétravail ;
* Promotion et encadrement du télétravail dans le respect de quelques principes (volontariat, aide financière pour l’aménagement de leur bureau, non empiètement sur la vie de famille) ;
* Soutien psychologique aux personnes confrontées aux difficultés de travail à distance (isolement social, …).

**Aménagement des horaires de travail :**

* Politique d’aménagement formalisée des horaires de travail prenant en compte les contraintes familiales des employés ;
* Planification des horaires de travail (affichage du planning à l’avance) avec possibilité de changement de planning, permutation, rotation sur les week-ends en utilisant une plateforme dédiée ;
* Possibilité de travailler à temps partiel.

**Soutien aux modes de garde collectif :**

* Mise en place d’une crèche d’entreprise ou inter entreprise ;
* Réalisation d’une enquête auprès des employés chargés de famille pour identifier les solutions de garde les mieux adaptées ;
* Passation de conventions avec les crèches proches du domicile des employés (avec adaptation des horaires d’ouverture et de fermeture) ;
* Discussion avec des entreprises présentes sur la même zone d’activité pour la mise en place d’une crèche inter entreprises ;
* Soutien aux activités para scolaires des enfants de collaborateurs (périodes de vacances, activités culturelles,…) ;
* Primes de scolarité ;
* Convention avec des librairies et papèteries pour les fournitures scolaires.

**Gestion des situations particulières :**

* Flexibilité dans le traitement des urgences familiales ;
* Soutien financier aux employés en situation d’aidant familial (proche en fin de vie, enfant handicapé,…) ;
* Attribution de jours supplémentaires au-delà de la durée légale pour les congés pour évènements familiaux et pour enfant malade;
* Sensibilisation des managers aux contraintes des charges familiales des collaborateurs et l’importance du soutien organisationnel

**5-Maternité et paternité :**

**Grossesse :**

* Aménagement des déplacements et des horaires de travail pour les femmes enceintes ;

**Départ et retour congé maternité :**

* Préparation, avec les salariés concernés des conditions de départ, d’absence et de retour de congés de maternité et/ou parentaux ;
* Suivi par les RH de l’organisation des départs en congé de maternité : réorganisation de l’équipe /Recrutement intérimaires… ;
* Suivi par l’entreprise du turn over des femmes après leur retour de congé ;
* Mise en place d’entretiens avec les femmes ayant démissionné de l’entreprise après une maternité ;
* Possibilité de bénéficier de droit d’un congé sans solde après le congé de maternité ;
* Possibilité d’aménager et de cumuler ses heures d’allaitement.

**Couverture sociale :**

* Révision des garanties prévoyance pour une meilleure prise en compte de la maternité (accouchement, FIV…) ;
* Dispositif de tiers payant et conventions passées avec des prestataires agréés ;
* Campagnes de prévention, notamment de dépistage du cancer du sein ou du col d’utérus ;
* Mise à disposition de l’équipe RH pour gérer les dossiers de remboursement ;

**Congés maternité, paternité :**

* Allongement du congé de maternité et du congé de paternité au-delà de la durée légale ;
* Maintien du salaire net pour les congés maternité et paternité ;
* Actions de communication auprès des hommes pour qu’ils prennent leur congé de paternité.

**6-Parcours professionnel :**

**Critères d’évaluation :**

* Mesure objective de la performance des employés, notamment lors de l’entretien annuel d’évaluation et de l’entretien à mi carrière ;
* Enquête auprès des employés pour s’assurer que la disponibilité excessive (présentéisme) ne l’emporte pas sur les compétences ;

**Mobilité fonctionnelle et géographique :**

* Révision du système d’évaluation de la performance pour maximiser son objectivité ;
* Engagement à ce qu’au moins une femme soit intégrée dans chaque liste de candidats.

**Formation continue :**

* Prise en compte dans le plan de formation des contraintes pesant spécifiquement sur les femmes, notamment sur les formations nécessitant de s’absenter du cadre familial;
* Dans les actions de formation à destination des futurs managers, prise en compte les enjeux de motivation propres aux femmes (confiance en soi, sentiment d’imposteur,…) ;
* Création d’une université de formation interne qui permet aux employés de développer leurs compétences et employabilité ;
* Actions de formation touchant des publics n’ayant pas fait d’études (analphabétisme) ;
* Lutte contre l’abandon scolaire et l’autonomie des jeunes filles en monde rural.

**Suivi de carrière des femmes :**

* Implémentation d’un système de monitoring, coaching et/ou de sponsoring des femmes à haut potentiel ;
* Process d’identification de hauts potentiels sur la base d’une people review, d’un bilan individuel personnalisé et d’un plan d’accompagnement individualisé.
* S’assurer de la mixité du comité de carrières qui a pour objet pour échanger de manière collégiale avec les métiers des viviers de talents pour préparer les plans de succession des postes clés ;
* S’assurer que les contraintes familiales ne soient pas un obstacle pour la gestion des hauts potentiels.

**7-Mixité des métiers**

**Mixité des métiers :**

* Promotion de modèles de référence féminins de l’entreprise (à travers des vidéos/articles retraçant le parcours des femmes en poste de responsabilité, des ateliers d’échange entre les modèles féminins et les employées de l’entreprise, …) ;
* Mise en place d’un comité Diversité et Inclusion spécifique aux métiers à prédominance masculine pour assurer le suivi d’un plan d’action spécifique ;
* Sensibilisation des clients sur le fait que les métiers de commerciaux peuvent être occupés par des femmes (notamment dans les secteurs du bâtiment et de l’agriculture).

**Pénibilité des postes de travail :**

* Élaboration d’une cartographie des postes de travail dits pénibles (produits chimiques, port de charges lourds, Ambiance thermique,…) ;
* Classification des postes selon leur niveau de contrainte, notamment pour ceux qui nécessitent un plan d’action à mettre en place urgemment et visant la suppression du risque ;
* Application du principe de rotation sur les postes contraignants ;
* Actions visant l’ergonomie des postes de travail (gestion et adaptation des hauteurs en fonction des tailles hommes femmes) ;
* Adaptation des tenues vestimentaires et des équipements de protection aux femmes ;
* Implication du médecin du travail, du Comité d’hygiène et de sécurité ;
* Suivi des femmes enceintes par le médecin du travail ;
* Promotion du travail hybride alternant travail sur poste et autres emplois (commercial, contrôle qualité,…).

**8-Politique des salaires et conditions de travail**

**Prévention des inégalités salariales :**

* Strict respect de la grille des salaires à l’intégration sur le principe « A compétence égale, salaires égal », avec un suivi de l’équipe RH ;
* Suivi annuel des augmentations individuelles femmes/hommes ;
* Mesure des écarts de salaire en intégrant la part variable des rémunérations (bonus, primes)
* Attribution pour les femmes au retour de leur congé de maternité de l’augmentation moyenne des augmentations individuelles relevant de la même catégorie ;
* Engagement visant la suppression totale des écarts de salaire non justifiés.

**Outils de mesure des écarts de salaire :**

* Création d’un outil de mesure des écarts de salaire prenant en compte la catégorie professionnelle et l’ancienneté des employés ;
* Budget alloué à la réduction des écarts de salaire constatés.

**Sécurisation du transport domicile travail :**

* Mise en place de systèmes de transport collectif ;
* Actions visant à prévenir le harcèlement dans l’espace public.

**Conditions de travail :**

* Aménagement des locaux et postes de travail pour prendre en compte les contraintes des femmes (cantine, vestiaire, toilettes) ;
* Mise à disposition d’une salle de sport et d’une salle de prière pour les femmes ;
* Mise à disposition du service médico social (médecin du travail, infirmière)
* Création d’un poste d’assistant social pour apporter un accompagnement des employés rencontrant des difficultés d’ordre personnel (addictions, sur endettement,….);
* Prise en compte des personnes à mobilité réduite ;
* Mise à disposition de distributeurs de serviettes hygiéniques ;
* Pour les postes dits administratifs prise en compte des risques psychosociaux, notamment ceux ayant trait aux outils de communication numériques ;
* Mise en place d’un dispositif de médiation principalement orienté sur l’écoute active et la détection des situations de conflits ;
* Élaboration d’une charte sur l’usage des outils numériques (affirmation du principe du droit à la déconnexion).

**9-Prévention et traitement des violences basées sur le genre**

**Engagement de l’entreprise :**

* Affichage d’une charte sur les engagements de l’entreprise dans le cas de pratiques de harcèlement ;
* Mise en place et communication sur une procédure d’alerte adaptée à la population de l’entreprise ;
* Établissement d’une cartographie :
* Des personnels qui sont potentiellement exposés au risque, notamment en raison du secteur d’activité de l’entreprise, en prenant en compte ceux qui sont en situation de vulnérabilité : saisonniers, CDD, intérimaires,
* Des catégories de personnes pouvant exercer des violences : supérieurs hiérarchiques, collègues, clients,
* Des endroits où les violences peuvent s’exprimer : lieu de travail, trajet domicile, déplacement professionnel, espace privé sur le lieu de travail (cantine, vestiaires, logement),
* Des situations pouvant donnant lieu à des pratiques de harcèlement : réunions de travail, outils de communication numérique.

**Actions menées en matière de prévention des violences basées sur le genre :**

* Campagne de lutte contre le sexisme ordinaire : Quizz pédagogique sous forme de QCM pour expliquer le sexisme ordinaire à tous les collaborateurs ;
* Formation obligatoire sur la non-discrimination pour les nouveaux embauchés et pour les nouveaux managers promus ;
* Actions visant à s’assurer que l’ensemble des employés ont connaissance du dispositif d’alerte (communication dans les différentes langues pratiques dans l’entreprise, affichage sur les lieux de travail) ;
* Soutien psychologique aux employés qui subissent des violences conjugales ;
* Soutien à des associations menant des campagnes de prévention des violences en milieu de travail mais aussi sur les violences conjugales.

**Outils de gestion des réclamations :**

* Mise en place d’un référent hors hiérarchie, d’une hot line ou d’une cellule d’écoute permettant aux personnes violentées ou harcelées de pouvoir dénoncer de manière confidentielle les mauvaises pratiques dont elles ont fait l’objet sans crainte de représailles ;
* Garantie donnée aux employés que tous les dossier de saisine seront traités.

**10-Implication des représentants du personnel**

**Prise en compte des préoccupations du personnel :**

* Introduction dans les enquêtes d’opinions et baromètres sociaux de questions relatives à l’égalité professionnelle ;
* Suivi des résultats des enquêtes de satisfaction des collaborateurs (analyse des résultats par genre et par Catégorie socioprofessionnelle);
* Transmission aux représentants du personnel des résultats du baromètre social ou des enquêtes survey pour discussion ;
* Mise en place de plans d’actions résultant des résultats de l’enquête, dans chaque établissement ou site de production ;
* Rencontres périodiques entre le Dirigeant de l’entreprise et un petit groupe de collaborateurs ;
* Mise à disposition des employés d’une boite à idées pour recueillir leurs suggestions ;
* Affirmation du principe de porte ouverte « Open door ») pour les employés et leurs représentants à pouvoir s’adresser auprès d’un membre de la Direction ;
* Participation de l’entreprise au Classement « Best Place in Work » qui permet aux employés de pouvoir s’exprimer à titre anonyme sur leur entreprise ;
* Promotion du mécénat de compétences qui permet aux employés de consacrer une partie de leur temps de travail à des activités associatives ;
* Mise en place d’un Trophée récompensant annuellement la meilleure initiative d’un employé ou d’un groupe d’employés dans le domaine de l’égalité femmes/hommes.

**Instances de dialogue social : Comité d’entreprise, CSH, Comité œuvres sociales :**

* Création d’une Commission sociale, d’un Comité des œuvre sociales, d’un Fonds de soutien constitués de représentants syndicaux ou représentants du personnel, chargé de mener des actions sociales en faveur des employés et de leur famille ;
* Introduction dans les débats au sein des Comités de sécurité et d’hygiène, d’une réflexion genrée sur les conditions de travail ;
* Amélioration de la représentativité des femmes au sein des instances de représentation du personnel ;
* Implication des représentants du personnel dans l’élaboration des enquêtes d’opinion interne (notamment dans le choix des questions) ;
* Présentation du bilan social de l’entreprise avec des indicateurs RH sexués auprès de instances de représentation du personnel.

**Négociation collective :**

* Introduction dans la convention collective de l’entreprise d’actions en faveur de l’égalité professionnelle (équilibre travail et vie familiale, sanctionnement de tout acte de violence et de harcèlement, mixité des équipes,….) ;
* Discussion annuelle sur la base d’un cahier revendicatif des employés avec une composante égalité professionnelle ;
* Suivi annuel des engagements pris par l’entreprise dans le cadre de la convention collective.