

Présence de l'affiche
réglementaire sur l'égalité
Hommes / Femmes.

Mise en place d'un plan d'actions
(Les managers sont formés à la
problématique de la diversité,
CV anonymes, sensibilisation
anti-discrimination...)

Suivi régulier des actions et
prise en compte de la notion
de diversité dans les volets
recrutement, embauche, salaires
et gestion des performances.

Les actions impactent tous les
collaborateurs et il n'y a pas de
recours, ni de controverses sur
le sujet.
Des indicateurs pertinents sont
tenus à jour.



Explication et contexte

Pour certaines entreprises, la diversité des profils peut faire peur mais elle peut également être considérée comme une chance et un formidable levier de performance.

Selon le baromètre 2020 du MEDEF "Égalité des chances en entreprise : quelle est la perception des salariés ? Il ressort que l'égalité des chances en entreprise reste un sujet prioritaire ou important, et ce pour 90 % des salariés français. Ce sujet arrive derrière la santé et la sécurité au travail et la qualité de vie au travail, qui sont prioritaires pour respectivement 96 et 95 % des sondés. S'agissant des actions mises en place au sein des entreprises pour favoriser la diversité et l'égalité des chances en entreprise, le dialogue social est la première action connue par les salariés."

Point réglementaire

La discrimination comme définie dans la loi (loi du 27 mai 2008, modifiée en 2016) relève d'une distinction de traitement : il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable que ne l'a été ou ne l'aurait été une autre personne dans une situation comparable. La loi française soumet les entreprises à plusieurs obligations :

- Non-discrimination : l'employeur ne peut baser ses décisions que sur le critère de la compétence professionnelle et du savoir-être. Ainsi aucun autre motif ne peut justifier d'écarter une personne

d'une procédure de recrutement, de l'accès à une formation ou d'une promotion professionnelle, ni de sanctionner un(e) salarié(e) et notamment en matière de rémunération.

- Égalité professionnelle et emploi des seniors : les entreprises d'au moins 50 salariés s'exposent à une pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord en la matière (accord de branche, de groupe ou d'entreprise ou, à défaut, un plan d'action en la matière).
- Handicap : les entreprises d'au moins 20 salariés doivent compter 6 % de travailleurs handicapés ou appliquer un accord de branche ou de groupe prévoyant la mise en œuvre d'un programme en faveur des travailleurs handicapés ou verser une contribution annuelle à l'AGEFIPH.
- Égalité homme/ femme : Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, publication annuelle d'un index calculé selon 4 indicateurs :
 - L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 - L'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire (hors promotion) ;
 - Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité ;
 - Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, il faut rajouter un 5ème indicateur :

- L'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes .



Que dois-je faire pour atteindre le niveau 1 ?

Présence de l'affiche réglementaire sur l'égalité H/F.

Cette affiche reprend l'ensemble des articles du Code du Travail relatifs à l'égalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes et à la lutte contre les discriminations. Les articles L3221-1 à L3221-7 du Code du travail relatifs à l'égalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes doivent être portés, par tout

moyen à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche.

Les articles 225-1 à 225-4 du Code pénal relatifs à la lutte contre la discrimination doivent également faire l'objet d'une information par tout moyen dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche.

Information obligatoire dès le 1er salarié selon les articles L1142-6 et R3221-2 du Code du travail.

Les entreprises de plus de 20 salariés doivent également publier les informations obligatoires concernant les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 1er mars de l'année en cours pour l'année précédente.

Que dois-je faire pour atteindre le niveau 2 ?

Mise en place d'un plan d'actions (Les managers sont formés à la problématique de la diversité, CV anonymes, sensibilisation anti-discrimination...).

La première étape est de définir un plan d'action pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances. Les phases à respecter :

Phase 1 : Développer une vision

- Définir des objectifs généraux de la politique de diversité

Phase 2 : Créer un cadre de travail et identifier les ressources

- Impliquer le management et les services concernés
- Créer un groupe de travail avec mandat

Phase 3 : Diagnostiquer

- Réaliser l'état des lieux de la diversité
- Faire un inventaire des actions déjà menées

- Identifier des points forts et à améliorer, des pistes d'actions prioritaires

Phase 4 : Concevoir et faire valider le plan d'action

- Définir une approche de la politique de diversité
- Élaborer des actions à réaliser
- Valider et engager le management

Phase 5 : Concevoir le plan de communication

- Communiquer sur l'engagement envers la diversité en interne et en externe
- Sensibiliser et former les collaborateurs

Phase 6 : Évaluer les actions

- Identifier des facteurs de succès et de risque
- Réajuster de prochaines actions
- Communiquer aux parties concernées

Maintenant que la politique Diversité et égalité des chances est définie, la seconde étape est de mettre en place les actions identifiées. :

- Communiquer auprès des salariés sur son engagement en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité.
- Mieux faire connaître les stéréotypes et les préjugés qui peuvent générer des discriminations directes ou indirectes.
- Organiser des journées ou des séminaires de sensibilisation.
- Diffuser des bonnes pratiques et mettre en avant des « rôles modèles », des parcours réussis.
- Inclure la gestion de la diversité parmi les critères d'évaluation et dans la rémunération des managers.
- Organiser des concours en interne pour la création d'un slogan ou d'une signature, exprimant l'engagement de l'entreprise.

Que dois-je faire pour atteindre le niveau 3 ?

Suivi régulier des actions et prise en compte de la notion de diversité dans les volets recrutement, embauche, salaires et gestion des performances.

La politique Diversité et égalité des chances est mise en place au sein de l'entreprise et les collaborateurs et les clients en sont informés. Pour suivre le déploiement de cette politique des indicateurs de performance et de suivi sont développés ce qui permet de mesurer :

- Le taux de déploiement de la politique



- L'efficacité des actions engagées avec la réduction des inégalités, des discriminations, du harcèlement ... De plus, vous avez mis en œuvre des actions sur les 4 grandes thématiques suivantes :
- La rémunération avec par exemple une revalorisation des salaires pour atteindre un niveau identique de rémunération à compétence et poste égal ou encore en fixant des grilles de salaires par catégorie

et applicables à tous.

- Le recrutement avec par exemple des CV anonymes ou encore des fiches de postes adaptées à tous.
- L'embauche avec par exemple de la discrimination positive pour assurer l'égalité des chances et la diversité dans l'entreprise ou encore l'égalité de traitement pour l'accession au CDI à temps plein.
- Gestion des performances avec par exemple des objectifs atteignables quel que soit son sexe, son âge, sa religion ... ou encore des primes prenant en compte les parcours de vie (par exemple congé maternité ou paternité).

Que dois-je faire pour atteindre le niveau 4 ?

Les actions impactent tous les collaborateurs et il n'y a pas de recours, ni de controverses sur le sujet. Des indicateurs pertinents sont tenus à jour.

Tous les collaborateurs sont impactés par la politique Diversité et égalité des chances que cela soit par de l'information, de la sensibilisation ou le changement des méthodes de travail.

Pour s'assurer de cela, des indicateurs permettent de suivre les actions mises en place et leur impact sur la totalité des collaborateurs. Ces indicateurs mesurent le taux de conformité de l'entreprise avec la diversité et l'égalité des chances et ces indicateurs montrent une amélioration constante de la situation de l'entreprise jusqu'à atteindre un point d'équilibre où il n'y a pas de recours ni de controverse sur le sujet en interne et en externe.

Pour aller plus loin il existe des labels et chartes Diversité qui

permettent de structurer et challenger la démarche de l'entreprise :

- **Le label Diversité** qui permet de valoriser votre engagement dans la prévention des discriminations, le respect de l'égalité des chances et la promotion de la diversité dans votre gestion des ressources humaines.
- **La Charte de la Diversité** est un texte d'engagement pour tout employeur qui souhaite agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.
- **Meandyoutoo, l'application de mesure de la diversité dans l'entreprise.** Une web application qui permet aux collaborateurs, en 10 mn de s'évaluer sur un certain nombre de situations qui révèlent la manière de travailler ensemble.

Ce qu'il faut retenir

- Après avoir mesuré l'écart de la situation entre vos talents, vous pouvez mettre en place des mesures adaptées comme :
- Respecter la mixité professionnelle au sein de l'entreprise.
- Assurer l'égalité dans l'accès à la formation.
- Promouvoir les minorités dans les postes d'encadrements.
- Sensibiliser vos employés aux mesures d'inclusion (via une charte de bonnes pratiques).
- Mettez en place des réunions internes hebdomadaires pour favoriser la communication.
- Privilégiez des sorties (déjeuners, pauses café ou apéros) pour la cohésion d'équipe.
- Développer la confiance au sein des équipes en responsabilisant vos collaborateurs.
- Favorisez un management davantage participatif que strictement hiérarchique.
- Impliquez-vous dans les missions de vos talents.
- Valorisez les succès et les compétences de chacun.
- Collaborer : réunissez tous vos collaborateurs et proposez un brainstorming autour des différentes solutions possibles pour résoudre le conflit.
- Définir une stratégie interne et externe en matière de diversité.
- Mettre en œuvre des actions de sensibilisation pour ses collaborateurs (campagnes de communication interne ou externe, journée intégration, charte d'égalité professionnelle).
- Instaurer des partenariats avec des associations qui œuvrent en faveur de la diversité.

MONOPRIX

Monoprix a mis en place une politique RH qui place l'égalité des chances, la lutte contre toutes formes de discrimination et la promotion de la diversité au cœur de ses actions.

Depuis 2005, Monoprix utilise la méthode de recrutement par simulation lors de l'ouverture de nouveaux magasins. Cette méthode, mise en œuvre en collaboration avec Pôle Emploi, permet de tester les capacités professionnelles d'un candidat sans s'attacher uniquement au contenu de son CV, en le mettant en situation à son poste de travail potentiel.

En 2006, Monoprix a signé la Charte de la Diversité et en 2013 la Charte d'engagements LGBT (Lesbienne, Gay, Bisexuelles ou Transgenres). En 2015, l'enseigne signe la Charte de la Parentalité.

Les ressources

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23106>

<https://www.sst-01.org/wp-content/uploads/Modele-affichage-obligatoire20salaries.pdf>

https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/broch_po_diversite_guide_methodologique_fr.pdf

<https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-recrutssdiscrim-18.06.19.pdf>

<https://www.charte-diversite.com/charte-de-la-diversite/>

<https://www.afmd.fr/les-chartes-et-les-labels>

BESTDRIVE

L'entreprise agit localement pour favoriser le pluralisme et éviter toute forme de discrimination. Elle s'engage pour l'égalité des chances à toutes les étapes de la vie professionnelle que sont le recrutement, l'intégration, la formation, et l'évolution professionnelle.

Les équipes sont impliquées dans cette démarche de responsabilité sociale et participent à sa mise en œuvre. La diversité culturelle et sociale qui caractérise les équipes est considérée comme une vraie force et un facteur de performance contribuant à la richesse de l'entreprise. Retour d'expérience de Charlène, Cheffe d'atelier à l'agence de Tullins :

« J'ai intégré BestDrive au poste de mécanicienne de maintenance automobile. Passionnée par ce métier, j'ai très rapidement pu mettre mes compétences au service de BestDrive. Ma passion de gagner et mon esprit d'équipe m'ont permis depuis d'être promue au poste de Cheffe d'Atelier. Je tiens à remercier BestDrive pour cette confiance ! »

ENGAGEMENT N°4

LES ÉLÉMENTS DE PREUVES

Ma check-list pour préparer l'audit :

✓ NIVEAU 1 :

- Affiche obligatoire sur l'égalité hommes/ femmes
- Pour les entreprises de plus de 20 salariés, les indicateurs obligatoires sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

✓ NIVEAU 2 :

- Politique Diversité et égalité des chances (charte, ou plan d'actions)
- Document de sensibilisation (affiches, supports de communications, ...).

✓ NIVEAU 3 :

- Tableau de suivi des actions et notamment sur les 4 thématiques suivantes : recrutement, embauche, rémunération et gestion de la performance.

✓ NIVEAU 4 :

- Indicateurs qui montrent l'évolution positive de la diversité et de l'égalité des chances
- Indicateurs qui montrent l'absence de recours et de polémiques sur le sujet (interne et externe)
- Obtention d'un label spécifique sur la diversité et l'égalité des chances.

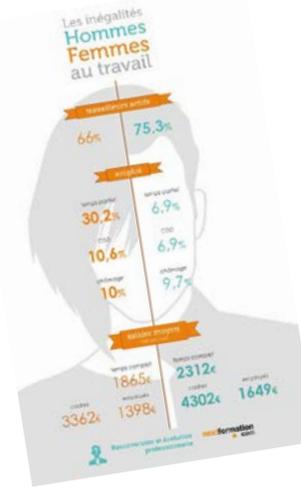
1



2



3



4



5



Les exemples à fournir :

1. Affiche obligatoire égalité Homme/ Femme
2. Charte diversité
3. Affiche de sensibilisation HF
4. Tableau de suivi égalité des chances
5. Label diversité carrefour market