

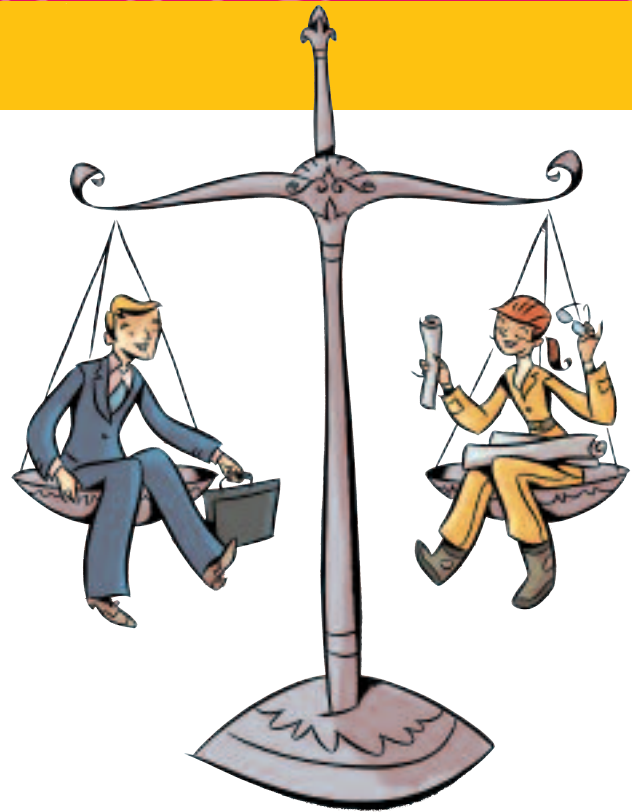
Introduction



Pourquoi ce répertoire ?

Ce répertoire a pour objectif, conformément à la lettre de mission adressée par la Ministre de la parité et de l'égalité professionnelle en novembre 2003 à l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises) de décrire les pratiques d'égalité professionnelle innovantes dans les entreprises en France ainsi que les outils de suivi et d'évaluation nécessaires à leur mise en oeuvre.

Ce répertoire a été conçu de manière pédagogique et pratique pour que l'ensemble des acteurs dans les entreprises s'approprie les enjeux de l'égalité professionnelle :
chefs d'entreprise, responsables des ressources humaines, représentants du personnel et représentants syndicaux.



L'égalité professionnelle recouvre aujourd'hui trois enjeux

- Un impératif démocratique qui doit se traduire par l'application et le respect du droit (cf. principes exposés en 2ème de couverture), une volonté caractérisée d'une plus grande justice sociale et par une lutte au quotidien contre toutes les formes de discrimination.
A ce titre, il importe de combattre les discriminations directes et indirectes qui s'effectuent dès l'embauche, au retour des congés maternité et parentaux, dans les écarts de rémunération et dans la promotion notamment.
- Une nécessité économique face à la concurrence, à la compétitivité et au retournement démographique auxquels sont confrontées les entreprises en France et à l'étranger. En effet, les femmes constituent un vivier de compétences qu'il est nécessaire de mobiliser pour répondre aux besoins de l'économie moderne.
- Une exigence sociétale pour que les différents temps de vie soient également valorisés et assumés équitablement par les hommes et les femmes. Il s'agit de garantir la double émancipation des hommes et des femmes dans leurs rôles sociaux : permettre aux femmes de s'investir pleinement dans leur vie professionnelle et aux hommes de participer davantage à la vie familiale.



Contexte

Le répertoire s'inscrit dans le droit fil des actions initiées par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux :

- Qu'il s'agisse de l'action initiée par les pouvoirs publics pour inciter les entreprises et les branches professionnelles à négocier sur les questions d'égalité professionnelle.

Cette démarche a été formalisée par l'élaboration en décembre 2001 par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle du «guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches» (ce guide faisait suite à l'adoption de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle) et par le lancement en juin 2004 du label égalité qui a pour objectif de mettre en valeur des pratiques exemplaires d'entreprises.

- Ou qu'il s'agisse de l'action menée par les partenaires sociaux qui ont signé à l'unanimité l'"accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes".

Certaines organisations syndicales signataires de l'accord ont rédigé des guides extrêmement complets pour accompagner leurs militant(e)s dans la mise en œuvre d'accords d'entreprise ou de branche.

La mixité et l'égalité professionnelle sont la mesure de l'efficacité économique et sociale d'un pays développé. La mixité dans l'entreprise, comme tout autre facteur de diversité, est un réel stimulateur de performance.

L'égalité professionnelle est un enjeu de responsabilité sociétale des entreprises

Le répertoire s'inscrit dans un cadre international où le concept de responsabilité sociétale des entreprises

(RSE) oblige les entreprises à rendre compte des impacts environnementaux et sociaux de leurs activités. La nouveauté de ce concept est qu'aujourd'hui les investisseurs s'inscrivant dans une logique long terme ont le souci d'orienter leurs placements vers des entreprises qui axent leur stratégie vers le développement durable composant entre les enjeux sociaux, environnementaux et économiques.

Ces investisseurs ont recours à des agences de notation qui procèdent à une évaluation extra-financière des entreprises.

Parmi les critères sociaux pris en compte pour juger de la performance sociale des entreprises, la question de l'égalité professionnelle figure en bonne place aussi bien en France qu'à l'étranger.

De même, des pressions s'exercent de toute part (réglementations nationales, textes venant des organismes internationaux comme le Pacte mondial de l'ONU ou les principes directeurs de l'OCDE) pour que les entreprises rendent compte de leur comportement social (soit dans un rapport spécifique comme le rapport de développement durable, soit dans le rapport d'activité ou le rapport de gestion).

Les entreprises en France peuvent être sollicitées pour rendre compte auprès de leurs parties prenantes (consommateurs, investisseurs...) sur les questions d'égalité professionnelle :

- de manière obligatoire pour celles qui sont cotées en bourse et de droit français en application de l'article 116 de la loi NRE du 15 mai 2001 et de son décret d'application

- de manière volontaire en suivant par exemple la GRI (Global Reporting Initiative) qui vise à standardiser les rapports de développement durable à l'échelle mondiale.



Présentation du répertoire

Repérage des pratiques innovantes dans les entreprises

Les rédacteurs du répertoire ont identifié onze thématiques en matière d'égalité professionnelle (recrutement, rémunération, ...). Pour chacune d'elles, ils se sont attachés à faire ressortir les innovations contenues dans les accords relatifs à l'égalité professionnelle ou dans les pratiques mises en œuvre par les entreprises.

La capitalisation de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, dans une perspective de transfert, facilitera le travail de tous ceux (chefs d'entreprise, DRH, militants syndicaux, représentants du personnel,...) qui auront à jouer un rôle actif dans la mise en œuvre de cette démarche.

Modalités de diffusion du répertoire

Les lecteurs potentiels de ce répertoire, pour lequel un travail pédagogique important a été fait, sont aussi bien :

- les chefs d'entreprise de PME que de grandes entreprises
- les directeurs des ressources humaines
- les représentants syndicaux et les représentants du personnel.

Ce document fera l'objet d'une large diffusion :

- par l'ORSE auprès de ses membres en France et de ses correspondants à l'étranger
- par le CJD auprès de ses membres chefs d'entreprise
- par l'ANDCP auprès de ses membres DRH
- par Entreprise & Personnel auprès de ses membres
- par les partenaires sociaux.

Mode d'emploi pour tous ceux qui veulent se lancer dans une démarche d'égalité professionnelle

Les démarches d'égalité professionnelle obéissent à une logique de projet que les entreprises connaissent bien.

En cela, elles impliquent trois phases principales :

- la première, dite avant-projet, consiste à se saisir des questions d'opportunité et de faisabilité (conditions de mise en œuvre)
- la deuxième vise à réaliser un diagnostic, une analyse de l'existant pour concevoir les propositions et les actions à mettre en œuvre
- enfin la troisième concerne la mise en place d'un suivi permettant de réaliser des bilans d'étape et de mettre en place de nouvelles actions si nécessaire.

La réussite d'un tel projet, s'inscrivant nécessairement dans la durée, exige de réunir les conditions suivantes :

- un engagement de la direction au plus haut niveau (cf. fiche n° 1)
- une volonté d'associer l'ensemble des acteurs et actrices : direction des ressources humaines, représentants syndicaux, management (cf. fiche n° 2)
- la définition de moyens humains, organisationnels et financiers (cf. fiche n° 2)
- l'affirmation d'objectifs prioritaires au regard des enjeux stratégiques de l'entreprise (cf. fiches n° 3 à 11)
- la mise en action d'une politique de communication et de sensibilisation interne et externe (cf. fiche n° 3)
- la volonté d'assurer un suivi du projet sur la durée pour pouvoir en mesurer et communiquer les résultats (cf. fiche n° 2).

Thématiques des fiches

1. Acteurs et actrices de l'égalité dans l'entreprise
2. Outils
3. Sensibilisation
4. Recrutement
5. Rémunération
6. Durée, organisation et conditions de travail
7. Compétences et formation
8. Mobilité géographique
9. Parcours professionnel
10. Services aux salarié(e)s
11. Dirigeant(e)s et hauts potentiels

Mise à jour du répertoire

L'affichage public de pratiques d'égalité professionnelle des entreprises les plus innovantes et de celles qui ont fait leurs preuves permettra de faire avancer l'ensemble des entreprises.

D'où le parti pris des rédacteurs du répertoire de travailler sous forme de fiches pouvant être très facilement mises à jour, indépendamment les unes des autres, au format électronique.

Il sera nécessaire de faire un premier bilan des pratiques des entreprises décrites d'ici deux ans, et si possible, en les confrontant à celles de leurs homologues étrangères.



Accords d'égalité professionnelle cités dans le répertoire :

Accord national interprofessionnel : 1er mars 2004

Aéroports de Paris : 30 juin 2003
AFPA : 18 avril 2003
Air France : 29 novembre 2002
bioMérieux : 3 juin 2003
BNP Paribas : 9 avril 2004
Crédit Lyonnais : 10 juillet 2003
Crédit mutuel Ocean : 30 mars 2004
Crédit du Nord : 27 septembre 2004
CNES : 24 juin 2004
EADS : 24 juin 2004

EDF et Gaz de France : 13 juillet 2004
Eau de Paris : 15 décembre 2004
France Télécom : 28 avril 2004
Groupe caisse des dépôts : 29 juin 2004
PSA Peugeot Citroën : 4 novembre 2003
RATP : 3 octobre 2003
Renault : 18 février 2004
Schneider : 17 décembre 2004
Snecma Moteurs : 23 janvier 2003
Snecma Services : 31 octobre 2002
Thales : 13 Janvier 2004

L'ensemble des accords d'égalité professionnelle (entreprises ou de branches) est disponible sur le site :
www.egaliteprofessionnelle.org

Pour aller plus loin...

Le répertoire est disponible au format électronique sur le site :

- de l'ORSE : www.orse.org
- du Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle :
www.social.gouv.fr/femmes/
- www.egaliteprofessionnelle.org (site dédié à l'égalité professionnelle en entreprise)

Conception et rédaction du répertoire

La conception et la rédaction du répertoire ont été assurées par l'ORSE.

Il s'est appuyé sur un comité de pilotage qui l'a accompagné pendant toute la durée du projet, de décembre 2003 à juillet 2004.

Ce répertoire est le fruit d'un travail collectif qui a notamment associé à sa rédaction :

les membres du comité de pilotage constitué à cette occasion et qui a apporté un regard et un éclairage de professionnels sur le sujet ainsi que François Fatoux, délégué général de l'ORSE, Annie Ducellier, du cabinet Isotélie.

La mise en page et les illustrations du répertoire ont été assurées par le cabinet Corporate Fiction. La version finale du répertoire a fait l'objet d'un examen par les entreprises membres de l'ORSE, au cours d'une réunion qui s'est tenue le 19 juillet 2004.

Personnes qui ont participé aux travaux du Comité de pilotage :

Laurence d'Ouille, ANACT
Christine Gastinel, Total
Jacqueline Laufer, HEC
Anne Roumier, Eau de Paris
Michèle McCabe, INEUM Consulting
Sandrine Aguillé, INEUM Consulting
Céline Ricocé, Accenture
Salima Raiiri, Entreprise & Personnel
Rachel Silvera, Iseres
Pascal Bernard, Eau de Paris
Thomas Delourmel, AFPA
Elisabeth Guingand, Caisse des dépôts et consignations
Des représentant(e)s des organisations syndicales représentatives
Le Service droits des femmes du Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle.