

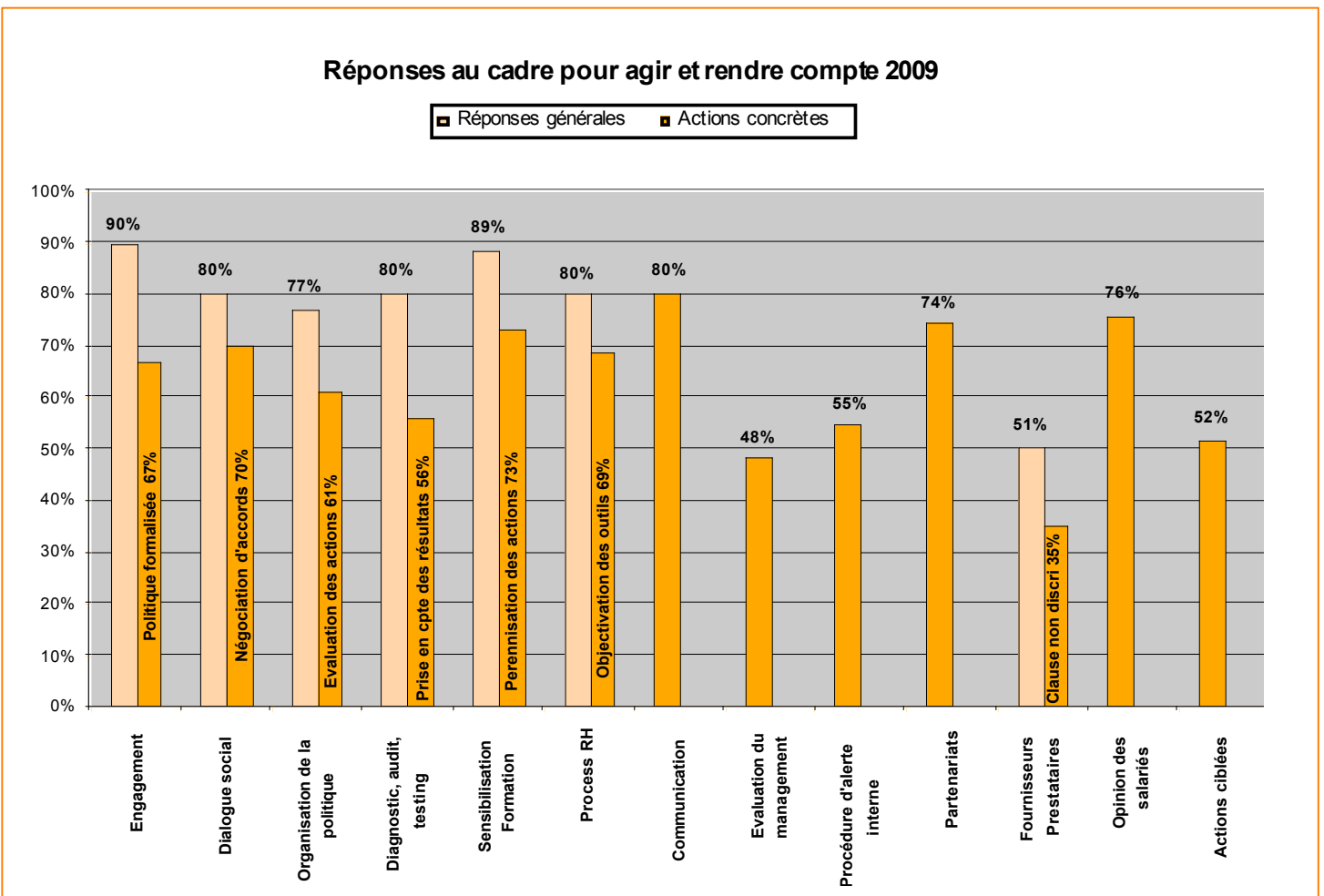
# SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DU GUIDE N°4

## Des pratiques pour l'égalité des chances

### QUE RÉPONDENT LES ENTREPRISES À LA HALDE ?

Un questionnaire servant de « cadre pour agir et pour rendre compte » a été envoyé en décembre 2008 à 250 des plus grandes entreprises. 174 d'entre elles ont répondu à la HALDE.

## 1. DES ACTIONS POUR AMÉLIORER L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS L'ENTREPRISE



Des pratiques pour l'égalité des chances  
 Que répondent les grandes entreprises à la HALDE en 2009 ?

## 2. BILAN DES ACTIONS RENSEIGNÉES

### > Des actions qui progressent :

#### **Un fort niveau d'engagement, la mise en œuvre d'une politique formalisée et son évaluation :**

- 90% des entreprises s'engagent formellement (chartes, conventions)
- 77% lancent des plans d'actions et 73% désignent une instance ou une personne dédiée
- 61% suivent et évaluent les actions mises en œuvre (contre 51% en 2008)
- 76% disent solliciter l'opinion des salariés sur les discriminations (contre 38% en 2008)

#### **Une objectivation des procédures de gestion des ressources humaines**

- 71% des entreprises déclarent avoir travaillé à des procédures de recrutement plus objectives et 68% sur la gestion de carrière, mais rares sont celles qui adoptent une approche transversale.

#### À développer :

- > Des procédures sécurisées pour garantir la traçabilité des décisions
- > Une plus grande sensibilisation des recruteurs et managers
- > Une meilleure prise en compte des stagiaires (recrutement, procédures de recours interne)

### > Des actions qui se poursuivent :

#### **Communication, sensibilisation et formation : des actions toujours largement citées par les entreprises**

- Plus de 80% déclarent mener des actions de communication, sensibilisation et/ou formation. Ces actions concernent majoritairement les équipes RH et les managers (70%) ; mais les représentants du personnel sont très peu formés (33%).
- Le handicap et l'égalité professionnelle : ce sont les deux thématiques principales faisant l'objet de formations au droit de la non discrimination.

#### A développer :

- > La pérennisation de ces actions et l'évaluation de leur impact.

### > Des actions qui stagnent :

- 55% ont mis en place une procédure d'alerte

- > Des dispositifs d'alerte peu utilisés, peu suivis et pas assez connus des salariés

- 48% des entreprises déclarent prendre en compte le respect du principe de non discrimination dans l'évaluation des managers

- > Les formes sont très variables et souvent peu précises
- > La formation des encadrants est une priorité



**Des pratiques pour l'égalité des chances**  
**Que répondent les grandes entreprises à la HALDE en 2009 ?**

## > Des actions à engager :

### Le dialogue social sur la promotion de l'égalité

• 80% des entreprises déclarent mener des actions favorisant le dialogue social sur la prévention des discriminations et 70% ont conclu des accords en la matière. Mais, parmi les accords signalés, peu d'accords sont véritablement dédiés à la prévention des discriminations.

### Diagnostic et évaluation

- 80% mènent des diagnostics
- 77% prennent en compte la non discrimination / la diversité dans leurs enquêtes d'opinion
- 56% engagent des actions correctives et/ou des démarches de progrès suite aux diagnostics

L'implication et la formation des partenaires sociaux sont insuffisantes.

> Une nouvelle question posée en 2009 sur les thématiques, nous enseigne que les actions sont ciblées majoritairement sur l'égalité professionnelle et le handicap

## 3. LES PRATIQUES D'ENTREPRISES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### > Les actions les plus citées :

- **La sécurisation des procédures et la promotion de la mixité dans le recrutement** (formation des recruteurs, diversification des canaux de recrutement, communication sur les métiers, suivi sexué des candidatures).
- **Suivi d'indicateurs sexués et mesures visant à favoriser l'accès des femmes à l'encadrement** (suivi sexué des flux de promotion, réseaux internes, coaching, mentoring).

À développer :

- > la détection des écarts non justifiés de rémunération entre les hommes et les femmes par des diagnostics partagés et précis
- > le travail sur l'évaluation des emplois
- > la communication et la formation
- > la conciliation entre vie privée et vie professionnelle
- > la prise en compte de la parentalité.

## 4. LES RECOMMANDATIONS DE LA HALDE

En complément des pratiques recensées, ce 4<sup>ème</sup> guide signale des points de vigilance et propose des ressources pour aller plus loin :

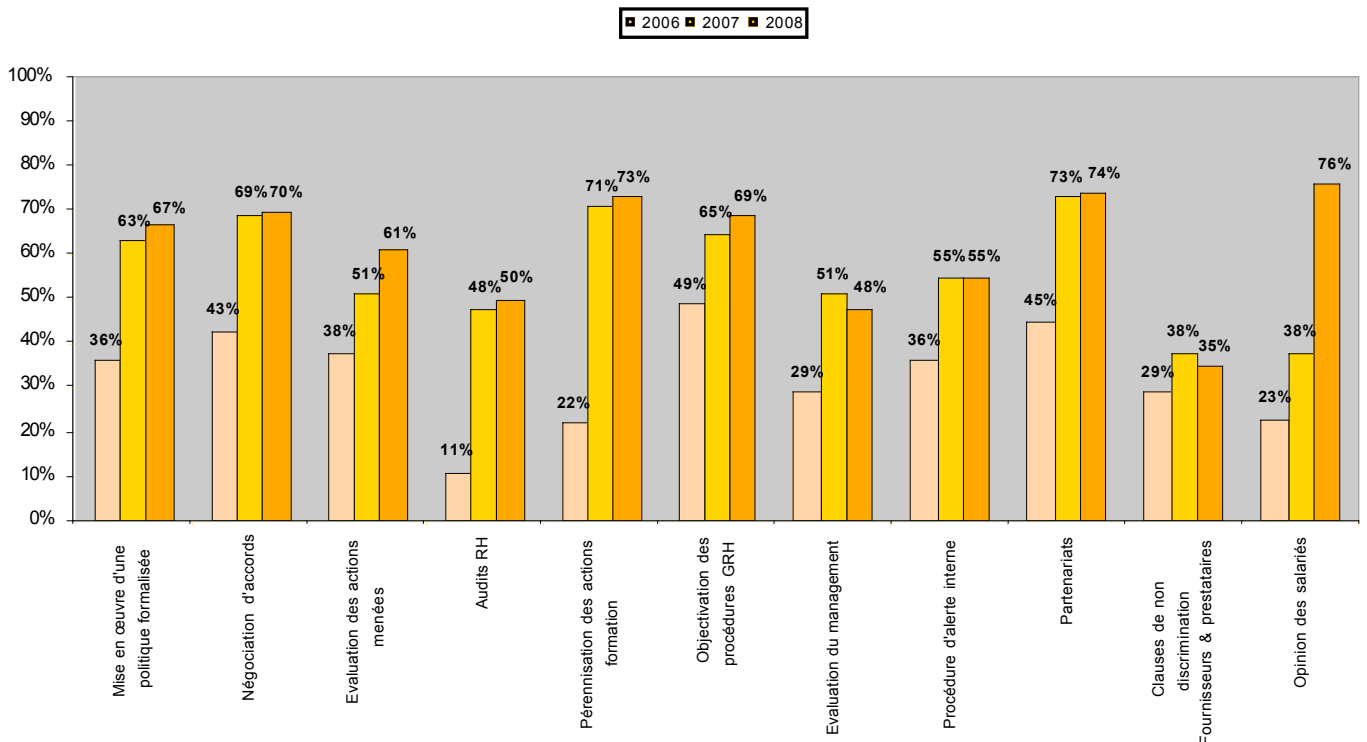
- **Former et sensibiliser les collaborateurs** : quelles sont les actions efficaces ?
- **Diagnostiquer** : quelles sont les précautions à prendre avant de réaliser un état des lieux de l'égalité dans l'entreprise ?
- **Recruter des collaborateurs en situation de handicap** : quelles sont les règles ? **Qu'est-ce que la discrimination indirecte ?** Quels sont les **principaux constats tirés par la HALDE sur les situations de discriminations dans les grandes entreprises ?**



*Des pratiques pour l'égalité des chances  
Que répondent les grandes entreprises à la HALDE en 2009 ?*

## ÉVOLUTION DES PRATIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES GRANDES ENTREPRISES

### Réponses au cadre pour agir et rendre compte depuis 2006



#### > Des actions qui ont fortement progressé en 4 ans :

- les actions de formation et de sensibilisation sur les discriminations
- la mise en œuvre d'une politique formalisée
- la mise en œuvre de diagnostics sur les procédures de gestion des ressources humaines (recrutement et carrière) et l'évaluation des actions menées
- le recueil de l'opinion des salariés

#### > Des actions qui ont peu progressé en 4 ans :

- la négociation d'accords prenant réellement en compte la prévention des discriminations
- le développement de procédures d'alerte internes
- la prise en compte du respect du principe de non discrimination dans l'évaluation des managers mais également dans les relations avec les fournisseurs et prestataires.

La HALDE souligne l'importance de ces actions et rappelle la vigilance exprimée dans les précédents guides. L'efficacité d'une politique de prévention des discriminations passe par l'implication de tous les acteurs de l'entreprise.



*Des pratiques pour l'égalité des chances  
Que répondent les grandes entreprises à la HALDE en 2009 ?*