



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Il y a une vie après le label Egalité

Au sein du Club des labellisées, des DRH échangent régulièrement leurs réflexions, leurs expériences et leurs "meilleures pratiques" en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes.

Ces rencontres ont déjà débouché, selon les intéressés, sur des résultats concrets.

Sur les 36 sociétés détentrices du label Egalité, créé en 2004 pour récompenser l'exemplarité d'employeurs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, une vingtaine participent fidèlement aux travaux du "club des labellisées". Ce lieu d'échanges a été créé en octobre 2006 « à l'initiative des entreprises qui souhaitent partager leurs pratiques en matière d'égalité professionnelle, et capitaliser leurs expériences via des groupes de travail thématiques », explique Cristina Lunghi, porte-parole du club et fondatrice de l'association Arborus, qui a contribué à l'élaboration du label Egalité en 2004.

Les rencontres, ouvertes à l'ensemble des labellisées, sans droit d'entrée pour l'instant, se tiennent tous les trois mois envi-

ron, dans l'une ou l'autre des entreprises. Elles ont déjà permis aux responsables RH de comparer leurs expériences sur les questions du temps partiel, du plafond de verre, du congé parental ou encore des modèles de management.

Partage d'informations et de solutions

Un partage d'informations et de solutions dont souhaitent profiter Dell et ILO, nouvelles labellisées de mars 2008. Sandra de Pauliny, DRH du site montpellierain de Dell (1 400 salariés en France, dont 1 000 à Montpellier), pense présenter au club les résultats des programmes de conciergeries et de crèches d'entreprise. Quant à la responsable qualité d'ILO, société de traduction



montpelliéraine d'une quinzaine de salariés, elle se dit très désireuse d'échanger avec de grandes entreprises.

Si ces jeunes labellisées se déclarent intéressées, c'est aussi parce que le label intègre l'obligation d'amélioration. En effet, l'organisme certificateur Afaq Afnor, qui instruit les dossiers pour la commission nationale paritaire de labellisation, mène également un audit de suivi dix-huit mois après la labellisation. Le renouvellement, au bout de trois ans, dépend d'un second audit. PSA, première labellisée en janvier 2005, vient de passer cette échéance avec succès.

Les échanges portent sur les trois grands champs couverts par le label : les actions en faveur de l'égalité professionnelle, la gestion des ressources humaines et du management et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel. Pour Chrystèle Nicolas, responsable ressources humaines chez Lainé Deleau (250 salariés), filiale de Vinci Construction labellisée depuis octobre 2006, « participer à chacune des réunions permet d'échanger, de se créer

1 Une vingtaine d'entreprises, détentrices du label Egalité récompensant leur pratique d'égalité hommes-femmes, ont créé, en 2006, le Club des labellisées.

2 Ce lieu de rencontre permet aux DRH de ces entreprises de comparer leurs expériences sur des thématiques concrètes : temps partiel, congé parental, garde d'enfants...

3 Ces échanges ont également pour but d'améliorer le dispositif d'égalité en place. Le label Egalité intègre, en effet, cette obligation, vérifiée par l'Afaq Afnor lors de son audit de suivi.



un nouveau réseau, mais aussi de trouver de nouvelles pistes de réflexion. Sont ainsi nées les idées de réaliser des études sur la prise en charge partielle des frais de garde d'enfants et sur l'usage du chèque emploi services ».

« Participer à chacune des réunions permet d'échanger, de se créer un nouveau réseau, mais aussi de trouver de nouvelles pistes de réflexion »

Sophie de Gromard, DRH de l'agence de communication BETC (600 salariés), qui admire les réalisations de PSA découvertes grâce au club, pense avoir apporté aux échanges un autre point de vue, lié au profil « atypique » de l'agence, qui emploie deux tiers de femmes. « J'ai présenté la jour-

née "portes ouvertes" que nous organisons pour les enfants des salariés, et qui est un vrai succès. »

« Ce que j'aime bien dans le club, poursuit-elle, c'est qu'il y a un ordre du jour et des points de travail précis qui permettent d'avancer. » Caroline Dalque-Marty, directrice du développement des compétences de Deloitte (6 000 salariés en France), labellisée depuis octobre 2005, a été très intéressée par la présentation des outils de communication RH d'Axa, « notamment leurs portraits de femmes, une idée que j'ai trouvée excellente. Le club m'a aussi incitée à segmenter davantage les indicateurs de reporting RH ».

Hausse des indicateurs RH

De nouveaux outils sont même directement nés au sein du club, comme le logo créé gratuitement par BETC, que plusieurs membres comptent apposer sur tous leurs documents de communication. Le club a aussi réalisé un baromètre déterminant

l'évolution, chez ses membres, de nombreux indicateurs RH d'égalité professionnelle entre 2003 et 2006. Tous sont à la hausse : la part des femmes dans les formations est, par exemple, passée de 20 % à 29 % chez les cadres. Leur place dans les instances dirigeantes a progressé de 17 % à 23 %.

Promotion du label

Enfin, les membres du club participent à la promotion, à l'extérieur de leurs entreprises, de l'égalité professionnelle et du label lui-même. Jean-Luc Vergne, DRH monde de PSA, et Sylvie Bureau-Nech, membre du directoire de Dexia Sofaris, tiennent les rôles d'ambassadeurs. Cela s'est traduit, le 20 mars, par l'accueil, au siège de PSA, d'un événement qui a rassemblé 280 responsables d'entreprise, et qui a été soutenu par la diffusion d'un film de témoignages des membres du club. Ce dernier fait aussi du lobbying pour la création d'un label Egalité européen. ■

SYLVIE BROUILLET