

## Accompagnement sur l'obtention du Label Égalité

### ► Montant du marché

- 31,9 K€

### ► Nombre de jours

- 23

### ► Équipe

- 1 consultant
- 1 directeur de projet
- 1 expert diversité

### ► Domaines

- Égalité professionnelle
- Label égalité
- Diagnostic égalité salariale

### ► Objectifs poursuivis

Cette entreprise leader sur le marché de l'immobilier a souhaité obtenir le label Égalité et a demandé à BPI de l'accompagner sur un diagnostic approfondi d'égalité professionnelle et dans la démarche d'obtention du label Égalité.

L'obtention du Label Égalité s'inscrit dans un projet d'entreprise porté par la direction générale.

- Analyse des processus RH en termes d'égalité de traitement
- Mise en exergue des situations d'inégalité significatives et développement de plan d'actions correctives
- Accompagnement méthodologique

### ► Faits marquants / Démarche déployée

Une première approche de diagnostic réalisée par la DRH montrait une égalité apparente : les critères retenus étaient, par exemple : la répartition globale des effectifs (entreprise très féminisée), la comparaison sur les postes de direction d'agence des salaires les plus hauts (une femme avait le salaire le plus élevé), ...

Le diagnostic réalisé par BPI -qui s'appuie sur notre expertise en matière d'égalité professionnelle et de diversité- a permis de mettre à jour de nombreux écarts salariaux au détriment des femmes (à expérience, ancienneté et poste équivalents).

La démarche repose sur trois étapes :

- Lancement et cadrage du projet
  - Partage de référentiels communs, des obligations légales, des enjeux de la démarche pour l'entreprise
- Diagnostic
  - Étude statistique et qualitative des processus et données RH en matière d'égalité professionnelle (recrutement, formation, évaluation...)
  - Analyse comparée des rémunérations et salaires...
- Élaboration du programme d'action et aide à la formalisation du dossier Label égalité

## Enseignements

Ce diagnostic a montré que dans cette entreprise, comme dans toutes organisations sociales, les phénomènes de discrimination systémique ont conduit à d'importantes inégalités entre les femmes et les hommes : inégalité salariale, plafond de verre...

Un plan d'action doit être construit en prenant en compte

- les risques de contentieux
- les coûts des mesures qui visent à tendre à une meilleure égalité professionnelle
- la capacité d'appropriation par la direction et par les salariés

L'obtention du label Égalité est relativement accessible et apporte une notoriété, en particulier dans les secteurs qui doivent recruter de nouveaux talents, qui interviennent sur les marchés publics ou qui cherchent à toucher une clientèle féminine