

La politique d'égalité femme homme de Randstad : La constance récompensée

by Entreprise & Carrières - jeudi, octobre 12, 2017

<https://correspondances.fr/la-politique-degalite-femme-homme-de-randstad/>

En 2008, le groupe de services en ressources humaines a simultanément signé un accord égalité femme homme et obtenu le label Egalité professionnelle. Régulièrement reconduit, ce double engagement a permis de réduire les écarts entre salarié(e)s permanent(e)s de 1,8 % en 2011 à 1% en 2015.



CDI Intérim | Experts | Search & Selection | Solutions RH | Inhouse Services

Deuxième groupe mondial de travail intérimaire et employeur, en France, de 3 600 salariés permanents dont 75 % de femmes, Randstad a choisi de structurer sa politique RH autour de la thématique égalité femmes - homme. Lancée fin 2004, la démarche a commencé par un état des lieux et s'est poursuivie par la définition d'objectifs en matière de non-discrimination, d'égalité salariale, d'accès à la formation et de féminisation des postes de management.

Une fois ce socle posé, Randstad France s'est engagé simultanément dans la signature d'un accord d'entreprise sur l'égalité femmes-hommes, signé en 2008 et renégocié tous les trois ans, et dans une démarche de labellisation Egalité professionnelle Afnor reconduite tous les deux ans.

Randstad France a également recouru à des outils plus classiques pour instiller dans ses rangs la culture de l'égalité.



CDI Interim | Experts | Search & Selection | Solutions RH | Inhouse Services

Par ailleurs, depuis 2010, 1 100 managers et cadres ont suivi une formation sur cette thématique. Le groupe s'est également appuyé sur les associations Laboratoire de l'égalité, Force Femmes (qui se consacre à la remise à l'emploi des femmes de plus de 45 ans) et Arborus, dédié à l'égalité professionnelle en Europe et dans le monde, pour nourrir sa réflexion. Cet appui a notamment contribué à l'obtention, en 2011, du label Egalité professionnelle européen du groupe.

De réels progrès en quatre ans

Cette même année, le Randstad France a confié au cabinet de conseils en RH Aon Hewitt une étude, reconduite à intervalle régulier, sur les rémunérations pratiquées sur l'ensemble de ses 700 agences. Les résultats font état de nets progrès, puisque les écarts femme homme sont passés de 1,8 % en 2011 à 1,1 en 2012, puis à 1 % en 2015. Les résultats de 2017 ne sont pas encore connus. La méthode statistique utilisée dite régressive, consiste à isoler les facteurs expliquant les différences salariales – poste, fonction, ancienneté, écarts entre Paris et la province – pour identifier les facteurs tenant à la discrimination. L'étude permet à la DRH de communiquer aux IRP des données fiables en vue de la renégociation de l'accord égalité.

En matière de rémunération, un petit outil a démontré une grande efficacité : sur un tableur classique, deux cases permettent de calculer le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation, puis le taux moyen de salariés augmentés, hommes et femmes confondus.

Depuis plusieurs années, le groupe ne pratique plus que des augmentations individuelles. Leur équité est donc surveillée de près par les organisations syndicales. Majoritaire et représenté dans tous les établissements de l'UES, la CFDT a signé les accords égalité femme homme depuis leur mise en place, mais pointe des distorsions entre les indicateurs et la réalité.

Le syndicat espère des progrès en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'aménagement du temps de travail.

Non-discrimination et démarche Iso



CDI Intérim | Experts | Search & Selection | Solutions RH | Inhouse Services

Les difficultés rencontrées par les femmes pour mettre en œuvre la mobilité professionnelle prônée par la direction explique peut-être qu'elles accèdent plus difficilement aux postes de management intermédiaire.

En revanche, la parité est presque atteinte dans les premiers niveaux de management et le taux de féminisation a progressé de manière spectaculaire au niveau du comité exécutif, où il est passé en l'espace de huit ans de 0 à 50 %. La direction mise sur des programmes de repérage des talents pour achever ce rééquilibrage.

Un an après l'obtention du label Egalité, Randstad France a décroché en 2009 le label Diversité. Aline Crépin a coprésidé les travaux de la norme Afnor sur cette mesure et son groupe a joué un rôle pilote dans le rapprochement de ces deux labels en 2015. Randstad France revendique la non-discrimination comme marque de fabrique et inclut cette dimension dans la démarche Iso 9001. Tous les placements effectués par cette société d'intérim sont passés au crible de l'égalité femme homme et de la diversité. Cette double exigence progresse ainsi auprès des entreprises clientes et rappelle que l'égalité et diversité ne sont pas des options.