

Promotion professionnelle

(ces exemples visent à accompagner les partenaires sociaux dans leur négociation, ils ne sont pas exhaustifs des bonnes pratiques en entreprise)

Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle	Vérification régulière de la cohérence du nombre de promotions hommes/femmes avec leur proportion	Appréciation du % de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification/catégorie professionnelle
	Réalisation de bilans d'évolution pour les salariés hommes femmes ayant plus de « X » années d'ancienneté dans un même poste	Evaluation de la durée moyenne entre deux promotions en moyenne par classification
Faire converger les taux de promotion des femmes et des hommes, à tous les niveaux	Identifier les freins aux évolutions de carrière des femmes et réviser les critères requis : atténuer l'impact de la mobilité géographique des critères d'évolution, promouvoir les mobilités fonctionnelles	Proportion des mobilités éloignées du domicile parmi les mobilités proposées Proportion de mobilités fonctionnelles parmi les mobilités proposées
	Mettre en place des entretiens spécifiques dans le cas des absences pour congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation : - entretien de « départ en congé » entre le salarié, son responsable et le RRH au moment de la demande de congé, - entretien au retour de congé avec le responsable et le RRH, - entretien d'évaluation de performance « x » mois après le retour de congé	Nombre d'entretiens de départ en congé, par sexe Nombre d'entretiens de retour de congé, par sexe Nombre d'entretiens d'évaluation, par sexe

	Dans les « x » années qui suivent le retour de congé maternité, analyser systématiquement par la DRH la situation professionnelle et salariale de la collaboratrice concernée et mettre en place des mesures correctrices à envisager	Nombre d'examens de situation, par sexe
	Aides ou accompagnement au reclassement du conjoint et à l'organisation de la vie familiale dans le cadre d'une mobilité professionnelle	Evolution de la répartition des mobilités professionnelles par sexe
	Accompagner les congés liés à la parentalité au départ de l'entreprise et au retour : entretiens, maintien du lien avec l'entreprise, examen des besoins de formation	Nombre d'entretiens au départ et au retour de l'entreprise
	Revoir les critères de sélection des hauts potentiels pour éviter les critères discriminants pour les femmes (âge, ancienneté dans l'entreprise...) et favoriser la constitution d'un vivier mixte	Proportion des femmes de moins de 40 ans accédant à des postes d'encadrement Proportion des femmes de plus de 40 ans accédant à des postes d'encadrement Proportion des femmes ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui accèdent à des postes d'encadrement
Fixer un objectif d'équilibrage ou de réduction de la durée moyenne entre deux promotions des femmes et des hommes	Mise en place d'un processus de promotion fondé sur des critères objectifs garantissant la non discrimination et tenant compte des éventuels déséquilibres constatés dans le métier ou l'emploi concerné	Evolution de la durée moyenne entre deux promotions chez le personnel féminin / masculin

Améliorer le pourcentage de promotions réussies	Préparer les salariés à occuper des postes à responsabilité : prévoir un accompagnement individualisé des salariés, organiser des entretiens, proposer des bilans de compétences, des actions de formation.	Nombre de candidatures spontanées par sexe, portant sur les métiers identifiés par la hiérarchie Proportion d'accompagnements individualisés parmi les salariés qui accèdent à des postes à responsabilité Proportion d'entretiens réalisés débouchant sur un poste à responsabilité Proportion de bilans de compétence débouchant sur l'accès à un poste de responsabilité Proportion d'actions de formation débouchant sur l'accès à un poste de responsabilité Répartition femmes/hommes des promotions à des postes de management intermédiaires ou de direction Part des salariés ayant été promus, par sexe
	Examen particulier des situations professionnelles entre les femmes et les hommes de plus de 45 ans, lors de l'entretien de deuxième partie de carrière	Répartition des promotions, par sexe et par âge
	Identifier les besoins de formation nécessaires dans le cadre d'une mobilité, à partir d'un diagnostic fait conjointement avec le RRH et mise en place des actions de formation dans un délai de « x » mois	Nombre et type d'actions de formation identifiées et mises en place, par sexe

	Proposer un processus d'intégration spécifique aux femmes/aux hommes, qui acceptent d'exercer un métier traditionnellement féminin/masculin	Part des processus d'intégration proposés parmi les métiers concernés Nombre de femmes/d'hommes concerné(e)s réparti(e)s par métiers et filières
	Identifier, pour chacun des métiers de l'entreprise, ceux vers lesquels il est possible d'évoluer Communiquer auprès des salariés sur ces métiers Identifier les salariés susceptibles de bénéficier de ces évolutions, notamment si la représentation femmes/hommes est déséquilibrée	Cartographie des métiers identifiés Nombre et nature des actions de communication Nombre de salarié(e)s identifié(e)s et répartition par sexe
	Permettre aux salariés d'accéder aux formations d'autres filières, notamment pour des métiers techniques	Nombre d'actions de formation réalisées, par sexe
	Mettre à jour les postes disponibles (toutes catégories) et les diffuser à tous les collaborateurs	Nombre d'informations diffusées
	S'assurer chaque année que la proportion de femmes parmi les salariés promus soit au moins égale à leur proportion dans l'effectif de chaque niveau conventionnel	Rapport entre la proportion de femmes promues et leur proportion dans l'effectif global
	Mise en place de mesures d'accompagnement (tutorat, parrainages)	Nombre de parrainages, de tutorats

	Intégrer la question de l'égalité professionnelle dans l'évaluation des managers et dans leurs objectifs annuels	Part des managers ayant rempli ces objectifs
	Composer les jurys de sélection internes de façon à ce que le nombre de femmes et d'hommes le composant soit identique Mettre en place un comité « égalité professionnelle » au sein des instances de direction, dont l'objectif est de diminuer les écarts en matière de promotion entre femmes et hommes (partage d'expériences, coaching par une femmes cadre dans le cadre d'un parcours d'évolution professionnelle)	Répartition femmes/hommes dans les jurys de sélection Nombre de femmes/hommes concerné(e)s Nombre de réunions Nombre de femmes ayant une fonction de coach
Veiller à l'équilibre des promotions entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein	Examiner la part des promotions des salariés à temps partiel par sexe	Nombre de salariés à temps partiel promus, répartis par sexe et par fonction
Inciter à la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise	Mettre en place un système d'information des postes disponibles afin de favoriser la mobilité interne	Nombre d'informations diffusées au travers du système d'information mis en place
	Sélectionner les candidatures internes en fonction des seules compétences techniques et personnelles	Répartition des profils des candidatures internes sélectionnées

	Rédiger les annonces et fiches de poste internes avec des mots neutres et les rendre attractives pour les femmes et les hommes	Nombre d'annonces réalisées et nombre de candidatures reçues, réparties selon le sexe
Rendre compatibles les formations avec les contraintes familiales	Communiquer les horaires et les dates de formation au moins 30 jours avant le début de la formation	Pourcentage d'horaires et de dates de formation communiqués au moins 30 jours avant le début de la formation (objectif : 100%)
	Privilégier les déplacements à proximité des domiciles des participants à la formation	Eloignement kilométrique moyen entre les domiciles des participants et le lieu de formation (objectif : « X » kilomètres)
	Privilégier les modules de e-learning	Nombre de modules de e-learning mis en place
Améliorer le pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur : fixer un objectif de féminisation des instances dirigeantes	Veiller à assurer la formation des managers et la mixité dans la composition des instances de gestion des carrières	Proportion de femmes dans les instances de gestion des carrières
	Lors de l'élaboration des plans de succession, porter une attention particulière à la promotion des femmes afin d'éviter les situations de « plafond de verre »	Nombre de femmes et d'hommes promus à des postes de direction
	Dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction et de la présence des femmes dans le Top management	Répartition femmes/hommes des instances de direction Répartition femmes/hommes dans le Top management

	S'assurer, pour chaque poste ouvert dans un comité de direction, de la présence de candidatures des deux sexes, lorsque cela est possible	Répartition femmes/hommes, pour chaque poste ouvert
Favoriser la mixité dans la représentation professionnelle	Mener des actions de formation et d'information afin de promouvoir la mixité au sein des institutions représentatives	Nombre d'actions de formation/information menées Nombre de salariés formés/informés
	Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures	Evolution du taux de féminisation des instances représentatives