

Fund for gender equality in Europe



Présentation du Fonds de dotation Arborus
Lisbonne le 19 décembre 2011

- L'égalité professionnelle est un facteur de croissance...



- L'égalité professionnelle est considérée comme un facteur de croissance par les institutions européennes et nationales
- Mais aussi par les acteurs économiques et notamment des **entreprises**

- Facteur de croissance...



On sait que l'égalité professionnelle à tous les niveaux et dans tous les métiers permet :

- > Une gestion optimisée du capital humain : rétention et attractivité des talents, baisse du turn over, montée en compétence globale
- > Un facteur de compétitivité internationale : affichage de la modernité de l'organisation et du management
- > Un argument marketing vis-à-vis des consommateurs qui sont à +50% des consommatrices et une fidélisation plus forte des client-e-s.

Origine du fonds de dotation Arborus

Le Fonds de dotation Arborus est né à l'initiative de grands groupes pionniers en matière d'égalité professionnelle, sous l'égide de l'association **Arborus (1995)** reconnue pour ses actions en faveur de l'égalité professionnelle en France.

Arborus héberge et anime depuis 2006 le **Club du Label Egalité** réunissant les entreprises qui ont obtenu le Label Egalité français.



Besoin d'un outil juridique adapté pour les entreprises : le Fonds de dotation



Pourquoi créer un Label européen ?



Approche non législative

Facteurs de réussite :

- Approche flexible et adaptée
- Égalité des genres comme processus dynamique RH
- Modernité des organisations
- Critères d'évaluation et de contrôle transparents par des tiers
- Publicité
- Création d'engagements obligatoires

Source Commission européenne

Pourquoi créer un Label européen ?



Bénéfices et défis :

- Incitations positives au lieu de législation contraignante
- Motivation pour changer l'organisation d'une entreprise
- Avantages d'un “investissement” dans la promotion de l'égalité des genres pour l'entreprise
- Contrôle et amélioration de la mise en pratique des mesures
- Échange de bonnes pratiques testées et approuvées dans d'autres entreprises
- Prise de conscience publique

Source Commission européenne

Avantages d'un label



Label: Changement organisationnel durable, amélioration continue, évaluation externe

➔ Pour des entreprises qui souhaitent faire évoluer leur structure organisationnelle

➔ Instrument supplémentaire pour des entreprises déjà actives mais qui n'ont pas encore rendu ceci public

Le Fonds de dotation accompli des missions d'intérêt général



Le fonds a été lancé le 8 avril 2010 au Conseil Economique et Social Européen avec des entreprises leaders et pionnières



Ses missions :

- Favoriser la création d'une culture européenne de l'égalité professionnelle
- Doter les entreprises d'outils de pilotage de leur politiques d'égalité professionnelle à l'échelle européenne et internationale

La gouvernance

Le conseil d'administration

Présidente : Nicole Ameline,
ancienne ministre, députée du
Calvados, Vice présidente de la
commission CEDAW de l'ONU

Déléguée Générale : Cristina Lunghi,
fondatrice d'arborus, experte nationale
d'égalité professionnelle

Les entreprises fondatrices



GE
Energy



L'ORÉAL



randstad

Un Comité d'Orientation Européen qui regroupe
les parties prenantes pour une prise de décision collégiale



Les actions du Fonds de dotation Arborus



- Création d'un standard européen de pilotage et de coordination des politiques RH de l'égalité professionnelle : Gender Equality European Standard (GEES)
- Proposition de formations pratiques sur l'égalité professionnelle pour les dirigeants, RH et managers dans le but de créer une culture et dynamique européenne
- Mise en place de Clubs pays sur l' égalité professionnelle dans le périmètre du GEES, pour mener des actions de benchmark
- Ouverture d'un Portail web européen de collaboration et d'échange sur les bonnes pratiques européennes entre les professionnels des RH et les managers



A qui s'adresse l'action du Fonds Arborus



Aux groupes européens et internationaux :

- Pionniers dans les démarches de RSE et qui souhaitent renforcer ce leadership
- Qui souhaitent s'engager durablement dans une démarche de progrès sur ces sujets

Les raisons d'intégrer le Fonds



- Se doter d'un cadre structurant pour promouvoir et consolider sa politique d'égalité professionnelle
- Inscrire durablement l'égalité professionnelle au sein de sa stratégie RH
- Fédérer les filiales autour d'une dynamique commune
- Echanger sur les bonnes pratiques avec les autres entreprises
- Faire parti d'une communauté d'entreprise reconnues pour leur engagement sociétal
- Communiquer et valoriser ses acquis à une échelle européenne et internationale



GEES Gender Equality –European Standard

Le Standard Européen pour l'égalité professionnelle



Le principe de la standardisation

Un référentiel unique pour toutes les entreprises européennes / internationales

Et pour toute nature d'activité : secteur tertiaire, industrie, bâtiment, alimentaire, etc.

Des évaluations en entreprise afin de garantir le respect des engagements

La valorisation de l'engagement global de l'entreprise



Evaluation
=
Accélérateur de
performance

Le principe de la standardisation

Des évaluations en entreprise afin de garantir le respect des engagements



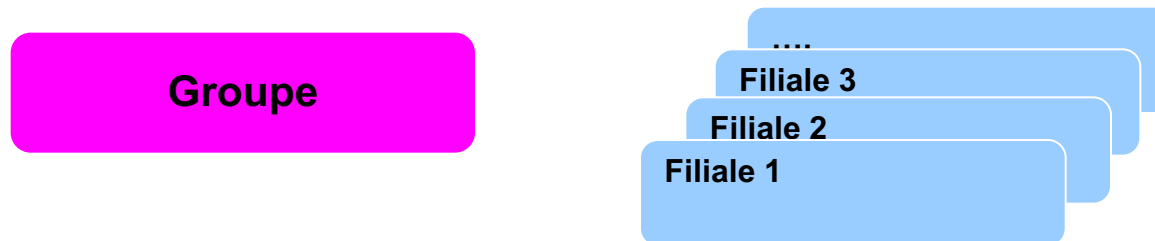
Indépendance totale
Bureau Veritas Certification

- | | |
|------------------------------------|-------------------|
| • Des évaluateurs indépendants | Chaque évaluation |
| • Un comité de validation interne | 2 fois par mois |
| • Un comité d'impartialité externe | 2 fois par an |

Le principe de la standardisation

L'attestation est délivré au siège de l'entreprise

- mentionne le niveau de performance global atteint par le Groupe
- mentionne le niveau de performance individuel de chaque filiale



Le principe de la standardisation

La valorisation de l'engagement global de l'entreprise

Attestation pour le siège de la société et pour les filiales intégrées au périmètre.

- ✓ Périmètre européen : 3 filiales européennes minimum
- ✓ Périmètre international : 3 filiales internationales minimum

Reconnaissance des certifications et labels nationaux pour les filiales

- ✓ Dispense d'évaluation pour ces filiales
- ✓ Prise en compte automatique du niveau dans la performance globale



La structure du référentiel

9 Critères

- 4 Critères groupe et filiales, 3 Critères exclusivement groupe et 2 Critères exclusivement filiales.

Groupe	Filiale
--------	---------

Les outils de pilotage

1	Politique générale en termes d'égalité professionnelle	X	
2	Mise en place d'actions harmonisées favorisant l'émergence d'une culture commune au sein du groupe concerné	X	
3	Impulsion d'actions spécifique par pays		X
4	Organisation et qualité du dialogue social européen / international dans les CEE (Comité d'Entreprise Européen) ou équivalent pour les filiales	X	X

Les pratiques RH et Managériales

5	Sensibilisation et/ou formation de la filière RH et des Managers	X	X
6	Existence d'actions favorisant la mixité des métiers et/ou niveaux hiérarchiques	X	X
7	Pratiques salariales	X	X
8	Mesures visant à concilier les temps de vie		X

L'impact global de la politique européenne / internationale

9	Evaluation de la politique d'égalité professionnelle	X	
---	--	---	--

Se structurer en interne:

- assurer une pérennité de l'action
- fédérer les collaborateurs/trices autour d'un projet commun
- faire émerger les bonnes pratiques
- Accroître ses capacités d'attractivité et de rétention des talents
- favoriser la diffusion d'une culture européenne de l'égalité
- Gérer efficacement les questions d'insertion professionnelle et de mobilité internationale
- Promouvoir le dialogue interculturel au sein du groupe

Le GEES = Facteur de performance

Communiquer en externe et bénéficier d'une reconnaissance internationale face :

- aux pressions sociales du marché
- aux attentes des stakeholders
- à l'exigence de la réglementation

Le GEES = Facteur de performance

L'objectif du GEES est de valoriser les efforts des entreprises dès l'engagement.

C'est un label à 3 niveaux :

1. la formalisation de l'engagement
2. la mise en œuvre d'actions concrètes
3. l'amélioration continue des bonnes pratiques.

Le GEES tient compte des législations et réglementations en vigueur et des différences culturelles dans les pays d'implantation des groupes.

Conçu comme un meta label, le GEES reconnaît et valorise pleinement les certifications nationales déjà obtenues.

BNP PF, General Electric Energy, L'Oreal, Orange, PSA-Peugeot Citroen and Randstad ont reçu les premiers Trophées GEES lors d'une cérémonie au Parlement Européen le 29 juin 2011.



Philippe Noyer, Directeur des Relations Sociales, BNP PERSONAL FINANCE

L'intérêt premier de l'initiative Arborus réside dans cette capacité à échanger des bonnes pratiques, à nous « benchmarker » avec d'autres acteurs RH.

Yves Ménat, Président de GENERAL ELECTRIC Energy Products Europe

Le GEES nous permet de valoriser notre image employeur, orienté sur la performance et sur la recherche des talents notamment féminins.

Jean-Claude Le Grand, Directeur corporate diversité, L'OREAL

En s'associant à la création du 1er Fonds de dotation pour l'égalité professionnelle en Europe, l'Oréal prend ainsi part à une forme de « stimulation vertueuse » entre les entreprises partenaires de l'initiative.

Brigitte Dumont, Directrice Développement et Performance des Ressources Humaines, ORANGE

Le label GEES joue ainsi le rôle de catalyseur d'énergies, dans un esprit de saine émulation et de responsabilisation.

Paul Philippe Uhel, Responsable Diversité, PSA PEUGEOT CITROEN

Le label GEES représente un formidable moyen de fédérer les pays européens autour d'une dynamique commune.

Aline Crépin, Directrice de la RSE, RANDSTAD France

Nous avons choisi d'être partenaire du Fonds Arborus car nous considérons que la mixité des métiers favorise l'équilibre et la pérennité d'une entreprise.

Merci de votre attention !



Move Forward with Confidence®

