

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A PÔLE EMPLOI

**FOCUS
RH**

MARS 2020

Direction générale - Direction des relations sociales et de la qualité de vie au travail
Département qualité de vie au travail





La richesse de Pôle emploi réside dans ses 55 000 agents. Son cœur de métier repose sur ce capital humain, source de performance et d'innovation pour l'établissement.

La politique de ressources humaines de Pôle emploi concrétise ses engagements en faveur de la diversité en cohérence avec son offre de service autour des axes suivants :

- prévenir et agir en cas de discrimination, en luttant particulièrement contre les stéréotypes ;
- veiller à l'égalité de traitement de tous ;
- favoriser l'égalité des chances par des actions ciblées ;
- considérer avec équité les besoins de chacune et chacun, dans le respect de toutes les identités.

De plus, des accords sociaux ont été signés au bénéfice des agents en situation de handicap, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la qualité de vie au travail.

Au-delà d'une politique de ressources humaines responsable pour tous les collaborateurs, Pôle emploi a, en tant qu'acteur majeur du service public de l'emploi, la responsabilité de respecter le principe de non-discrimination pour l'ensemble de ses usagers dans leur accompagnement.



Hervé Coudurier,

responsable du département qualité de vie au travail

93/100

Index de l'égalité entre les femmes et les hommes

de Pôle emploi au 1^{er} mars 2020

(loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)

55 000

agents répartis sur
l'ensemble du territoire

75%



25%



plus de 2 000 agents

formés par an à la non-
discrimination depuis 2013

117 ateliers

de sensibilisation à la
diversité animés en 2018

SENSIBILISER, FORMER LES AGENTS ET LES MANAGERS

Pôle emploi propose :

- des formations à destination des agents et des managers pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité ;
- des sensibilisations régulières notamment lors des semaines de la diversité et de l'égalité professionnelle ;
- une communication récurrente via l'intranet avec la mise en place des « rendez-vous de l'égalité professionnelle » pour donner la parole aux personnes impliquées dans l'égalité.

Focus sur les « rendez-vous de l'égalité professionnelle »



Actuellement, 7 numéros ont déjà été diffusés :

- regard d'experte autour de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- témoignage d'un agent autour de la parentalité ;
- interview d'un auteur concernant les stéréotypes de genre dans la littérature jeunesse ;
- retours d'expérience de la direction territoriale de Paris des actions menées sur le terrain ;
- parcours d'une cheffe d'orchestre dans un métier encore peu féminisé ;
- interview croisée (RH, manager, experte en égalité) des faits marquants de l'année et des nouvelles résolutions en matière d'égalité professionnelle ;
- lectures d'été autour de l'égalité.

S'ENGAGER POUR UN RECRUTEMENT EXEMPLAIRE

Pôle emploi s'engage à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long du processus de recrutement :

- la mise en place d'un portail de recrutement des conseillers orienté compétences permet de garantir un processus non discriminatoire et en faveur de la diversité des profils ;
- un guide est mis à disposition des managers et acteurs RH pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à chaque étape du recrutement.



GARANTIR UNE ÉGALITÉ DES CHANCES DANS L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Pôle emploi garantit l'égalité des chances dans la carrière des agents (femme ou homme, à temps plein ou temps partiel, parent ou non) :

- Pôle emploi assure un accès équivalent aux formations, outils majeurs du développement des compétences et donc de l'évolution professionnelle ;
- l'indicateur de performance des directeurs régionaux intègre l'évolution de la part des femmes dans les différentes catégories socio-professionnelles.

Focus sur la détection de potentiel

Afin de développer la mixité à tout niveau du management et d'assurer la non-discrimination liée au genre, Pôle emploi a mis en place des dispositifs permettant d'apprécier le potentiel managérial d'un agent au travers quatre dimensions (vision, motivation, relation, réalisation) pour :

- prendre en considération les souhaits d'évolution professionnelle de tous les agents, femmes et hommes ;
- objectiver les décisions en croisant les regards (RH, managers) ;
- sécuriser les accès à des fonctions managériales pour tous les agents, femmes et hommes.

ASSURER UN MEILLEUR EQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Pôle emploi propose à tous les agents, femmes et hommes :

- un guide détaillé sur les dispositifs en faveur de la parentalité ;
- un cofinancement des chèques CESU pour solliciter des prestations de services à la personne ;
- une contribution financière aux frais supplémentaires de garde d'enfant et/ou de personne à charge en raison d'une formation professionnelle/un séminaire en résidentiel ;
- le télétravail ou le travail sur un site de proximité jusqu'à 2 jours par semaine.

Focus sur les engagements des accords sociaux



Télétravail et travail de proximité

> 10 084 agents concernés en 2018



Meilleur usage des outils de communication numérique

- > guide de bonnes pratiques
- > messages de sensibilisation pour les emails envoyés ou reçus hors temps de travail
- > application pour assurer le respect du temps de repos des cadres au forfait

CONCILIER
LES TEMPS
DE VIE



Gestion des temps de réunion

> mise en place des réunions sur les plages fixes

VEILLER À L'ÉGALITÉ SALARIALE

Pôle emploi reste vigilant à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes :

- mise en œuvre d'une étude visant à identifier les éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- examen des situations individuelles en vue d'un rattrapage salarial.

Cette disposition s'applique aux femmes et aux hommes.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL

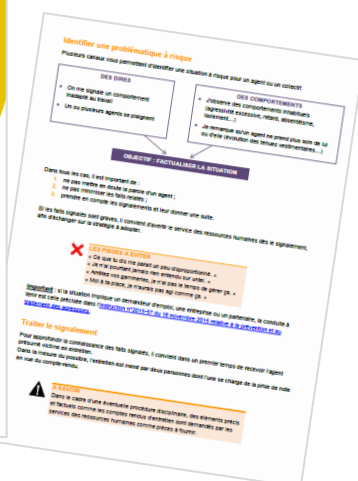
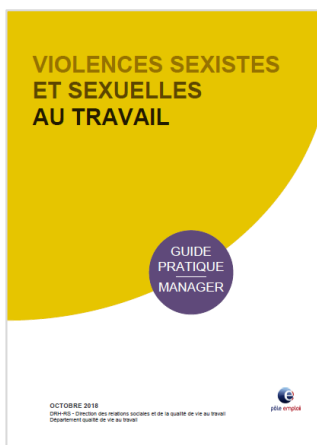
Pôle emploi réaffirme une tolérance zéro concernant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail :

- l'engagement de la direction générale sur ce point a été diffusé auprès de tous les agents sous forme d'un message du directeur général adjoint en charge des ressources humaines et des relations sociales ;
- un guide pratique et un mémento juridique à destination des managers sont à disposition pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans leur collectif de travail ;
- une offre de formation est proposée aux acteurs RH : prévention des violences internes, écoute active...;
- des sensibilisations sont déployées sur les sites pour l'ensemble des agents ;
- des informations sont accessibles sur l'intranet pour les victimes ou témoins d'une situation à risque.

initiative
#StOpE



Pôle emploi est signataire de l'initiative #StOpE et s'engage contre le sexisme dit ordinaire au travail.



MOBILISER LES ACTEURS SUR LE TERRAIN

Pôle emploi dispose, dans chaque établissement, d'un réseau d'acteurs impliqués dans la qualité de vie au travail et la diversité :

- des responsables de domaine en charge de la qualité de vie au travail ;
- des correspondants handicap ;
- des correspondants en charge de la santé et des conditions de travail ;
- des médecins du travail et médecins de prévention ;
- des assistants de service social du travail ;
- des référents en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ils travaillent en équipe pluridisciplinaire, en lien avec d'autres acteurs RH (chargé des carrières et des mobilité, service formation, correspondant accompagnement managérial...) pour favoriser la qualité de vie au travail des agents de Pôle emploi.

Pôle emploi met également à disposition des agents une écoute psychologique 24h/24 et 7j/7.

DATES CLEFS

- 2011**
- Signature de la charte de la parentalité en entreprise
 - Signature du premier accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - Signature du premier accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
 - Signature de la charte de la diversité
- 2012**
- Participation au programme stéréotypes et genre (IMS - Entreprendre pour la Cité)
- 2015**
- Signature du deuxième accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
 - Signature du deuxième accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 2017**
- Signature du premier accord relatif à la qualité de vie au travail