

14, rue d'ouessant
75015 PARIS
SIRET 431 476 001 00034
CODE APE 7022Z

Politique Diversité

La Diversité, une nécessité

2018

Mise à jour

Date	Préparé par	Revu par	Validé par	Modifications	Nomenclature
01/06/2016	Emmanuelle Mélon Responsable KM	Laurent Leprince SG	Jacques SCHRAMM Président	Refonte du document	POLIT/DIVERSITE/DG/001/V1
10/03/2017	Emmanuelle Mélon Responsable KM	Laurent Leprince SG	Jacques SCHRAMM Président	Revue 2017	POLIT/DIVERSITE/DG/001/V2
15/12/2017	Emmanuelle Mélon Responsable KM	Laurent Leprince SG	Jacques SCHRAMM Président	Revue 2018	POLIT/DIVERSITE/DG/001/V3

Sommaire

1	PARITÉ HOMMES/FEMMES	5
1.1	Parité à l'embauche	5
1.2	Point d'attention sur la parité aux niveaux Directeurs et COMEX	5
1.2.1	Parentalité et conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle	5
1.2.2	Autres facteurs à prendre en compte	6
1.2.3	Indicateurs à suivre	6
1.2.3.1	Proportion des femmes dans le COMOP (y compris le COMEX)	6
1.2.3.2	Suivi différencié du turn-over Hommes/Femmes	6
2	EMPLOI DES SENIORS	7
2.1	Le plan Contrat de Génération (périmètre salariés d'A2C uniquement)	7
2.1.1	Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	7
2.1.2	Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	7
2.1.3	Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	7
2.2	Partenariats	8
3	AMÉLIORATION DES PROCESSUS RH	9
3.1.1	Clarification du processus d'évaluation et de promotion	9
3.1.2	Clarification du processus d'affectation	9
3.1.3	Amélioration du processus de recrutement	9
4	MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DIVERSITÉ ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	10

Le présent document a pour objectif de décrire la politique diversité d'A2 Consulting.

Cette politique fait suite :

- Aux diagnostics établis par l'équipe label et par la fonction RH, au cours du projet visant à l'obtention du label Diversité par le cabinet
- Aux résultats du « questionnaire RH », administré de façon anonyme à l'ensemble du personnel, pour évaluer le niveau d'information sur les processus RH et leur qualité perçue

A l'issue de ces travaux, le cabinet a décidé de concentrer les objectifs de sa politique diversité sur 3 axes :

- La parité
- L'emploi des seniors
- Certains processus RH demandant une plus grande transparence

Ces choix se veulent à la fois fidèles aux enjeux d'A2 Consulting mais aussi réalistes au vu de la structure de l'entreprise. En effet, pour que le personnel puisse être associé à la mise en œuvre du plan d'actions diversité, il ne doit pas se disperser.

1 Parité Hommes/Femmes

1.1 Parité à l'embauche

Historiquement, sur l'ensemble des effectifs, la parité est respectée chez A2 Consulting, la répartition Hommes / Femmes se situant dans une fourchette de 45%-55%. Cette fourchette est l'objectif que le cabinet maintient pour les années à venir.

Celle-ci passe par la non-discrimination à la fois :

- A l'embauche, par l'absence de critère discriminatoire notamment lié au genre, à la situation de famille ou à la grossesse, dans les évaluations et la sélection des candidat(e)s
- A niveau de performance et compétences égales, A2 Consulting s'engage à procurer un niveau de rémunération égal entre hommes et femmes

1.2 Point d'attention sur la parité aux niveaux Directeurs et COMEX

A2 Consulting fait le constat d'une faiblesse quant à la représentation des femmes parmi les grades les plus élevés, en particulier Directeurs et Comex (Associés).

L'atteinte de ces objectifs ne doit pas passer par une « politique de quota » mais par l'étude des facteurs qui expliquent cette sous-représentation et par la mise en œuvre de mesures permettant, si cela s'avère possible, de les pallier, dans la mesure notamment où ils ne portent pas préjudice à l'activité du cabinet et où ils respectent les référentiels de performance associés à chaque grade.

1.2.1 Parentalité et conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

Pour favoriser l'atteinte de ces objectifs, A2 Consulting accorde une importance particulière à la prise en compte des situations personnelles et des spécificités parentales.

En particulier, concernant les périodes de congés de maternité (hors congés parentaux volontaires), A2 Consulting s'engage à traiter ces cas de manière équitable :

- Rémunération pendant le congé de maternité
 - ✓ Maintien de l'intéressement
 - ✓ Augmentation du salaire basée sur la moyenne d'augmentation du grade
- Parcours professionnel au retour de congés maternité ou parentaux :
 - ✓ A2 Consulting veille à maintenir la trajectoire professionnelle sans effet retard dans les promotions dans la mesure où le référentiel de performance associé à chaque grade est respecté
 - ✓ Par ailleurs, A2 Consulting veille à permettre, dans la mesure du possible, une souplesse dans le mode de travail (possibilité de temps partiel, ou d'aménagements d'horaires en accord avec la Direction, etc.)

1.2.2 Autres facteurs à prendre en compte

D'autres facteurs sont probablement à prendre en compte pour réunir les conditions d'un meilleur accès aux grades élevés pour les femmes : pyramide des âges, canaux de recrutements, ...

Leur identification et les mesures correctives envisageables feront l'objet d'une réflexion collective.

1.2.3 Indicateurs à suivre

1.2.3.1 Proportion des femmes dans le COMOP (y compris le COMEX)

La proportion des femmes augmente dans le Comop à chaque exercice.

Nous suivons cet indicateur, afin d'examiner si cette proportion augmente en tendance sur les 3 prochaines années et d'en maîtriser les raisons si ce n'est pas le cas.

L'objectif à terme est aussi que de femmes accèdent au Comex, ce qui devrait être facilité par l'augmentation de la proportion de celles-ci dans le Comop.

Toutefois, A2 Consulting ne se fixe pas de quota sur ce point particulier (proportion de femmes dans le Comex) pour les 3 prochaines années.

1.2.3.2 Suivi différencié du turn-over Hommes/Femmes

L'objectif est d'examiner si le turn-over d'un des deux genres n'est pas en tendance plus élevé que celui de l'autre.

En effet, notre population globale étant équilibrée H/F autour de 45%/55%, et nos critères de promotions étant non discriminatoires, nous devrions aboutir tendanciellement, mais à long terme au regard de notre pyramide actuelle, à un équilibre des hommes et des femmes dans les grades élevés.

2 Emploi des Seniors

De par ses valeurs et sa structure organisationnelle, A2 Consulting poursuit son implication de façon significative dans l'emploi des seniors.

L'objectif de l'entreprise est en premier lieu de maintenir au moins 66% des 55 ans et plus dans leur emploi au sein d'A2 Consulting (hors départs volontaires et licenciement pour faute grave ou lourde).

Par ailleurs A2 Consulting développe une politique d'achat responsables dont une des composantes consiste à offrir des possibilités de collaboration à des seniors ayant créé leur entreprise individuelle ; et ce soit dans le cadre de nos missions client, soit en soutien de nos fonctions support internes.

L'objectif est que l'addition des deux actions conduise le cabinet à présenter un « taux d'emploi global des seniors » au moins deux fois supérieur à celui observé dans la profession du Syntec (2% de plus de 55 ans en 2010), donc à un niveau d'effort qui contribue réellement à faire progresser ce thème sociétal majeur.

2.1 Le plan Contrat de Génération (périmètre salariés d'A2C uniquement)

A2 Consulting a initié un plan d'actions à 3 ans (faisant suite au Plan Seniors).

Il est orienté autour de plusieurs thèmes :

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Développement des compétences
- Transmission des savoirs

2.1.1 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Conduire au moins un entretien de deuxième partie de carrière avec tous les salariés de 45 ans et plus (100%), sur la durée du plan.

2.1.2 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- Faire bénéficier au moins 50% des salariés de 45 ans et plus, d'un minimum d'une journée de formation, chaque année
- Faire bénéficier tous les salariés de 45 ans et plus d'un minimum d'une journée de formation, sur la durée du plan

2.1.3 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Impliquer au moins 50% des salariés de 45 ans et plus dans une action de formation ou de tutorat.

2.2 Partenariats

A2 Consulting mène une politique particulièrement volontariste en multipliant les initiatives de collaboration souples et créatives avec des partenaires seniors, dans le métier du conseil ou sur des fonctions administratives.

3 Amélioration des processus RH

Parce que la qualité et la transparence des processus RH sont des garanties contre les discriminations, A2 Consulting a mené 3 chantiers d'amélioration impliquant plus particulièrement les collaborateurs au moyen de groupes de travail.

La fonction RH et la direction se sont chargées de la mise en œuvre des conclusions issues de leurs réflexions.

3.1.1 Clarification du processus d'évaluation et de promotion

L'objectif est de mieux communiquer mais aussi de trouver les moyens d'atteindre une meilleure traçabilité entre les différents éléments présidant à l'évolution de carrière :

- Précision des attentes liées aux grades via la cartographie des compétences
- Lien entre ces attentes et les évaluations et le barème d'évaluation associé
- Lien entre les évaluations et les promotions et la rémunération

3.1.2 Clarification du processus d'affectation

L'objectif est de donner plus de visibilité au personnel sur la façon dont sont pris en compte et suivis les souhaits RH dans le processus d'affectation, soumis aux contraintes de disponibilités et de compétences propres au métier du Conseil.

Ceci doit permettre de prévenir au maximum le sentiment d'iniquité ou de discrimination au sein de l'équipe.

3.1.3 Amélioration du processus de recrutement

L'objectif est de poursuivre les actions déjà entreprises sur l'historisation des candidatures.

Le recrutement étant en grande partie assuré chez A2 Consulting par les consultants, il s'agit également de leur donner plus d'outils pour assurer ce rôle : élaboration d'un guide du recrutement, établissement de repères sur le barème pour harmoniser les évaluations des candidats d'un recruteur à un autre.

4 Mise en œuvre de la politique diversité et lutte contre les discriminations

La mise en œuvre de la politique diversité d'A2 Consulting est assurée par deux organes :

Fonction	Rôles	Modes opératoires	Personnes proposées
Référent diversité	<ul style="list-style-type: none"> • Veille à la conformité de la politique diversité à la loi et au cahier des charges Afnor Diversité • S'assure que cette politique est appliquée • En assure également l'amélioration et la revue de manière annuelle • Effectue le suivi de la mise en œuvre du plan d'actions diversité 		Fonction RH
Cellule diversité	<p>La Cellule Diversité est une cellule d'écoute et de traitement des réclamations internes ou externes portant sur des discriminations supposées ou avérées.</p> <p>Toute réclamation ou dysfonctionnement doit faire l'objet, de la part de cette cellule, d'un enregistrement, d'une analyse et d'une réponse à l'intéressé dans un délai raisonnable.</p>	Procédure de traitement des discriminations Cf. GVC	La Cellule est composée des Délégués du Personnel, qui, de par leur statut (protection et obligation de confidentialité) sont les plus à même d'assurer ce rôle, avec impartialité.) ou plusieurs des délégué(e)s du personnel.

La politique diversité, ses objectifs et les indicateurs associés sont revus annuellement par le référent diversité.