

Classification

(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
<p>Revoir les grilles de classification pour détecter une possible sous évaluation des emplois féminins liée à des représentations stéréotypées des compétences</p>	<p>Vérifier les intitulés et description de postes et métiers et débusquer les stéréotypes, notamment en organisant des formations à l'égalité professionnelle et à la mixité pour les managers et les responsables RH</p>	<p>Nombre de sessions de formation réalisées et nombre de stagiaires</p>
	<p>Requalifier et réévaluer les emplois dévalorisés du fait de leur féminisation</p>	<p>Nombre d'emplois fortement féminisés requalifiés et réévalués</p>
	<p>S'engager à ce que 100% des descriptions et intitulés d'emplois de la grille de classification soient à la fois féminisés et masculinisés (exemples : aides soignant(e)s, cuisinier(ère), ...)</p>	<p>% des descriptions et intitulés d'emplois à la fois féminisés et masculinisés</p>
	<p>Comparer les évolutions des grilles des emplois à prédominance masculine et féminine et vérifier qu'il n'y a pas d'écart</p>	<p>Evolution du nombre d'hommes ou de femmes sur les niveaux de classification où ils sont sous-représentés</p>

	Croiser les niveaux de classification et certaines caractéristiques individuelles (ancienneté dans l'entreprise, âge et ancienneté dans le coefficient, etc.) pour détecter une possible sous évaluation des emplois féminins	Quantification des écarts de rémunération
Etudier les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par CSP et par filières métiers	Analyser les évolutions professionnelles par sexe (changements de niveau de classification ou de coefficient, changement de CSP et accès à un niveau de responsabilité supérieur)	Nombre de changement de niveau de classification ou de coefficient, répartis par sexe Nombre de changements de catégorie professionnelle, répartis par sexe
	Identifier les actions correctrices nécessaires en cas d'écarts non justifiés	Nombre d'actions correctrices identifiées
Réduire de « x » % la différence entre les nombre de femmes et d'hommes dans les coefficients hiérarchiques où la différence est la plus grande	Analyser ces écarts	Suivi de la répartition des femmes et des hommes, par coefficient hiérarchique
	Mettre en place, dans l'entreprise, des sessions d'information sur les métiers de l'entreprise	Nombre de sessions d'information réalisées Evolution du nombre de femmes et d'hommes sur le niveau de classement où ils sont sous-représentés
Réduire de « x » % l'écart entre le taux de femmes et le taux d'hommes dans l'encadrement	Faciliter la promotion ou le recrutement des femmes en encadrement	Evolution de « X »% du taux de féminisation de l'encadrement
	Instituer des outils de promotion des femmes : réseaux, entretiens d'évaluation,...	Nombre d'outils mis en place Evolution de « X »% du taux de féminisation des entretiens d'évaluation