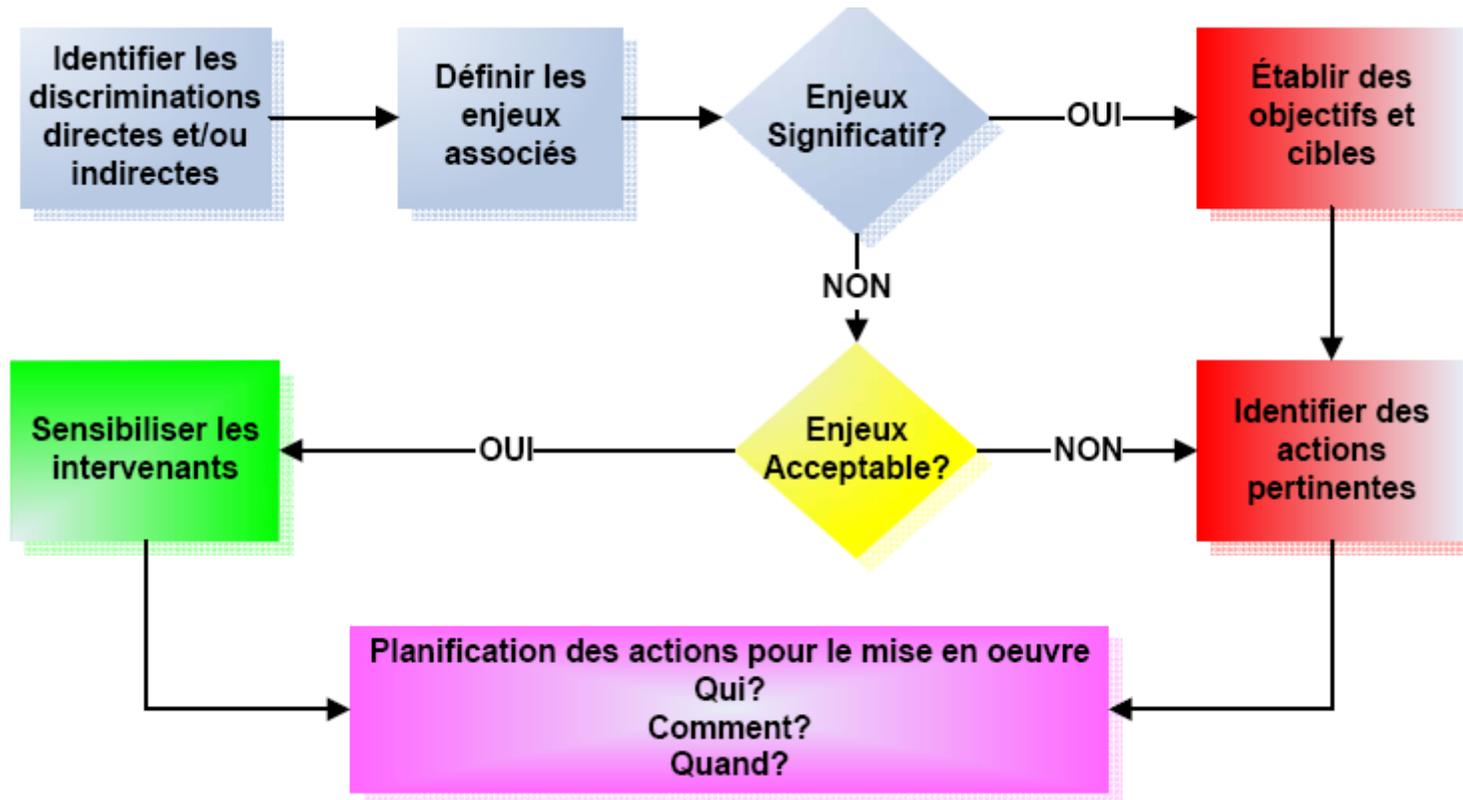


## Plan d'action Social et d'Égalité des chances

L'approche et la création du Plan d'Action doivent être structurées avec une méthodologie en interne, claire. Les actions choisies doivent être pratiques et facilement réalisables. Nous proposons une démarche en plusieurs étapes comme le montre le mode opératoire ci-dessous.



**A) Construction et choix des actions : ce processus est dynamique au sein de groupes de travail ou / et animé par le coordinateur RS**

<b>(1) Type de discrimination concernée : directe ou indirectes</b>	<b>(2) Type d'enjeux stratégiques : significatif ou non dans l'entreprise</b>	<b>(3) Type d'objectifs et/ou d'actions : à développer au sein de l'entreprise si le contexte le permet - un objectif est qualitatif ou/et quantitatif et est mis en œuvre par le(s) action(s) - une action est définie dans le Plan avec un pilote et des moyens, une <i>deadline</i>.</b>
Âge, genre	Attraction des jeunes	Développer un networking avec des écoles Participer à des salons d'étudiants pour promouvoir l'entreprise
Genre, origine ethnique et géographique, âge, culture, convictions religieuses, handicap, orientation sexuelle	Processus de Recrutement	Définir un modèle d'annonce anti-discriminatoire Rédiger un guide d'entretien anti-discriminatoire Paramétrer les critères de choix des candidats sans discrimination
Genre, origine ethnique et géographique, âge, culture, convictions religieuses, handicap, orientation sexuelle	Accueil et intégration égalitaire	Ecrire une procédure d'accueil pour un nouvel embauché Développer les relations interprofessionnelles (avec intégration des familles des collaborateurs) Informé et sensibiliser contre les stéréotypes en interne (diversité)
Genre, origine ethnique, âge	Sensibilisation et formation	Sensibiliser l'ensemble du personnel sur la diversité Former spécifiquement l'équipe des ressources humaines à la discrimination
Genre, origine ethnique, âge, handicap	Développement des compétences	Formaliser un Plan de formation professionnelle pour tous Favoriser le développement personnel Evaluer les compétences périodiquement de chaque collaborateur
Genre, origine ethnique et géographique, âge, culture, convictions religieuses, handicap, orientation sexuelle	Politique d'équité sociale	Définir une politique de rémunérations avec une grille des salaires Introduire un règlement interne pour l'égalité des chances Promouvoir le mérite et les talents ( associé aux évaluations annuelles individuelles)
Juniors et seniors, mixité travailleurs handicapés	Sécurité au travail	Développer des mentoring / parrainages sur les postes de travail / les fonctions Créer un accueil spécifique pour certains postes avec des personnes handicapées Vérifier régulièrement l'accès des locaux pour les personnes handicapés Adapter certains postes de travail pour des personnes seniors Étudier les aspects ergonomiques des postes de travail
Genre, âge, convictions religieuses,	Santé et bien-être au travail	Aménager des salles de repos et récréatives (fitness, crèches, cantine,

handicap, orientation sexuelle		vestiaires, sanitaires)
		Informersur le harcèlement au travail
Genre, âge, convictions religieuses, handicap, orientation sexuelle	Contributions sociales	Participer à des fonds sociaux
		Aménager les temps de travail pour les collaborateurs avec des activités extérieures dans des asbl ou ONG à caractère humanitaires
		Participer à l'équilibre vie professionnelle - vie privé des jeunes parents
Genre, âge, convictions religieuses, handicap, orientation sexuelle	Optimisation des taux d'activité	Aider à la réinsertion sociale
		Aider au maintien de l'emploi
		Aider à la mobilité interne

### B) Exemple de programme ou Plan d'Action Social en entreprise:

Actions (3)	Durée (4)	Ressources (5)	Coût (6)	Risques et contrôles (7)	Indicateurs de performance (8)
<p><i>Exemple 1</i>  <u>Action</u> : Intégration de plus de femmes dans le management,  <u>Objectif</u> : Processus de recrutement modification/adaptation de ce processus</p>	Stratégie et Plan de recrutement sur 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pilote : XX recrutement RH,</li> <li>- Réseaux locaux féminins + habituels</li> </ul>	Aucun	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ne pas trouver de femmes</li> <li>- ne pas trouver les qualifications nécessaires</li> <li>- augmentation du package salarial + avantages pour incitation</li> <li>- acceptation par l'équipe en place de la fonction occupée par une femme</li> </ul>	<p>Nombre de femmes embauchées</p> <p>% de femmes / hommes dans l'entreprise</p>
<p><i>Exemple 2</i>  <u>Action</u> : Adaptation d'un poste de travail pour une personne handicapée dans le service juridique  <u>Objectif de l'entreprise</u> : atteindre le pourcentage légal de personne handicapée dans le cadre de la promotion et du bien-être au travail</p>	1 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Service juridique avec</li> <li>- Service support achat - service maintenance,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptation d'un toilette 5000 euros (« aménagement raisonnable » non subventionné)</li> <li>- (entrée, cuisine)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- manque d'accès ou dépassement du budget alloué</li> <li>- réception des travaux toilette</li> <li>- gestion de l'ensemble des besoins de la personne embauchée et handicapée</li> <li>- risque de discrimination au sein de l'équipe juridique (accueil)</li> </ul>	<p>100% satisfaction de personne embauchée et handicapée</p> <p>100% satisfaction de l'équipe</p>

**Ce document est un template à adapter à vos besoins ; ci-dessous quelques explications complémentaires pour réaliser son propre document**

- (1) Les types de discriminations sont donnés à titre indicatif et correspondent à une nomenclature légale (Europe, Luxembourg).
- (2) Les enjeux stratégiques sont issus du label ESR et correspondent aux objectifs du pilier Social. Les enjeux significatifs sont à définir au sein de l'entreprise de façon dynamique et tenant compte des politiques et charte sociale.
- (3) Les objectifs (qualitatif et/ou quantitatif) et cibles (toujours quantifiées) sont ajustés ensuite aux enjeux importants choisis par l'entreprise. Ces objectifs seront accessibles à tous et parfois développés par département / secteur / processus, ils doivent encourager à s'améliorer. Les actions se définissent de manière pratique par objectifs. Dans le premier tableau les « types d'objectifs et/ou d'actions », sont des exemples couramment rencontrés dans les entreprises labellisées. Selon la taille de l'entreprise, et son organisation interne ses actions peuvent encore être divisées. Dans le second tableau, les actions sont des exemples concrets réalisés dans des entreprises.
- (4) Pour chaque action, une durée ou une date limite de réalisation est nécessaire. Chaque action peut être gérée comme un projet à part entière.
- (5) Les ressources définies comprennent non seulement les budgets, mais aussi le personnel disponible, les ressources techniques et autres.
- (6) Le coût est important : il doit être budgété et approuvé, selon un processus déterminé en interne qui engage la direction.
- (7) Les risques et contrôles permettent de suivre l'avancée de l'action / projet.
- (8) Les indicateurs de performance sont communicables, ce sont les cibles à atteindre pour l'équipe et l'entreprise.