CHECKLIST DES PLANS DE DIVERSITÉ BRUXELLOIS

Checklist pour un nouveau plan de diversité

1. Implication des travailleurs dans l'élaboration du plan de diversité

- Elaboration du plan de diversité en collaboration avec les travailleurs/délégués ?

Et si oui, y a-t-il une prise en compte des enjeux reconnus de concertation sociale (CE, CPPT, etc…) ?

- Présentation au CE / CPPT du plan de diversité ?

- Création d'un groupe de travail diversité (structure porteuse) ? y-a-t-il un représentant des travailleurs/délégué qui fait partie de ce groupe (si délégation syndical) ? (Faire attention à l'équilibre délégué ouvrier et employé)
  Et de manière plus large, les enjeux propres à chaque fonction sont-ils pris en compte / représentés ?

- Si pas de délégation syndicale : est-ce que les travailleurs ont eu une séance d'info où le plan et les actions leur on été présentés ?

2. Analyse de la situation de l'entreprise

- Qualité de l'analyse en rapport avec les groupes bruxellois discriminés : Ces groupes sont- ils proportionnellement représentés dans la hiérarchie par rapport au nombre de travailleurs ?

- Analyse des procédures d'embauche : comment se passe la procédure de recrutement ? Quelle est la procédure de sélection ? Y-a-t-il discrimination lors de ces procédures ?

- Analyse de l'accueil des nouveaux travailleurs : comment l'accueil est –il organisé ?

- Existe –t il un moyen de communication accessible et compréhensible par tous dans l'entreprise ?

- Organise-t-on des formations au sein de l'entreprise pour les travailleurs ? Est-ce que les formations sont accessibles à tous ? Quel genre de formation est organisé ? Quelles formations seraient utiles et pourquoi ?

- Possibilité d'avoir une promotion dans l'entreprise, notamment grâce aux formations ?

- Y-a-t-il un « Turn over »/ une rotation du personnel récurrent(e) dans l'entreprise ? Quelle en est la raison ?

- S'il y a une délégation syndicale, est-ce que le plan de diversité est en accord avec la situation telle qu'elle est décrite par le travailleur ?

3. Objectifs du plan

- Description des objectifs :
  - en matière d'embauche des jeunes ; des personnes d'origine étrangère, des infra-scolarisés (sans CESS) ; des femmes/hommes (en fonction de la représentation majoritaire dans l'entreprise) ; des travailleurs expérimentés ;
  - objectifs en matière de formation et de promotion interne des groupes ciblés ?
  - Autres objectifs importants dans l'entreprise ?

- S'il y a une délégation syndicale, quelle est son analyse des objectifs visés ?

- Quelle est la valeur ajoutée des actions en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations ?

4. Traduction des objectifs par des actions concrètes

- Définition et planification des actions ?

- Est-ce qu'il y a des actions prévues concernant l'embauche, et notamment l'embauche de jeunes ou de personnes d'origine étrangères ?

- Y a-t-il des actions concernant les formations pour les jeunes infra scolarisés ? (contrats CPE, FPI)

- Y-a-t-il un équilibre entre les actions centrées sur l'image externe de l'entreprise et les actions de communication/sensibilisation à l'attention du personnel ?

- Equilibre entre les actions à destination de la direction/ des cadres et des travailleurs (employés et ouvriers) ?

- Durabilité des effets ? (Pas uniquement actions « one-shot »)

- S'il y a une délégation syndicale, accord des travailleurs quant aux actions prévues (effets pervers sur certains groupes de travailleurs)?

- Ce plan semble-t-il être un prétexte pour l'employeur pour faire **uniquement** un bon coup de pub ?

5. Budget et timing

- Les frais sont-ils surestimés ? Y-a-t-il un équilibre entre le financement et l'impact des différentes actions ?

- Définition et planification (délais, moyens) des actions du plan ? Timing réaliste ?

- Y a- t-il un équilibre entre les actions de positionnement externe et de gestion du personnel ?

Conclusion

Y-at-il des remarques/ recommandations/suggestions à formuler concernant le plan ?

Le plan peut être, selon les réponses données ci-dessus, accepté, refusé temporairement, refusé.
Il peut être demandé, après analyse, que certains points soient clarifiés et qu'il repasse en comité de diversité avant d'être soumis au comité de gestion d'ACTIRIS.

6. Cas particuliers

1. Entreprise qui a ou a eu un plan de diversité dans une autre région

- Actions du plan différentes que dans autre(s) plan(s) ?
- Les actions des autres plans, ont-elles été réalisées ? Quelle est l'évaluation officielle du plan précédent ? Quelle est l'appréciation syndicale du plan précédent?
- Y-a-t-il une plus value spécifiquement bruxelloise au nouveau plan ?
- Y-a-t-il des travailleurs/ délégués bruxellois dans le groupe de travail ?

2. Entreprise en restructuration

- Refuser qu'un plan soit introduit dans ce cas de figure, du fait de l'instabilité dans l'entreprise et du manque d'énergie à consacrer à la diversité.
- Le processus peut être repris après la restructuration.

3. Entreprise qui a fusionné

- Faire attention à ce que le plan concerne toute l'entreprise ou faire mentionner qu'il ne concerne qu'une partie. Voir ce que cela implique au niveau de l'image de l'entreprise.

Checklist de l'évaluation intermédiaire du plan de diversité

- La concertation au sein de l'entreprise autour du plan de diversité est-elle constructive (faiblesses et les forces)?

- La dynamique du plan de diversité doit-elle être modifiée en vue de l'évaluation finale ? Sur quel(s) point(s) ?

- Quelle action du plan est-elle la plus/la moins pertinente ?

- Les actions menées jusqu'ici vous apportent-elles une solution constructive aux problématiques pointées lors de l'analyse de base ?

- Avec le recul, quelles informations manquantes estimeriez-vous nécessaires à collecter dans le cadre de l'analyse de base ?

- Est-ce que les objectifs visés ont été atteints ? lesquels ?

- Quelle est l'appréciation du résultat par les travailleurs/ délégués ?

- Quels sont les obstacles rencontrés ?

- Quels sont les moyens prévus pour améliorer les résultats ?

- Quelles sont les adaptations prévues ?

- Quelles sont les nouvelles actions prévues ?

- Est-ce que le groupe de travail « diversité » fonctionne bien ? Est-ce qu'il se réunit régulièrement ? Est-ce que des travailleurs/ délégués participent au groupe ? Quelle-est leur appréciation du fonctionnement du groupe et de la réalisation des actions ?

Checklist de l'évaluation finale du plan de diversité

- Est-ce que les objectifs visés ont été atteints ? Quelle-est l'appréciation du résultat ?

- Est-ce que la situation des groupes ciblés s'est améliorée ?

- Quels ont été les obstacles rencontrés ? Quels moyens ont été mis en œuvre pour y remédier ?

- Quelle a été l'implication des travailleurs/ des délégués dans le processus ? Dans l'évaluation ?

- Est-ce que le budget et le timing ont été respectés ?

- Est-ce que le système de promotion interne a été amélioré ?

- Est-ce que les procédures d'embauche ont été améliorées ?

- Est-ce que le système de communication interne, la qualité de la communication hiérarchique, la politique de formation, d'accueil, de gestion des plaintes, la transparence du RT et de politique salariale (en ce compris les avantages et primes) ont été améliorés ?

- Les effets des actions entreprises se feront-ils sentir dans le très court terme, le court terme, le moyen terme, le long terme ? Est-il possible de les renouveler, de les intégrer à une procédure normale, ou s'agit-il de « one shots » ?

- La concertation au sein de l'entreprise autour du plan de diversité a-t-elle été constructive (faiblesses et les forces)?

- Quelle a été l'implication d'acteurs externes dans l'implémentation du plan ? Détaillez (y compris rôle des consultants / conseillers).

- S'il y a une délégation syndicale, est-ce qu'elle constate une évolution dans la prise en compte de la diversité :
    - Au sein du personnel ?
    - Au sein de la direction ?

Constat général sur les plans de diversité

Qu'est-ce que le plan considéré m'apprend sur les plans de diversité en général ?

A partir de tout plan de diversité analysé, il est intéressant de pouvoir tirer des enseignements généraux sur les plans de diversité et de se constituer un point de vue utile lors de l'évaluation du processus.