



L'ACCÈS AUX PROMOTIONS

« Le plafond de verre » représente la frontière invisible qui empêche l'accès de certaines personnes à des postes à plus grande responsabilité. Comment garantir l'égalité d'opportunités ?

Pour des postes à responsabilité, le recrutement peut s'effectuer soit par voie externe soit par voie interne.

À cet égard, vous avez la possibilité de faciliter l'accès à la promotion interne dans votre organisation.

Mais comment le faire de façon à respecter l'égalité d'opportunité ? Pour répondre à cette question, il faut vérifier si le phénomène du « plafond de verre » ne se serait pas mis en place à votre insu.

L'ascenseur social par la compétence pour garantir l'égalité de traitement

Le plafond de verre s'applique lorsque vous constatez sur plusieurs années d'affilée, que les taux de promotion de certains groupes de personnes sont éloignés de ceux de la population totale.

Si tel est votre constat, vous pouvez :

- Veiller à la transparence des offres
- Recentrer sur les compétences les pratiques d'évaluation des candidats à l'intérieur de votre entreprise.

Promotion et diversité, où se situe le plafond de verre ?

2 exemples d'une ligne promotionnelle dont les bénéficiaires sont potentiellement discriminé-e-s :

	Emploi type n°1	Emploi type n°2	Emploi type n°3
	Exemple de serveurs et serveuses devenus maîtres d'hôtel	Exemple de caristes devenu.e.s devenu.e.s responsables	Exemple d'agents de maîtrise devenu.e.s cadres
Nombre par emploi type	12 promos 24 créations de postes	14 promos 14 créations de postes	4 promos 5 créations de postes
Nombre de titulaires promus Catégorie patronyme à consonance étrangère*	4	1	1
Nombre de femmes titulaires promues	5	1	3

VOTRE AUTODIAGNOSTIC

Sur un emploi type dans votre entreprise :

La promotion interne est-elle préférée au recrutement externe ? OUI · NON

Une représentativité proportionnelle existe-t-elle pour :

Les femmes dans les effectifs globaux ? OUI · NON

Les femmes dans les fonctions de direction ? OUI · NON

Les personnes ayant un patronyme à consonance étrangère* OUI · NON

*Selon le cadre légal défini par la CNIL, se reporter à la fiche diagnostic

Les personnes en situation de handicap ? OUI · NON

Appliquez aux différents emplois-types de votre organisation les mêmes questions. OUI · NON

La compétence est-elle le moteur de la promotion ? OUI · NON

MESURER LA RÉALITÉ POUR LA FAIRE ÉVOLUER

EN AMONT DE LA PROMOTION INTERVIENNENT L'OFFRE D'EMPLOI ET L'ÉVALUATION DES CANDIDATURES

Ces deux processus méritent d'être analysés

La promotion interne est l'aboutissement de deux processus complémentaires :

- La manière avec laquelle les postes à pourvoir sont portés à la connaissance de l'ensemble des équipes.
- La façon d'évaluer les candidatures

➤ Avant la Promotion

L'affichage et la diffusion des postes à pourvoir pour :

- Augmenter le nombre de candidat.e.s
- Assurer une transparence dans le processus

+

Le processus d'évaluation de la performance pour :

- Assurer une juste reconnaissance des personnes sans biais dans la décision
- Avoir les moyens de prévoir l'organisation de demain
- Améliorer la communication interne

=

PROMOTIONS INTERNES DIVERSIFIÉES

CE QUE VOUS Y GAGNEREZ

- ⊕ Par une gestion des carrières objectivée, vous évitez les sentiments d'injustice et renforcez la motivation de vos salariés.
- ⊕ Par une transparence dans les offres de poste à pourvoir, vous augmentez le nombre de candidatures internes et donc l'opportunité de trouver les compétences adéquates. De plus, vous recenserez les personnes qui désirent évoluer.
- ⊕ Par la qualité des descriptifs de poste à pourvoir, vous communiquez sur le contenu des métiers et vous améliorez la performance de l'organisation
- ⊕ Vous minimisez le risque de choisir à partir d'un critère discriminant
- ⊕ En gagnant en transparence sur le processus d'évaluation des candidatures, vous gardez des critères de sélection objectifs pour l'ensemble des candidatures

➤ LES POINTS MAJEURS À RETENIR

- ✓ Le critère objectif de l'accès à des promotions internes répond à un besoin d'égalité
- ✓ Si le phénomène du "plafond de verre" existe dans mon entreprise, il peut être à l'origine du manque de motivation d'une partie du personnel
- ✓ La définition des postes (savoir / savoir-faire / savoir être...) repose uniquement sur des éléments professionnels
- ✓ L'affichage des postes à pourvoir offre une lisibilité sur la gestion des carrières
- ✓ L'évaluation des candidats doit prendre en compte les seuls critères professionnels