



VALEO

ANALYSE ET REDUCTION DES INEGALITES SALARIALES HOMMES-FEMMES



Objectifs :

- Etudier les écarts de salaires du genre pour un même niveau de classification et d'emploi (collaborateurs France)
- Permettre une amélioration de l'égalité salariale du genre
- Assurer le suivi des indicateurs dans un outil informatique



Solution :

- Analyse du contexte de l'entreprise (recueil et segmentation des données RH –DADS, SIRH)
- Modélisation mathématique des données et économétrie
- Analyse des résultats et identification des inégalités
- Développement et mise en place d'un outil d'aide à la décision à usage des DRH



Résultats :

- Détection fine et à l'unité des écarts de salaires inexplicés par des facteurs légitimes
- Participation à la réduction des inégalités salariales

« EURODECISION sait piloter ses intervenants pour fournir un travail de qualité, réalisé avec la rigueur scientifique qui s'impose, dans les délais et les engagements financiers convenus. Une collaboration comme nous les aimons chez VALEO. » José Schoumaker, Directeur des Relations du Travail Groupe chez VALEO.

« Le logiciel me permet d'aider les DRH des 37 établissements français à détecter les écarts salariaux qui posent question. Nous pouvons également simuler très facilement les corrections salariales. » Héroïse Gomes, Chef de projets RH au sein de la Direction des Relations du Travail Groupe chez VALEO.

Équipementier automobile reconnu pour ses technologies innovantes, le groupe VALEO est spécialisé dans la conception, la fabrication et la vente de composants, de systèmes intégrés et de modules pour l'industrie automobile. Présent dans 29 pays, VALEO compte près de 73 000 collaborateurs en 2013, dont 15 000 en France.

De longue date, VALEO considère ses collaborateurs comme sa ressource la plus précieuse. Les ressources humaines sont en effet au centre de sa stratégie de développement. Le groupe les valorise et s'est d'ailleurs vu décerné le label Top Employeurs

Europe(en 2012 et 2013) qui récompense l'excellence de son offre en matière de gestion des ressources humaines.

Précurseur en la matière, VALEO a souhaité s'assurer que l'évolution des rémunérations de ses collaborateurs ne faisait pas l'objet de discriminations liées au genre, avant même l'entrée en vigueur des lois¹françaises imposant la mise en place de plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Ainsi en 2011, la Direction des Relations du Travail du groupe a décidé de mener une analyse de la rémunération effective de ses collaborateurs en se concentrant d'abord sur les équipes françaises, réparties sur 37 établissements.

Cette étude s'avère complexe car de nombreuses variables peuvent expliquer les écarts de rémunération (âge, ancienneté, formation initiale et interne, mobilité, temps partiel, etc.). Pour mener à bien une telle analyse, des compétences en mathématiques appliquées et en économétrie sont nécessaires.

VALEO a donc souhaité se faire accompagner dans son projet et a choisi de confier cette mission à EURODECISION, spécialiste des mathématiques décisionnelles (*business analytics*). Pour mener cette analyse des rémunérations effectives, EURODECISION s'est appuyée sur son expert en économétrie Régis Bourbonnais, Maître de Conférences à l'Université Paris-Dauphine.



Après regroupement des 15 000 salariés français selon des groupes homogènes (ex. : cadres des sites de production), la modélisation mathématique et l'économétrie ont permis la détection des écarts de salaires inexplicables par des facteurs légitimes (ex. : diplôme, horaires de travail en trois-huit, période d'expatriation, langues parlées...).

Ces données ont ensuite été intégrées dans un outil d'aide à la décision mis à disposition des équipes ressources humaines de VALEO. D'abord développé sous forme de prototype, l'outil conçu par EURODECISION a été testé sur un premier site VALEO avant d'être ajusté pour répondre parfaitement aux besoins.

Aujourd'hui, l'outil est déployé à l'échelle nationale. Les DRH de chaque site visualisent les éventuels écarts de rémunération. La consultation des dossiers des collaborateurs concernés leur permet de vérifier facilement si ces écarts peuvent être expliqués par une

variable légitime. Dans le cas contraire, le genre est alors considéré comme le facteur discriminant. Après simulation des différentes solutions économiques et sociales, le DRH a alors la responsabilité de construire un plan d'action visant à corriger la rémunération effective.

Satisfait des premiers résultats de cette analyse sur le périmètre France, l'équipementier automobile envisage de l'élargir aux autres pays dans lesquels le groupe est présent.

Outre les compétences techniques des interlocuteurs d'EURODECISION en matière d'analyse des données et développement d'outils d'aide à la décision, VALEO a en effet apprécié leurs capacités à comprendre ses besoins sur un projet stratégique pour le groupe. La Direction des Relations du Travail Groupe de VALEO leur a d'ailleurs d'ores et déjà confié un second projet ayant lui aussi trait à la gestion des ressources humaines.

¹ Le Décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 et la Circulaire de la Direction générale du Travail n° 1 du 18 janvier 2013 imposent que la rémunération effective soit comprise dans les domaines d'actions retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action de l'entreprise.