



L'égalité homme / femme

CHEZ ENTERPRISE HOLDINGS FRANCE

Enterprise s'est engagée à ce que les équipes soient équilibrées entre les sexes, que tout le monde soit inclus, que la voix de chacun soit entendue et que tous aient les mêmes chances de réussir.

MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ *entre les hommes et les femmes*

L'un des axes fort de la politique sociale d'Enterprise consiste dans la prévention des discriminations, le développement de la diversité, l'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les pratiques RH déployées par Enterprise dans le domaine de l'égalité Homme-Femme sont :

- Elaboration d'un diagnostic annuel de la situation comparée des hommes et des femmes.
- Garantie par des rattrapages le cas échéant, de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes quels que soient les postes et les modalités d'emploi (temps partiel).
- Mise en place d'une politique de promotions internes fondée sur les performances, les compétences, le potentiel et la motivation des candidats indépendamment de tout autre critère. Aussi, la société s'engage à veiller à ce que les promotions respectent dans une approche pluri-annuelle, la répartition entre les hommes et les femmes de la population d'origine.
- Renforcement des garanties d'évolution professionnelle des femmes concernées par un congé maternité : chaque femme concernée sera reçue en entretien avec son manager avant son départ. Pendant son congé, la personne restera destinataire des informations générales adressées aux autres salariés. À son retour, elle sera reçue en entretien par son manager et pourra bénéficier d'une formation de mise à niveau si nécessaire.
- Mise en place d'un entretien de carrière après un congé parental : les congés pour raisons familiales (congé de présence parentale, congé parental d'éducation...) sont majoritairement pris par les femmes. Aussi, pour veiller au bon déroulement des carrières, les salariés de retour d'un congé de ce type pourront demander un entretien spécifique de carrière. Cet entretien pourra donner lieu à un bilan professionnel et si possible à une évolution professionnelle.



*Véronique
Leboube*

Directrice
Ressources
Humaines
Enterprise
France

« Au carrefour du tourisme, des services de l'automobile mais surtout de l'entrepreneuriat, Enterprise en France encourage le recrutement et la promotion des femmes à des postes à responsabilités comme leurs homologues masculins. Enterprise dans le monde investit dans la diversité des équipes à tous les niveaux et dans tous les domaines. Cette ouverture est notre richesse et nous entendons la renforcer dès que nous le pouvons.

Notre engagement en France permet de garder un index égalité homme-femme de haut niveau grâce à des politiques de recrutement, de formation, de gestion des carrières et de rémunération visant à privilégier le talent et le succès qui eux n'ont pas de genre et permettent d'ouvrir les portes à toutes les femmes comme les hommes. L'équilibre personnel est important et nous savons pouvoir compter sur tous nos leaders comme notre Direction Générale pour considérer les projets familiaux de nos employées féminines comme étant à la fois essentiels et neutres sur leur carrière. La flexibilité est la clé pour que chacun puisse s'exprimer et trouver les leviers pour son épanouissement dans son travail. »

Fiona, Caroline, Sandrine, Marie, ...

4 PARCOURS DE FEMMES CHEZ ENTERPRISE

Fiona, une carrière en accéléré, d'agent de comptoir à District Manager en seulement 4 ans !

« C'est l'évolution de carrière qui m'a attiré chez Enterprise. En 4 ans je suis passée d'agent de comptoir à District Manager ! Mais aussi la façon dont on vous accompagne dans votre carrière. Les valeurs que l'on nous enseigne se font ressentir par l'accompagnement de nos superviseurs mais aussi dans toutes les étapes de notre carrière. On apprend beaucoup sur le terrain mais nous ne sommes jamais livrés à nous même, il y a toujours quelqu'un pour vous accompagner, vous coacher, vous aider à donner le meilleur de vous-même et c'est ce qui fait la force d'Enterprise. Je n'ai jamais rencontré de problème lié à mon genre. L'intégration est très éthique peu importe l'âge, le sexe... C'est aussi une des valeurs fondatrices de la société. Nous avons aussi des femmes dans des postes à forte responsabilité au niveau mondial, ce qui prouve que nous avons bien notre place et que le secteur nous offre aussi des possibilités d'avenir dans la société. »



Fiona Carpier
District Manager
Bourgogne

Caroline, deux congés maternité chez Enterprise, promue Généraliste Ressources Humaines au retour du second !

« Mes congés maternité se sont très bien passés. J'ai été promue après le deuxième mais déjà lors du premier, les équipes avaient pris la peine de m'appeler pour m'informer qu'un poste de Généraliste RH s'ouvrait et que ça pouvait m'intéresser. La seconde fois, j'ai eu la confirmation de ma promotion peu de temps avant mon départ en congé, lorsque celui-ci était donc déjà acté. Se voir confier une promotion avant son congé maternité et savoir que ce poste va vous attendre est une vraie preuve de confiance que l'on ne voit pas partout !

On peut penser que la location de voiture est un milieu très masculin mais au final, cela reste de la gestion de centre de profit, avec de la vente, du service client, des aspects opérationnels qui sont transposables sur tout autre secteur d'activité. »



Caroline Lemaire
Généraliste Ressources Humaines
Zone Est Rhône-Alpes

Sandrine, depuis plus de 24 ans dans la société, avec un parcours aux 4 coins de la France (Paris, Normandie, Nord, Midi Pyrénées)... et maman de 3 enfants !

« Avoir un équilibre vie pro et vie perso c'est mon leitmotiv ! J'ai 24 ans d'ancienneté chez Enterprise, lorsque l'on passe ce cap c'est que tout va bien ! C'est grâce à mon mari que j'ai pu m'épanouir, changer de poste et avoir plus de responsabilités. Nous avons pu gérer chacun notre tour nos carrières afin que nos 3 enfants aient un équilibre de vie, je n'ai par exemple jamais eu de nounou !

Je suis très heureuse aujourd'hui avec un travail qui me plait énormément aussi parce que j'ai joué le jeu en étant mobile et nous avons pour cela un peu bousculé la zone de confort. La mobilité, c'est ce que j'inculque à mes enfants, ils n'auront pas un seul métier, pas une seule entreprise et il faut qu'ils soient mobiles. La mobilité c'est l'avenir du monde ! »



Sandrine Bourboin
Responsable
Développement
et Infrastructures

Un retour de congé maternité couronné de succès pour Marie, promue chef d'agence à son retour !

« J'ai débuté comme saisonnière chez Enterprise en parallèle de mes études de droit. En 4 ans, je suis passée de chef de station à responsable d'une agence de 10 personnes (et 200 véhicules !). Par la suite, Enterprise m'a laissée m'orienter vers le domaine qui m'intéressait le plus : j'ai ainsi été promue Responsable RH région Sud ce qui m'a permis d'évoluer comme je le souhaitais. Je sais que ce n'est pas ainsi partout et que nous sommes chanceux concernant les possibilités d'évolution.

Le premier jour de mon retour de congé maternité, j'ai reçu mon nouveau contrat me promouvant chef d'agence. C'est à ce moment-là que j'ai compris que la maternité ne m'avait pas handicapée dans mon évolution. Ce que j'ai vécu, j'essaye maintenant de le reproduire pour les autres mamans. On essaye d'être bienveillante et de respecter les choix de chacun(e). »



Marie Galati
Généraliste
Ressources Humaines
Zone Sud

Index égalité homme / femme



La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO du 6) a instauré une obligation de résultat en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L.1142-7 à -10).

Chaque année, les entreprises doivent ainsi publier leur index au mois de mars.

Il s'agit du 3^e rapport annuel sur l'écart de rémunération entre les sexes publié par Enterprise Holdings France (Enterprise).

Ce résultat sera publié en interne et en externe ce mois de mars 2021, mois consacré à la parité hommes – femmes dans le plan de communication « Diversité » d'Enterprise.

L'index d'Enterprise France pour l'année 2020 est de 92 points (sur 100 points)

92

100

Calcul de l'index

Chaque entreprise évalue ses pratiques en matière d'égalité hommes - femmes sur la base de 5 indicateurs qui donnent lieu à une note globale sur 100

INDICATEUR 1

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par CSP (40 points)

INDICATEUR 2

Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (20 points)

INDICATEUR 3

Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (15 points)

INDICATEUR 4

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité et d'adoption, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points)

INDICATEUR 5

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

Nos valeurs



Neil Hafer
Vice-Président
et Directeur Général
Enterprise France

« La diversité est une valeur fondatrice d'Enterprise - l'une des 6 valeurs « boussole » de notre guide Cultural Compass - et est fondamentale pour le succès de nos activités à l'échelle mondiale.

Nous nous engageons à 100 % pour assurer la mixité de nos équipes en France et pour que toutes les femmes de notre entreprise bénéficient du soutien dont elles ont besoin pour réussir et faire progresser leur carrière.

Nous savons que les mesures que nous avons prises pour mieux soutenir les femmes dans notre groupe font la différence. Nous poursuivrons ces initiatives pour améliorer la représentation des femmes et pour faire en sorte que toutes nos employées puissent profiter des opportunités qui leur sont offertes.

Notre équipe de direction est pleinement engagée dans le respect de l'égalité homme-femme. Nous continuerons à nous concentrer sur le recrutement d'un plus grand nombre de femmes et sur le développement des talents féminins existants à des postes de direction et de cadres supérieurs. »

Au fil des années, Enterprise Holdings a formalisé ses valeurs fondatrices dans un ensemble de principes directeurs - une boussole culturelle - qui contribue à assurer notre succès. Ces domaines clés définissent non seulement un outil de planification stratégique et d'établissement d'objectifs, mais fournissent également une plate-forme stratégique pour les efforts de responsabilité d'entreprise.

Boussole culturelle

