

5 actions pour favoriser l'égalité professionnelle Femmes-Hommes

Les différences de traitement entre les hommes et les femmes continuent d'exister dans le monde professionnel. Bien que le taux d'activité des femmes progresse régulièrement depuis le milieu des années 70, on observe toujours des inégalités salariales fortes et un accès plus restreint aux postes à responsabilités. Que faire, concrètement, pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes au travail ? Rappel du contexte et conseils dans cet article !

L'égalité professionnelle : un enjeu décisif

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation, de promotion ou encore de mobilité.

Aujourd'hui, malgré des améliorations catalysées par la législation en vigueur et des engagements plus poussés en matière de RSE – et donc de Diversité et d'Inclusion –, les inégalités entre les femmes et les hommes subsistent dans le milieu du travail.

A titre d'exemple, en 2019, à poste et compétences égales, les femmes percevaient 16,1% de moins que les hommes [selon l'Insee](#). Dans le [privé](#) plus spécifiquement, les femmes gagnent en moyenne 15,2 % de moins que les hommes en équivalent temps plein. Cet écart, qui s'est réduit de 5,7 points depuis 2008, souligne que les avancées restent lentes.

Les inégalités femmes-hommes sont ancrées et visibles sur le marché du travail. En effet, outre des discriminations toujours palpables dans l'accès à l'emploi (annonces non inclusives, grossesse, situation familiale, etc.), les femmes inscrites à Pôle Emploi retrouvent moins rapidement un emploi durable que les hommes. Ainsi, [6 mois après leur inscription à Pôle Emploi](#), seules 44,7% des femmes ont retrouvé un emploi contre 47,2% des hommes.

Le combat pour l'égalité hommes-femmes est aujourd'hui au cœur de l'action publique. La dernière traduction législative en date trouve sa source dans la loi du 24 décembre 2021, dite [Loi Rixain](#), visant à **accélérer l'égalité économique et professionnelle** entre les sexes.

L'égalité femmes-hommes au travail : ce que dit la loi

- **Respect de l'égalité dans les processus de recrutement**

Dans une offre d'emploi, il est interdit, sauf exceptions détaillées par l'article R. 1142-1 du Code du travail, de mentionner le sexe du candidat recherché. Les offres se doivent d'être inclusives afin de n'écartier aucun candidat ou de ne générer aucune auto-censure. Afin d'éviter les biais et les discriminations dans votre offre d'emploi, vous pouvez utiliser [l'Analyseur A Compétence Égale](#).

Aussi, il est interdit de refuser d'embaucher un candidat en considérant son sexe, sa situation familiale, la grossesse) ou son état de santé (, comme le rappellent les critères de discrimination retenus par la loi.

- **Respect de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**

A poste égal, l'employeur doit s'assurer d'une égalité de salaire parfaite entre les femmes et les hommes. L'**index d'égalité professionnelle existe depuis 2018** et s'est depuis étendu à toutes les entreprises à partir de 50 salariés. Chaque année, les employeurs de ces entreprises ont jusqu'au 1er mars pour calculer et publier leur **index d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes sur leur site internet. 61% des entreprises concernées ont rendu cet index public en 2022. La note moyenne de [l'Index de l'égalité professionnelle](#) est passée de 85/100 en 2021 à 86/100 en 2022. (Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, mars 2022)

5 actions pour favoriser l'égalité femmes-hommes au travail

Pour faire avancer l'égalité femmes-hommes, les organisations peuvent, et doivent, agir. Voici 5 actions concrètes qui auront un impact positif sur votre politique RH, le bien-être de vos employés et l'image de votre entreprise, mais aussi bien au-delà, sur la société dans son ensemble.

- **Formez vos collaborateurs en charge de missions de recrutement**

La Loi Égalité Citoyenneté du 1er janvier 2017 oblige les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que celles spécialisées dans le recrutement, de former à la non-discrimination à l'embauche leurs salariés chargés des missions de recrutement au moins une fois tous les cinq ans. Mais les plus petites entreprises peuvent s'inspirer de cette obligation de formation qui fait avancer l'égalité !

A Compétence Égale (certifié Qualiopi) propose des [formations](#) qui répondent à cette obligation.

Tout d'abord nous vous conseillons de proposer aux personnes qui s'occupent du recrutement une formation spécifique pour apprendre à recruter sans discriminer avec [les formations](#) en présentiel, en webclass ou en e-learning A Compétence Égale. Vous pouvez également proposer à vos managers de suivre une formation pour apprendre à [manager sans discriminer](#). Cette formation aide à prendre conscience des risques de discrimination et donne les clés pour expliquer le bon comportement à adopter.

- **Boostez les possibilités d'évolution**

Pour aider les femmes à évoluer dans leur carrière, vous avez un devoir de formation. De plus, pour faciliter l'accès des femmes aux mêmes postes que leurs homologues masculins, notamment aux postes à responsabilités, vous pouvez mettre en place un programme de mentorat ou de coaching pour libérer l'expression de leur potentiel. On assiste également de plus en plus au développement de réseaux féminins, internes ou externes, qui permettent l'échange autour des questions d'égalité, la mise en avant de rôles modèles ou encore l'accès à des opportunités professionnelles cachées.

- **Diversifier votre sourcing**

Une autre possibilité serait de communiquer vos offres d'emploi à un spectre large de forums, de réseaux et de jobboards afin de ne pas se limiter à un canal de diffusion. Il est autorisé et conseillé de mentionner simplement dans son offre d'emploi que « l'entreprise développe une politique dynamique relative à l'égalité des chances et à la promotion de la diversité/de l'inclusivité », ce qui encouragera tout le monde à postuler. Cela permettra d'encourager les profils féminins à candidater. Cette approche permettrait de favoriser un équilibre au sein de l'entreprise.

- **Instaurez une charte de travail flexible**

Favorisez l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de vos employés en instaurant une charte de travail flexible. Vous pourrez également y aborder la question de la gestion de la parentalité. [Découvrez sur l'Académie notre module à propos de la parentalité et de l'équilibre des temps de vie.](#)

- **Prêtez une attention particulière à l'égalité salariale**

Dans le respect de l'index de l'égalité professionnelle, veillez à proposer des rémunérations identiques aux femmes et aux hommes de votre entreprise à poste et ancienneté équivalents.

Les inégalités entre les femmes et les hommes se réduisent grâce aux réglementations mises en place par le gouvernement, à des sanctions civiles et pénales prévues en cas de non-respect de l'égalité femmes-hommes et à une prise de conscience collective,

renforcée par certains mouvements tels que #MeToo. Grâce aussi très largement aux actions progressivement mises en place par les organisations les plus investies en matière de Diversité et d'Inclusion, pour parvenir à une meilleure égalité femmes-hommes.

Mars 2023