

# La parité

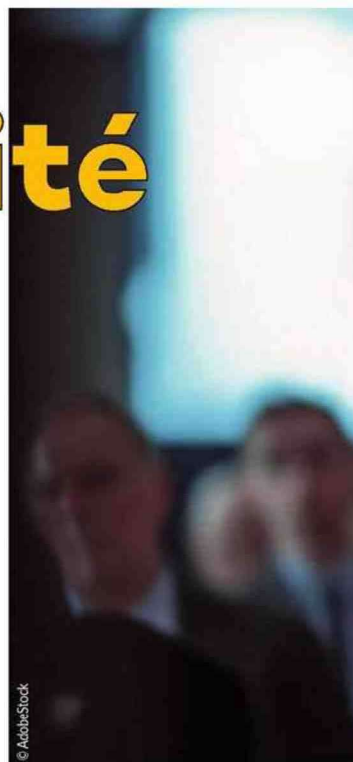
## entre sur la piste pour remporter la guerre des talents

LE DERNIER BAROMÈTRE SKEMA BUSINESS SCHOOL & EY, LE RAPPELLE : LES JEUNES Z NE TRANSIGENT PLUS, ILS VEULENT UN TRAVAIL QUI A DU SENS SINON RIEN. ILS ENTENDENT PAR SENS LA CONTRIBUTION SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE, LE FAIT QUE SES ACTIVITÉS APPORTENT QUELQUE CHOSE DE POSITIF À LA SOCIÉTÉ AUX NIVEAUX SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (76 %). ILS SONT MÊME 74 % À ATTENDRE DE LEUR FUTUR EMPLOYEUR QU'IL DONNE LA PRIORITÉ À L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME.

Un chiffre qui prend d'autant plus d'ampleur lorsqu'on sait que la Génération Z représentera 30 % de la population active d'ici 2030 et qu'une marque employeur forte augmente de 50 % le nombre de candidatures très qualifiées. L'égalité femme-homme s'annonce donc comme un des piliers de l'attractivité des entreprises qui veulent remporter la guerre des talents. La dernière étude du G16 Careers menée par le NewGen talent centre de l'EDHEC confirme la tendance. 38 % des jeunes interrogés dans le cadre de cette étude publiée en avril 2023 se reconnaissent en effet dans le *profil engagé* (centré sur les enjeux du monde, motivé par l'intérêt général, la culture et les valeurs de l'entreprise). 31 % font même de l'utilité de leur contribution à la société un objectif prioritaire de leur vie professionnelle, preuve d'une généralisation de cette dynamique. « Il y a encore quelques années, lorsqu'un étudiant faisait valoir de tels objectifs, on louait son éveil et sa maturité. Aujourd'hui, ce mouvement est de plus en plus courant et ce, dès la recherche de stage » constate Hager Jemel-Fornetty, directrice de la chaire Diversité & Inclusion de l'EDHEC.

### Non à l'*equality washing* !

Une prise de conscience de la Gen Z dont s'emparent également les entreprises. Mais attention, les jeunes sont aux aguets et détectent très rapidement celles qui seraient tentées par l'*equality washing*. « Il ne suffit pas de communiquer sur de belles intentions, il faut prouver son engagement par de l'exemplarité et de vrais résultats, former en interne pour mettre les questions d'égalité et de diversité au cœur du management, de la culture de l'entreprise et même au sein des référentiels (par des systèmes de bonus ou d'intéressement par exemple). Au risque sinon, de se faire épingler par de jeunes collaborateurs qui s'expriment beaucoup sur les réseaux sociaux. » D'autant plus qu'un nombre croissant de jeunes diplômés fait désormais de l'équilibre des temps de vie une priorité. Une dimension qui fédère femmes et hommes et qui œuvre donc en faveur de l'égalité.



© AdobeStock





### Refusez de payer une femme moins qu'un homme !

Mais le premier des engagements reste celui qui répond à la première des inégalités : les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Un point sur lequel Hager Jemel-Fornetty interpelle les entreprises avec force. « Malgré les discours sur l'égalité des recrutements et des rémunérations, l'écart salarial entre femmes et hommes est encore une réalité qui s'exprime dès la sortie de l'école. Alors même s'il y a des biais et que les femmes demandent statistiquement un salaire moins important que les hommes, il faut refuser cette inégalité induite. Voilà où se situe l'éthique : refuser de payer une femme moins qu'un homme, même si elle n'en fait pas elle-même la demande. C'est un engagement simple et concret qui fait vraiment la différence » martèle-t-elle. Un engagement d'autant plus crucial que, comme l'indique le Baromètre 2023 de l'égalité professionnelle femmes-hommes de la chaire Impact positif d'Audencia, les femmes négocient toujours moins leur salaire que les hommes. Si 50 % des femmes ont confiance dans leur capacité à demander une augmentation de leur rémunération (vs 71 % des hommes), cet écart se creuse en trois ans (stable pour les femmes mais + 9 points pour les hommes). De fait, 53 % des jeunes femmes ont négocié pour obtenir une augmentation dès leur premier poste (vs 68 % des hommes) et une femme sur deux qui n'a pas négocié pour une augmentation salariale l'explique par le fait de ne pas oser (vs 28 % des hommes).

### Egalité femme-homme : les médaillés de l'OCDE

Depuis 2013, le *Glass ceiling index* publié par *The Economist* évalue les pays membres de l'OCDE où les femmes ont le plus de chances de bénéficier d'un traitement égal aux hommes dans l'univers du travail. En 2023, l'index atteste que la proportion de femmes dans les CA a augmenté et dépasse pour la première fois les 30 % au niveau de l'OCDE. L'Islande est ainsi le meilleur endroit pour travailler en tant que femme, suivie de ses traditionnelles voisines nordiques (Suède, Finlande et Norvège), puis du Portugal. La France passe cette année devant la Belgique à la 6<sup>e</sup> place. L'index indique également que l'écart salarial entre hommes et femmes s'est creusé de 0,4 point pour atteindre 12 % après des années de réduction dans les pays de l'OCDE (soit bien plus qu'en France où cet écart s'élève à 8 % dans la population cadre), avec des augmentations très marquées en Australie, au UK et au Canada.

## Accélérer la mixité, mode d'emploi

L'Observatoire de la Mixité - think tank porté par l'Institut du Capitalisme Responsable - a formulé en 2022 six mesures concrètes pour accélérer la mixité.

**#1** Présenter un engagement fort de la dirigeante ou du dirigeant « la condition sine qua non au succès de la feuille de route *Mixité* afin de placer le sujet à un niveau stratégique et d'afficher l'exemplarité de la direction, nécessaire à l'engagement de l'équipe. »

**#2** Opérer un changement durable de culture, vers une culture de l'inclusion en abordant notamment le business case de la mixité, les stéréotypes et les biais, le sexisme, les différences femmes-hommes etc.

**#3** Prendre en compte les vraies différences (liées à l'environnement entre les femmes et les hommes, les cycles de carrière par exemple) et non les stéréotypes de genre dans les process.

**#4** Fixer des objectifs de mixité femmes-hommes précis et ambitieux, avec un impact significatif sur la part variable de rémunération qui doit être impactée de manière significative en cas de non atteinte de ces résultats.

**#5** Partager largement le tableau de bord des indicateurs *Mixité* pour suivre l'évolution des plus critiques, identifier les freins à la progression de la mixité, responsabiliser l'organisation, accompagner la sensibilisation de l'équipe dirigeante et des salariés et valoriser les meilleures pratiques de l'organisation.

**#6** Communiquer sur la mixité en interne et en externe et généraliser l'usage d'un langage et d'une communication intégrant des codes mixtes dans les visuels et dans les textes.