



FOCUS

Sabine HAGÈGE,

Directrice Produits HCM, EMEA,
WORKDAY



40 JOURS DE TRAVAIL « GRATUIT » : COMMENT COMBATTRE LES INÉGALITÉS HOMMES/FEMMES

SIRH

Le 3 novembre dernier, la nouvelle a fait la Une des médias hexagonaux : pendant les 40 derniers jours ouverts de l'année, les femmes travaillent pour rien. Le problème n'est pas franco-français : aux États-Unis, le 4 avril a été choisi comme Journée de l'égalité salariale par le National Committee on Pay Equity (Comité national chargé de l'égalité salariale aux États-Unis). Cette date symbolise le nombre de journées de travail additionnelles dont les femmes auront besoin cette année pour atteindre le salaire moyen gagné par leurs collègues masculins.

Selon une étude¹ Glassdoor publiée en 2016 : l'analyse des salaires de 505 000 employés américains à temps plein démontre qu'en moyenne, les hommes bénéficient d'une rémunération de base 24,1% plus élevée que celle des femmes. Des résultats similaires ont été obtenus en Allemagne, en Australie, en France et au Royaume-Uni. L'enquête a également révélé que les femmes étaient plus souvent confinées à des emplois bien moins rémunérateurs. Les entreprises doivent poursuivre les efforts amorcés pour parvenir à une situation plus égalitaire et voici cinq pistes pour les aider à susciter de vrais changements.

1. METTRE EN AVANT LES FEMMES OCCUPANT DES POSTES CLÉS

Rien de tel pour accroître les prétentions des femmes et les pousser à convoiter des rôles mieux rémunérés que de leur prouver que c'est possible. Il sera plus facile d'attirer des candidates talentueuses si les femmes sont bien représentées au sein des équipes dirigeantes de l'entreprise.

2. ANALYSER LES ÉCARTS SALARIAUX ANNUELLEMENT

Il est nécessaire d'analyser les données salariales et la répartition des effectifs au moins une fois par an pour révéler des tendances inquiétantes. La mise en place de divers tableaux de bord permet aux organisations d'examiner régulièrement les données RH pour mieux comprendre où elles se situent en matière de parité, mais aussi vis-à-vis d'autres objectifs de diversité. Salaires, promotions, mouvements de personnel, et taux de diversité par niveau de poste, sont autant d'éléments à considérer.

3. S'ENGAGER PAR ÉCRIT

En décembre 2016, nous avons signé L'engagement pour l'égalité

salariale à l'initiative de la Maison-Blanche (Equal Pay Pledge). Les signataires s'engagent à effectuer une analyse annuelle des salaires de l'ensemble de leur entreprise, à revoir leurs processus d'embauche et de promotion afin de faire disparaître les préjugés inconscients, et à intégrer leurs efforts en matière de parité à des initiatives plus globales. L'Equal Pay Pledge est une excellente opportunité pour les entreprises de consigner par écrit comment et sous quels délais elles comptent tenir leurs promesses.

4. ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT ET L'ENCADREMENT

Beaucoup de femmes ont besoin que leurs pairs les motivent, les conseillent², et leur montrent ce qu'elles peuvent accomplir. Les entreprises ont la possibilité de promouvoir les communautés intra ou extra entreprise qui se rencontreraient pendant ou après les heures de travail pour développer les affinités et la confiance en soi. En 2017, plus de 110 de nos employées ont participé au GHC16 (Grace Hopper Celebration of Women in Computing) à Houston, le plus grand rassemblement mondial de femmes du secteur des nouvelles technologies.

5. FAVORISER L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Les femmes s'occupent souvent davantage de leur famille. L'enquête de Glassdoor révèle que les femmes titulaires de MBA acceptaient des rôles moins bien rémunérés et offrant davantage de flexibilité après avoir eu des enfants. C'est là que la culture d'entreprise joue un rôle important. Tous les employés doivent se sentir soutenus au travail, et avoir l'assurance que leur valeur ne diminuera pas quand ils devront se rendre disponibles pour leurs proches. Les inégalités salariales entre hommes et femmes ne disparaîtront pas du jour au lendemain. Si toutes les entreprises prennent les bonnes initiatives et créent les conditions nécessaires au changement, cet état de fait pourrait devenir de l'histoire ancienne. ■

1. <https://research-content.glassdoor.com/app/uploads/sites/2/2016/03/Glassdoor-Gender-Pay-Gap-Study.pdf>

2. <http://blogs.workday.com/work-talk-episode-8-supporting-women-in-technology-careers/>

Rubrique dirigée par Virginie VALLON,
Directrice Marketing, Europe du Sud,
WORKDAY - 32 Rue Marbeuf - 75008 Paris
virginie.vallon@workday.com