Agir en faveur de l'égalité et de l'inclusivité au travail

Les notions de diversité, d'égalité ou d'égalité des chances, d'inclusion ou d'inclusivité sont souvent polysémiques et font débat. A ce titre, nous vous proposons de découvrir une définition philosophique de ces termes, développée par un membre de notre comité scientifique Gilles Vervisch.

Qu'est-ce que l'égalité au travail ?

L'égalité représente ici la possibilité pour chaque individu d'accéder à un emploi, à des conditions de travail (environnement, salaire, etc.) et des opportunités d'évolution professionnelle justes, en fonction de ses compétences et indépendamment des critères discriminatoires selon la loi (lien scribing). Cela implique que tous les salariés doivent bénéficier des mêmes opportunités de se développer professionnellement, d'accéder à la formation et d'obtenir une promotion au sein de l'organisation.

L'entreprise doit donc travailler sur les principes d'égalité, que ce soit lors du recrutement pour accéder à un emploi, ou lors du parcours de carrière, pour faire de l'égalité au travail une réalité.

Pourtant, aujourd'hui encore, de nombreux candidats et salariés se voient essuyer des refus pour des raisons qui ne sont pas liées à leurs compétences. Il est donc essentiel de s'appuyer sur des critères objectifs afin d'évaluer les candidats spécifiquement sur leurs capacités professionnelles et compétences comportementales pour en savoir plus, consultez notre cahier A Compétence Egale sur les soft skills ou encore le module à propos des soft skills de l'Académie A Compétence Egale) en lien avec le poste à pourvoir.

Les discriminations au travail les plus répandues

Il est important de se rendre compte de l'importance des différentes discriminations au travail pour agir et favoriser une égalité de traitement permettant l'accès aux mêmes opportunités pour tous.

D'après la 13ème édition du Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail datant de 2020, plus de 40% des actifs ont été témoins de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire au travail. Les cinq principales discriminations observées ont un lien avec l'apparence physique (52%), le sexe (49%), l'origine ethnique (47%), la nationalité (37%) et l'âge avancé (36%).

Dans le même temps, 23% des personnes actives en France affirment avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement au travail. Les cinq critères qui reviennent le plus sont l'apparence physique (40%), le sexe (40%), l'état de santé (30%), le jeune âge (26%) et l'origine ethnique (21%). Le plus souvent, les femmes déclarent avoir été discriminées au travail en raison de leur sexe ou d'une situation de grossesse ou de maternité.

Nos conseils pour agir sur l'égalité des chances en entreprise

La discrimination est principalement le résultat de préjugés, de jugements de valeur ou d'idées préconçues, mobilisés à l'encontre d'un groupe d'individus. C'est pourquoi il est important de déconstruire les préjugés et stéréotypes pour favoriser l'égalité des chances dans l'emploi.

Pour y parvenir, il faut sensibiliser et former les employeurs, les personnes en charge de missions de recrutement (obligation légale) et les collaborateurs à la lutte contre les discriminations. La formation Recruter sans discriminer, destinée à toutes les personnes en charge de missions de recrutement, ou le module Manager sans discriminer, qui s'adresse aux responsables d'équipes, sont de réelles armes pour faire avancer les questions d'égalité, de diversité et d'inclusion dans l'emploi.

Le déploiement d'une politique Diversité et Inclusion forte, garantissant à chaque personne les mêmes chances d'être recruté, de se réaliser et d'évoluer dans l'entreprise, est au cœur des enjeux. En effet, l'égalité professionnelle repose sur l'accès aux mêmes opportunités et mêmes conditions de travail. En ce sens, vous pouvez notamment mettre des actions en place pour :

Favoriser l'inclusion des jeunes, et ce d'où qu'ils viennent

Cela passe par exemple par la mise en place d'un système de mentorat ou de tutorat, éventuellement intergénérationnel. Par l'accueil de stagiaires de troisième provenant de collèges de Réseaux d'Education Prioritaire aussi, ou encore par le travail en lien avec des associations telles que Nos Quartiers Ont des Talents, qui vous mettront en relation avec des jeunes diplômés issus de milieux sociaux moins favorisés.

Promouvoir l'égalité Femmes-Hommes

Pour parvenir à une égalité Femmes-Hommes réelle au sein de votre entreprise, vous pouvez instaurer des comités ou groupes de travail dédiés à la parité, mettre en place des systèmes de coaching et de mentorat destinés aux talents féminins, ou encore instaurer une charte de la parentalité. A noter que la loi interdit les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur un même poste et à compétences et ancienneté égales. Un principe à respecter également dans votre entreprise pour attirer les potentiels féminins !

Si vous êtes une entreprise de plus de 50 salariés, pensez par ailleurs à publier chaque année au 1er mars votre index de l'égalité professionnelle. C'est une obligation légale, et cela dit quelque chose de concret sur votre image employeur.

Favoriser l'inclusion des seniors et leur maintien dans l'emploi

Aujourd'hui, on est « senior » à 50 ans tout juste. Certains seniors ont donc parfois encore 1/3 de leur vie professionnelle devant eux… ! Et peu doutent de leurs compétences et de leur capacité à apporter encore beaucoup à l'entreprise, selon l'étude « Les seniors et l'accès à l'emploi » publiée en 2022 par A Compétence Égale. Pour favoriser l'égalité des chances et de traitement, défaites-vous en premier lieu des stéréotypes liés à l'âge. Non, tous les seniors n'ont pas une santé fragile, comme tous ne sont pas résistants au changement. Non, tous ne sont pas perdus devant un ordinateur ou incapables d'évoluer avec des collègues plus jeunes. Et pour en être tout à fait certain, pensez à former vos collaborateurs tout au long de leur carrière ; c'est la clé de la performance durable.

Montrez-vous par ailleurs ouvert en proposant des parcours adaptés aux actifs en fin de carrière plus spécifiquement, avec des horaires de travail aménagés ou la possibilité de travailler à temps partiel par exemple. Vous tirerez ainsi le meilleur de la transmission intergénérationnelle !

De nombreuses actions peuvent être mises en place pour favoriser la diversité des profils recrutés et l'égalité professionnelle au sein large. Cela passe, comme nous venons de le voir, par l'instauration d'une politique d'inclusion et de diversité structurée. Garantir l'égalité de traitement, et donc l'égalité des chances, en ne se basant que sur des critères objectifs, c'est un enjeu de société, mais aussi un gage de performance et de compétitivité pour les entreprises.

Mars 2023