

# NEWSLETTER EGALITE PROFESSIONNELLE N°1

Direction Départementale de l'Emploi,  
du Travail, des Solidarités et de la  
Protection des Populations



*"Hâtez-vous lentement, et sans perdre courage,  
Vingt fois sur le métier remettez votre ouvrage »*

*Ces quelques vers de Boileau nous paraissent convenir  
parfaitement à l'égalité professionnelle entre les femmes et  
les hommes et aux efforts qui restent encore à accomplir par  
les entreprises dans ce domaine.*

## EDITO

Partant du principe que la réglementation dans cette matière ne doit pas être le seul aspect à mettre en exergue, il nous est apparu intéressant de porter à votre connaissance certaines pratiques ou études pertinentes en matière d'égalité professionnelle, afin, nous l'espérons, qu'elles puissent utilement vous inspirer.

Pour ce faire, nous avons opté pour une Newsletter, périodique - dans la mesure de nos disponibilités et des actualités que nous serons à même de vous proposer.

Pour cette première Newsletter, nous avons notamment choisi de vous présenter, en substance, une étude de la **DARES** (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) du ministère du travail, publiée le 12 mai 2021 : **Analyses n° 21 « Hommes, femmes : mots d'emploi – Les critères de sélection lors du recrutement diffèrent-ils selon le sexe des candidats ? »** et accessible sur le site suivant :

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/hommes-femmes-mots-demploi>



## Une ségrégation qui persiste...

Selon les critères de sélection retenus par les employeurs, 4 classes de métiers ont été distinguées : les métiers « d'aide à la personne » et « de contact avec le public » pour lesquels les embauches sont majoritairement féminines (respectivement 68% et 64%), les « métiers techniques » et « métiers manuels » qui recrutent, à l'inverse, plus souvent des hommes (59% et 71%).

Les métiers « féminins », qui concernent beaucoup la santé, l'action sociale ou la formation, sont souvent règlementés par des concours : le diplôme, la qualification et la carte professionnelle sont des critères cités environ 3 fois plus souvent que pour l'ensemble des recrutements.

Concernant les professions avec le public, les qualités personnelles priment et les critères associés au thème de la présentation sont particulièrement valorisés : présentation, amabilité, sourire, contact et accueil sont cités au moins 1,5 fois plus souvent que dans l'ensemble des embauches.

Concernant les professions « masculines », le potentiel et la rémunération sont mis en avant pour les métiers techniques (gestion et administration des entreprises, commerce, technicien du bâtiment, ...) le courage et la capacité physique pour les métiers manuels (transports, logistique, tourisme, ...). Pour ces professions, à la différence des femmes, les qualités personnelles les plus souvent requises sont le respect, la propreté, la discrétion et la responsabilité.

Il résulte de cette étude que les différences de critères de recrutement existant entre les femmes et les hommes découlent en grande partie de l'existence d'une ségrégation professionnelle sexuée, qui demeure, même si elle a régressé au cours de la période récente.

Sur la période 2013 – 2016, 38 % des salariés travaillent dans un métier à prédominance masculine, 44 % dans un métier à prédominance féminine et 18 % dans un métier « mixte ».

Il apparaît d'autre part que si les 4 critères principaux pour recruter une femme et un homme sont identiques (compétence, expérience, motivation, disponibilité), les autres éléments déterminants pour l'embauche varient selon le sexe du candidat et selon la profession.

Ainsi, au-delà de la motivation, davantage mentionnée pour les embauches masculines, les recruteurs privilégient le courage, la volonté, l'engagement et l'envie des candidats lors de la sélection d'un homme.

Il ressort par ailleurs de l'étude que la compétence ou le diplôme sont davantage mis en avant pour les candidates, qui sont plus souvent retenues pour leurs qualités personnelles comme l'accueil, le sourire, la présentation ou l'amabilité.

Les critères de sélection finale ne reflètent pas seulement les qualités supposées des candidats mais résultent aussi des préférences du recruteur et des attendus du poste proposé.

## Une exigence accrue vis-à-vis des femmes

L'étude met en évidence que les recruteurs apparaissent plus exigeants à l'égard des candidates. Un seul critère de sélection est signalé dans 26 % des recrutements d'hommes contre 19 % de ceux des femmes, mais 3 critères sont mentionnés pour 42 % des embauches masculines contre 49 % des recrutements féminins.

D'autre part, dans 84 % des recrutements masculins, les recruteurs affirment ne pas tenir compte du sexe de la personne embauchée, mais les a priori sur l'embauche d'une femme varient peu : dans 13 % des cas, être une femme est vu comme un inconvénient.

Sur cet aspect, les employeurs justifient majoritairement leur décision en fonction des contraintes liées à la nature du poste (92 % des cas), par le fait que certaines tâches sont mieux réalisées par les hommes que par les femmes (29 % des cas), par choix personnel (13 %).

Toutefois, **les recruteurs qui ont embauché une femme, sont plus souvent satisfaits de leur recrutement**. 84 % déclarent qu'ils recruteraient la même personne si c'était à refaire, contre 78 % lorsqu'ils ont embauché un homme.

Les éléments de cette étude vous permettront peut-être de mieux orienter vos recrutements et d'éviter que les différences d'aptitudes et de compétences supposées entre les hommes et les femmes puissent alimenter des comportements de discrimination à l'embauche, potentiellement sanctionnables.

Cette étude souhaite contribuer à mieux combattre certains stéréotypes, démarche à la portée de tout un chacun.



### Nouveauté en matière d'index de l'égalité professionnelle :

Toute entreprise de plus de 50 salariés doit **publier** au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, sur son site internet, de manière visible et lisible, non seulement la note globale obtenue au titre de l'index mais aussi, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021, **les résultats obtenus pour chaque indicateur**. (Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021, Article D 1142-4 modifié du code du travail)

Cette nouvelle obligation en matière de publication s'applique y compris aux entreprises dont l'index est incalculable, à condition que les indicateurs soient calculables.

Sans changement : A défaut de site internet, les résultats doivent être portés à la connaissance des salariés par tous moyens. L'absence de publication de la note et/ou des résultats des indicateurs expose l'entreprise à une pénalité financière. (Articles D 1142-4, L 2242-8 du code du travail).

### Un MOOC sur l'éga pro

FUN-MOOC accessible en ligne, à tous :  
"Tout savoir sur l'Index de l'égalité professionnelle femmes/hommes"

Dispositif d'accompagnement gratuit à partir du lien suivant :

<https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/tout-savoir-sur-lindex-de-legalite-professionnelle-femmes-hommes/>



### A voir également :

Le rapport du **Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** « Egalité entre les femmes et les hommes dans les procédures RH - Le réflexe égalité à chaque étape » (mars 2019 - Rapporteuses : Brigitte Grésy et Sarah Lebert) sur :

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr>

La **fiche pratique en droit du travail** « L'égalité professionnelle Femme – Homme » (« Quelles sont les règles en matière d'embauche ? ») sur <https://travail-emploi.gouv.fr>