

QUELLES ACTIONS POUR ORGANISER UNE PROMOTION ÉGALITAIRE ?



La promotion est l'un des champs de diagnostic et d'action défini par la loi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que l'un des éléments évalués dans le cadre de l'index égalité professionnelles.

Vous trouverez dans cette fiche-outil des idées d'actions en matière de promotion. Vous pouvez vous en inspirer pour faire progresser la mixité et l'égalité professionnelle dans votre entreprise, et nourrir votre stratégie d'action ainsi que votre accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Comment préparer les femmes et les hommes au développement de leur évolution professionnelle ?

> IDÉE D'ACTION N°1 - Développer la formation visant à la promotion

Proposer aux femmes, comme aux hommes, de l'entreprise des formations qui leur permettent d'être promu.e.s.

Quand le développement de l'entreprise conduit à l'organisation de formations visant à pourvoir des postes à responsabilités, il s'agit de s'assurer que les formations en question puissent être accessibles aux femmes comme aux hommes. Ces candidat.e.s auront ainsi autant de chances d'accéder aux postes à responsabilités, notamment aux statuts d'encadrement, de management et de direction.

Gardez en tête que de manière inconsciente, l'intériorisation des stéréotypes par les hommes comme les femmes peut entraîner des autocensures pour postuler à de nouveaux postes représentant une ascension professionnelle. Dans ce cadre, incitez les femmes ou les hommes à postuler en instaurant un dialogue direct et encourageant.

Dans les fonctions à prédominance masculine ou inverse, vous pouvez mettre en place des programmes de formations spécifiquement dédiés aux femmes ou aux hommes.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à repérer, au même titre que les hommes, les femmes qui pourraient évoluer dans leur carrière et à leur proposer des formations certifiantes, diplômantes ou qualifiantes. »

> IDÉE D'ACTION N°2 - Travailler l'affirmation de soi

Proposer aux salarié.e.s de l'entreprise une formation à l'affirmation de soi.

Un travail sur la confiance en soi et la prise de parole permet de développer les candidatures féminines, comme masculines, à la promotion interne dans l'entreprise. Ce sont des domaines dans lesquels les hommes sont parfois mieux armés, mais ce constat ne peut être généralisé.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à proposer aux femmes comme aux hommes la possibilité de participer à une formation à l'affirmation de soi et à la prise de parole. »

> IDÉE D'ACTION N°3 - Travailler les réseaux féminins

Il s'agit de donner la possibilité aux femmes d'échanger, de s'entraider, de débattre, de se rendre visible, de se sentir moins isolées, de s'enrichir des expériences de leurs pairs et de stimuler leur ambition.

De tels réseaux sont, en général, développés dans les territoires à destination des salariées, y compris du transport (Femmes en Mouvement, La Route au Féminin, Otrement féminin...). Dans les grandes sociétés, l'entreprise peut s'engager à favoriser l'émergence de son propre réseau féminin interne.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à identifier des réseaux féminins locaux et à les promouvoir auprès des femmes salariées. »



4^E SEMAINE
DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

LANCEMENT DU PREMIER PLAN INTERMINISTÉRIEL
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**SEXISME
PAS NOTRE GENRE!**

QUELLES ACTIONS POUR PRÉPARER UNE PROMOTION ÉGALITAIRE ?



La promotion est l'un des champs de diagnostic et d'action défini par la loi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que l'un des éléments évalués dans le cadre de l'index égalité professionnelle.

Vous trouverez dans cette fiche-outil des idées d'actions en matière de promotion. Vous pouvez vous en inspirer pour faire progresser la mixité et l'égalité professionnelle dans votre entreprise, et nourrir votre stratégie d'action ainsi que votre accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Comment équilibrer les chances d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes ?

> IDÉE D'ACTION N°1 - Lutter contre les stéréotypes de genre

Sensibiliser les managers à la lutte contre les préjugés de genre dans la gestion des carrières de leurs équipes.

Les managers n'échappent pas aux préjugés de genre. Ils ou elles possèdent une vision connotée femmes-hommes des qualités et compétences des membres de leurs équipes qui peut conduire à des inégalités de gestion de carrière entre les femmes et les hommes. Organiser des sessions de sensibilisation à la déconstruction des stéréotypes de genre permet de tordre le cou aux idées reçues, par exemple sur la prétendue différence des cerveaux entre les femmes et les hommes...

En interne, vous pouvez également passer le quizz disponible sur notre site web et discuter en équipe des différents stéréotypes soulevés **ici**.

En créant des temps spécifiques aux perspectives de développement de carrière des salarié.e.s et en évoquant les stéréotypes, vous permettez de rendre « visible » tous les talents.

Vos managers prendront ainsi conscience des biais issus de stéréotypes inconscients de genre. Vous pouvez également appuyer la nécessité d'objectiver et mettre en évidence les compétences nécessaires pour accéder à un poste. Le choix du candidat/ de la candidate ne doit se faire qu'au regard de ses compétences.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« *L'entreprise s'engage à sensibiliser les managers à la déconstruction des stéréotypes de genre.* »

> IDÉE D'ACTION N°2

Intégrer des données sexuées dans la Gestion des Emplois des Parcours Professionnels

Travailler la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences de l'entreprise en tenant compte des enjeux de l'égalité professionnelle.

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels permet d'anticiper les parcours professionnels proposés aux salarié.e.s, en tenant compte des perspectives économiques de l'entreprise et du potentiel des équipes. L'analyse de la situation de l'entreprise doit s'appuyer sur l'utilisation de données sexuées. Cela conduit à créer une plus grande mixité des métiers et à élaborer des plans d'actions GEPP plus égalitaires.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« *L'entreprise s'engage à présenter les données de sa politique de GEPP par sexe.* »

> IDÉE D'ACTION N°3 - Prendre part au réseau local de l'égalité

Solliciter la Direction Régionale des Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) afin de connaître toutes les actualités nationales et territoriales.

Ces actualités concernent l'évolution de la réglementation en matière d'égalité professionnelle, la politique d'égalité territoriale mise en œuvre au sein de la région ou du département, de même que les éventuelles possibilités de financement... La maîtrise de ces éléments de contexte permettra à l'entreprise de construire une politique RH plus égalitaire, au profit des hommes et des femmes.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à rencontrer la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité une fois par an. »

> IDÉE D'ACTION N°4 - Célébrer la semaine de l'égalité professionnelle

Participer à la semaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cette occasion, le sujet de la promotion égalitaire entre les femmes et les hommes pourra être mis à l'honneur dans l'entreprise. Chaque dirigeant.e ou encadrant.e pourra, par exemple, accueillir un ou une salarié.e de l'entreprise pendant une journée afin de lui faire découvrir son travail. Il s'agit de stimuler l'ambition des femmes et des hommes au sein de l'entreprise.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à instaurer une journée annuelle pour faire découvrir la réalité d'une fonction d'encadrement aux salarié.e.s, à l'occasion de la semaine de l'égalité professionnelle. »

