

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

**La diversité des genres divise : « Je ne vois pas où est le problème », disent les hommes**

* 18 pour cent des hommes et 45 pour cent des femmes estiment que les hommes et les femmes ayant le même niveau de compétence ne sont pas payés ou récompensés de manière égale.
* 21 pour cent des hommes et 48 pour cent des femmes ne croient pas au fait que tout le monde a droit aux mêmes opportunités de carrière, quel que soit son sexe.
* Seuls 9 pour cent des répondants pensent que les quotas de genre peuvent avoir un impact important ; la clé se situe plutôt au niveau du travail flexible et du changement de culture.

Les femmes sont moins nombreuses que leurs collègues masculins à croire en l’égalité des salaires et des possibilités de carrière, selon une nouvelle enquête du cabinet de recrutement Hays.

Hays, une entreprise connue pour son soutien à la promotion des femmes dans le monde du travail, explique que, bien que l’on assiste à des progrès, la diversité des genres reste une problématique majeure dans le milieu professionnel.

Au cours de l’enquête mondiale réalisée par Hays auprès d’environ 6 000 personnes, et qui sera publiée le dimanche 8 mars à l’occasion de la Journée internationale de la femme, 18 pour cent des hommes pensent que les hommes et les femmes ayant le même niveau de compétence ne sont *pas* payés ou récompensés de manière égale, contre 45 pour cent des femmes.

En outre, près d’une femme sur deux (48 pour cent) et un homme sur cinq (21 pour cent) affirment qu’à compétences égales, les collègues des deux sexes n’ont pas droit aux mêmes opportunités de carrière.

Comment peut-on améliorer la diversité des genres selon les personnes interrogées ?

« Make It Happen » est le thème de la Journée internationale de la femme 2015, qui appelle à une plus grande égalité entre les sexes. Pour y arriver, environ un répondant sur deux (44 pour cent) estime que des pratiques de travail plus flexibles auraient le plus gros impact au niveau professionnel. Cette réponse arrive à égalité avec les changements dans la culture de l’entreprise à travers la sensibilisation des travailleurs (44 pour cent). Viennent ensuite la mise en évidence des modèles féminins (32 pour cent), les changements organisationnels (32 pour cent), la modification de la politique du gouvernement (27 pour cent) et un plus grand soutien de la direction en matière de diversité (26 pour cent).

Seuls 9 pour cent des répondants ont déclaré que l’introduction de quotas pourrait avoir un impact important, ce qui indique que la grande majorité des personnes interrogées pensent que la solution se situe davantage au niveau du changement de culture et des mesures pratiques qu’au niveau des quotas formels.

« Notre enquête révèle une grande divergence de vues entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l’égalité des salaires et des opportunités », souligne Alistair Cox, CEO de Hays.

« Nous avons découvert que les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à penser que les travailleurs masculins et féminins n’étaient pas payés ou récompensés de manière égale, tandis que, par rapport aux hommes, plus du double de femmes affirme que les mêmes possibilités de carrière ne sont pas offertes aux deux sexes. »

« Cela suggère que la plupart des personnes occupant des postes exécutifs – dont la majorité sont des hommes – restent aveugles aux inégalités entre les sexes au niveau des salaires et des opportunités. Difficile donc d’enregistrer des progrès significatifs dans ce domaine si la majorité des gens haut placés ne reconnaissent pas ce problème. »

« Avec toutes les recherches mettant en avant les avantages de la diversité des genres au travail, c’est un paradoxe qu’il y ait toujours un manque de représentativité et un nombre excessivement bas de femmes occupant des fonctions de management, soutenues et encouragées à atteindre leurs objectifs professionnels et payées de manière égale. De nombreuses entreprises ont désormais des programmes spécifiques pour aborder cette problématique. On peut toutefois se poser des questions quant à leur efficacité étant donné que la majorité des répondants de notre enquête ne constatent aucun déséquilibre au niveau des salaires et des opportunités. Le manque de reconnaissance du problème est peut-être le véritable obstacle au changement. »

Pour en savoir plus, surfez sur social.hays.com/diversity

**Hays a interrogé 5 949 personnes dans 31 pays en décembre 2014 et en janvier 2015.**

- FIN -

Pour plus d’infos, veuillez contacter :

Freida Moore  
T : +44 (0)20 7391 6652  
M : +44 (0)7703 750050  
E : [freida.moore@hays.com](mailto:freida.moore@hays.com)

Maria Jennings  
T : +44 20 7861 2514  
M : +44 7887 050 884  
E : [MJennings@bell-pottinger.com](mailto:MJennings@bell-pottinger.com)

**À propos de Hays**

Hays plc (le « Groupe ») est un groupe de recrutement professionnel de premier plan, à l’approche globale. Le Groupe est expert en recrutement de personnel qualifié, professionnel et talentueux, dans le monde entier ; Hays est leader du marché au Royaume-Uni et en Asie-Pacifique, et fait partie des leaders du marché en Europe continentale et en Amérique latine. Le Groupe est actif dans les secteurs privé et public et se concentre sur les emplois permanents, les projets de « contracting » et les missions temporaires. Le 30 juin 2014, le Groupe comptait 8237 collaborateurs, répartis dans 237 bureaux, dans 33 pays et dans 20 spécialités.