

En trente ans sociologiquement, peu de chose semble avoir bougé dans la société française. Les inégalités restent presque inchangées, la mobilité sociale est en panne. Seul le destin des femmes a été bouleversé. La proportion de femmes actives a exposé en à peine plus d'une génération.

### Féminisation du salariat

#### **De 34 à 47 % de la population active :**

Depuis les années 60, on a assisté à une féminisation massive du salariat. En 1962, les femmes représentaient 34% de la population active; elles en constituent environ 47% aujourd'hui. Les femmes actives, qui n'étaient que 6,7 millions en 1962, sont 12,6 millions aujourd'hui (statistique INSEE 2005), alors que, dans le même temps, le nombre d'hommes actifs est passé de 12,6 à 14,7 millions. L'essentiel du renouvellement de la force de travail s'est donc fait par l'activité féminine. C'est une transformation sociale majeure, qui a notamment eu lieu parce que les comportements d'activité des femmes ont changé. Dans les années 60, la majorité d'entre elles avaient des trajectoires professionnelles discontinues; elles s'arrêtaient pendant plusieurs années à la naissance de leurs enfants, si bien que le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans était de l'ordre de 40%. Aujourd'hui, la majorité d'entre elles ne s'arrêtent pas de travailler quand elles ont des enfants et le taux d'activité des femmes de cette classe d'âge est de 80%.

### Des inégalités professionnelles entre femmes et hommes perdurent

**Taux d'emploi** de moins en moins inférieur  
**Taux de chômage** des femmes plus élevé,  
**Emplois précaires** beaucoup plus fréquents  
**Rémunérations** moins élevées en moyenne,  
**Accès aux responsabilités** encore moins facile.

#### **Taux d'emploi :**

Autre transformation importante, la percée des scolarités féminines.

**Le taux d'activité des femmes a fortement progressé en trente ans.** Il continue de progresser ces dernières années à 47,5 % (contre 46,1 % en 1999), mais beaucoup plus lentement dans le cadre d'une faible augmentation du taux d'activité de la population en âge de travailler.

**La population active Féminine elle est aujourd'hui plus diplômée :** la proportion d'actifs ayant au moins le niveau du baccalauréat a augmenté de plus de 8 points en six ans.

**Cette population vieillit** dans le même temps, essentiellement parce que les premières générations nombreuses du baby boom sont aujourd'hui quinquagénaires. La part des plus de 55 ans parmi les actifs dépasse ainsi 10 % en 2005, alors qu'elle n'atteignait pas 7 % à la fin des années 1990

## Taux de chômage :

Le taux est de 10,9 % en 2005 pour les femmes contre 9 % pour les hommes (contre respectivement 12 % et 7 % en 1990). Les femmes représentent 51,1 % des actifs au chômage. Quelle que soit l'année considérée, ou les âges, les femmes constituent la catégorie d'actifs la plus touchée par le chômage.

Les femmes actives sont un peu moins souvent au chômage en 2005 qu'en 1990 (taux moyen en baisse de 1,2 points), tandis que les actifs masculins ont enregistré une détérioration de leur situation (taux de chômage moyen en hausse de 2 points). Ce sont les jeunes hommes qui sont les plus touchés par cette évolution défavorable (taux de chômage en hausse de 6,1 points).

## L'orientation des femmes :

Aujourd'hui, rares sont les métiers interdits aux femmes en France. Pourtant celles-ci occupent souvent des emplois à même de concilier vie professionnelle et familiale. Ce qui a des conséquences sur la nature de l'emploi.

Les femmes représentent 76,4 % des effectifs dans les filières littéraires et 27,8 % dans les filières scientifiques. Le déficit des filles dans les filières scientifiques ne s'explique pas par une inégalité naturelle de potentiel. Elles s'engagent aussi très rarement dans les sections industrielles. Elles hésitent encore à s'engager dans les filières sélectives : un quart de filles seulement en classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques. Malgré leurs bonnes performances scolaires, les filles ne diversifient pas assez leur choix d'orientation : dans l'enseignement professionnel, 8 filles sur 10 se regroupent dans les 4 spécialités de services (secrétariat, comptabilité, commerce, sanitaire et social) quand les garçons font des choix beaucoup plus variés. Ce constat met en évidence la persistance des préjugés et des stéréotypes dans la société et sans doute aussi dans l'école. L'insertion professionnelle des filles pâtit ensuite de l'étroitesse de ces choix de départ

« En France, six métiers seulement regroupent 60 % des travailleuses. Par ordre d'importance : **employées d'entreprise et de la fonction publique, services aux particuliers et aux entreprises, ouvrières non qualifiées de l'industrie, institutrices, professions de santé, activités sociales.** » En revanche, peu d'entre elles embrassent une carrière industrielle ou scientifique.

Une différence majeure distingue les femmes et les hommes :

**près de la moitié des femmes sont des employées** (proportion quatre fois plus élevée que chez les hommes), plus d'un tiers des hommes sont des ouvriers (proportion plus de trois fois plus élevée que chez les femmes).

Par ailleurs, les hommes appartiennent plus souvent que les femmes aux catégories : agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprises (deux fois plus souvent), cadres et professions intellectuelles supérieures (1,5 fois plus souvent).

Malgré la contrainte de concilier vie professionnelle et vie familiale, la situation est en train d'évoluer. Malgré les stéréotypes qui pèsent sur l'orientation elles investissent progressivement de nombreuses activités de qualification élevée (médecine, droit, écoles de commerce...). Après faire mieux que les garçons à l'école, les femmes risquent aujourd'hui de leur damer le pion dans la vie professionnelle malgré des clichés sexistes encore très vivaces et une société toujours dominée par les hommes.

## Emploi précaire, emploi à temps partiel :

On assiste actuellement à une relance des discours et des initiatives politiques en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, en particulier en matière de rémunération.

Cette relance oublie presque totalement la question des emplois à temps partiels.

**29,8 % des femmes actives travaillent à temps partiel** contre 5,4% des hommes, en 2003, selon une enquête de l'Insee.

Le choix économique et politique fait au début des années 80 de favoriser la création de ce type d'emplois à l'initiative de l'employeur, de manière pratiquement irréversible, en dehors ou bien contre la volonté des salariés, continue de pénaliser fortement un grand nombre de femmes occupant des emplois non qualifiés. Elles cumulent précarité, intensification du travail et faiblesse des rémunérations. Dans les services personnels et domestiques, 96% des employés non qualifiés sont des

femmes et 59% sont à temps partiel. Oubliées des démarches de relance de l'égalité professionnelle, elles ne sont même pas reconnues officiellement comme chômeuses, puisque le calcul du taux de chômage exclut les demandeurs d'emploi à temps partiel.

Réfléchir sur l'égalité professionnelle, c'est donc aussi s'interroger sur ces emplois qui, dans les conditions actuelles, risquent d'enfermer de plus en plus les femmes les moins diplômées dans le sous-emploi et la précarité des revenus, et qui ne leur permettent pas de s'intégrer sur le marché du travail à égalité avec les hommes. Fait notable, le travail à temps partiel n'a pas poursuivi sa progression : en très légère augmentation chez les hommes, sa part a reculé parmi les femmes, passant de 31 % des actives ayant un emploi en 1999 à moins de 29 % en 2005.

### **Rémunération moindre :**

Les Françaises touchent en moyenne un salaire inférieur de 25 % à celui des hommes (contre 9 % de moins au Danemark et 35 % de moins en Grande-Bretagne, 17% en Europe). A diplôme, expériences et qualifications identiques, on constate encore 13 % de différence de rémunération, « *qui s'interprète, selon Béatrice Majnoni d'Intignano, comme un effet de pure discrimination* ». Pour autant, l'écart des salaires tend tout de même à diminuer, notamment chez les jeunes générations, mieux formées que leurs aînées. La différence chez les jeunes serait pratiquement inexistante.

### **Accès moindre aux responsabilités :**

Occupant des postes d'exécution davantage que d'encadrement, les femmes présentent aussi des carrières souvent discontinues en raison des naissances de leurs enfants ou de la mobilité professionnelle de leur mari. A peine une femme sur dix est un haut dirigeant dans les entreprises françaises, selon un rapport du CES en 2000. Cependant femmes de moins de vingt-cinq ans représentent aussi désormais la moitié des cadres et professions intellectuelles supérieures - notamment dans la communication, la médecine, la justice ou l'enseignement supérieur - contre un quart dans les années 80.

## **Actualité de la législation et des négociations dans l'entreprise**

A l'issue de la conférence tripartite consacrée à l'égalité professionnelle entre les sexes, le gouvernement a envisagé plusieurs mesures. La loi du 23 mars 2006 sur l'égalité professionnelle obligeait les entreprises de plus de 50 salariés et les branches professionnelles à négocier sur l'égalité professionnelle.

### **La loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Les dispositions de la [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes](#) s'articulent schématiquement autour de deux axes essentiels : la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

Or, à ce jour, seules 3% des entreprises ont entamé des négociations sur ce sujet. Au niveau des entreprises, des négociations devront avoir abouti au 31 décembre 2009, date à laquelle chaque entreprise devra avoir élaboré un plan de résorption des écarts salariaux entre hommes et femmes. Toutes celles de plus de 50 salariés qui n'auront pas mis en place un tel plan au 1er janvier 2010 pourront encourir des sanctions financières. Les sommes ainsi récoltées pourraient alors être reversées aux entreprises ayant engagé des actions en matière d'égalité professionnelle. Actuellement, des sanctions pénales sont prévues, mais elles sont peu appliquées.

Un projet de loi sur le sujet devrait être présenté au premier semestre 2008. Une nouvelle conférence tripartite sera organisée à l'automne 2008, afin de dresser un premier bilan des mesures prises.

## **Le dossier égalité en entreprise**

Les entreprises sont l'un des moteurs de l'égalité professionnelle. Elles sont leaders pour intervenir dans la sensibilisation de chacun. De la promotion des formations à la gestion des temps de vie, en passant par le recrutement et l'égalité salariale, les acteurs du monde du travail doivent s'engager et innover dans ces domaines. Afin de permettre aux hommes et aux femmes de travailler ensemble, un nouveau dialogue social s'amorce.

### **La mise en oeuvre de pratiques d'égalité professionnelle dans les entreprises suppose :**

- un engagement de la direction - une implication de l'ensemble des acteurs au sein de l'entreprise et notamment des représentants du personnel et des représentants syndicaux. Ces différents acteurs et actrices veilleront à assurer une représentation équilibrée hommes/femmes en leur sein.

### **Sensibilisation :**

Les entreprises s'attacheront à la réalisation d'outils de communication interne, adaptés à leur spécificité et à la taille des entreprises, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle :

- en soulignant les enjeux humains, économiques et sociaux,
- en mettant en évidence les déficits de performance occasionnés par un déséquilibre trop marqué dans la mixité
- et en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail.

Les entreprises veilleront à mettre en cohérence leurs outils de communication externe avec ces objectifs».

### **L'égalité de rémunération**

**Le respect du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur... constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle** et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société, et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail". Extrait de l'article 11 de l'accord inter professionnel du 1er mars 2004. Les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences entre les femmes et les hommes et peuvent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés. A défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes, présenté aux partenaires sociaux, qui doit le faire.

Définir, ou revoir quand elles existent, les procédures d'évolution des salaires est un moyen de comprendre sur le terrain comment les différences se créent et comment mieux respecter l'égalité. La codification et la transparence sont les meilleures garanties contre certaines pratiques subjectives d'évaluation et d'augmentation redoutées des salariés et très démotivantes.

## **Quelles sont les causes des écarts ?**

**Une partie des écarts a des causes identifiées :** travail temps partiel, évolution de carrière moins favorable, parcours féminins moins linéaires avec plus d'interruptions préjudiciables au salaire, présence d'inégalités dans les métiers et secteurs d'activité (moindre valorisation salariale des emplois et secteurs d'activité occupés en majorité par les femmes).

### **- Les effets de structure**

Les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois. Les femmes sont concentrées dans des emplois à prédominance féminine et dans les postes les moins qualifiés du tertiaire (75 % des employés).

### **- Les effets de secteur**

La majorité des emplois féminins reste concentrée dans un petit nombre de métiers et de secteurs d'activité de l'économie. Ainsi, sur les 31 CSP que distingue l'INSEE, les 6 catégories les plus féminisées regroupent 61 % de l'emploi féminin.

### **- Le temps partiel**

La rémunération des salariés à temps partiel doit être proratisée en fonction du temps de travail et ne pas entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein. Lorsqu'une partie de la rémunération des salariés dépend de la réalisation d'objectifs, instaurer une proratisation de ceux-ci en fonction de la quotité de temps partiel.

### - Les congés maternité et les congés parentaux

Ces congés doivent être neutres dans le parcours professionnel et la rémunération des femmes.

### - Les politiques salariales

Les politiques d'individualisation du salaire peuvent avoir un effet discriminant à l'égard des femmes lorsque les critères de distribution d'éléments accessoires du salaire ne neutralisent pas, entre autres, les périodes de congés liés à la maternité et à l'éducation des enfants (primes liées à la présence effective, à la "disponibilité" des salariés etc.).

### - Les classifications

Beaucoup d'emplois et de postes occupés en majorité par des femmes se trouvent dans les plus bas niveaux des grilles de classification, qu'il s'agisse des catégories et/ou niveaux d'emplois ouvriers, techniciens-agents de maîtrise, employés ou cadres.

### - Indicateurs obligatoires

Ces données doivent être chiffrées par sexe et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers : - Éventail des rémunérations - Rémunération moyenne mensuelle - Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

## Exemples d'actions réalisées en entreprise

**Procédures :** Rédaction et publication des procédures concernant l'évaluation annuelle et le système des augmentations de salaires - Analyse des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations - Réalisation d'un audit annuel de respect des procédures d'évaluation et d'augmentation de salaires par l'encadrement.

**Congé maternité et congé parental :** Augmentation de salaire : - Toute femme en congé maternité reçoit une augmentation de salaire égale à la moyenne des augmentations de salaire des 3 années précédant le congé - Le salaire de base du salarié réintégrant son emploi à la suite d'un congé parental est revalorisé de la moyenne des augmentations générales (non cadres) et individuelles (cadres) appliquées pendant la période aux salariés de la même catégorie.

**Préparation du retour :** - Organisation d'un entretien hiérarchique faisant l'objet d'un compte rendu écrit et annexé au dossier professionnel avant le départ en congé maternité. - Possibilités pour les femmes en congé maternité d'être destinataires de l'information de l'entreprise. - Organisation d'un entretien similaire lors du retour.

**Egalité de traitement entre temps partiel et temps plein :** - Contrôle chaque année a posteriori des évaluations annuelles et des augmentations de salaire entre salariés le même métier.

**Egalité de traitement pour les promotions :** Rééquilibre des taux de promotion en respectant les taux de mixité des populations concernées.- Volonté de rééquilibrer l'accès des femmes aux postes à responsabilité, sur les critères relatifs aux compétences ou expériences requises pour occuper le poste vacant, en veillant à la cohérence de la proportion de femmes/hommes de la population des candidats retenus de celle des postulants. - Volonté de s'assurer de la possibilité d'exercer une activité à temps partiel sur des postes à responsabilité.

## Conclusion

**La dynamique de l'égalité est désormais une nécessité pour la société, tant sur le plan économique que social.**

**L'égalité des filles et des garçons** constitue pour l'Éducation nationale une obligation légale et une mission fondamentale. Réalisée dans les faits depuis que les écoles et les établissements sont devenus mixtes dans les années 70, la mixité scolaire ne recouvre pas pour autant une situation d'égalité entre les filles et les garçons. Trop de disparités subsistent dans les parcours scolaires des filles et des garçons. L'éducation à l'égalité est une condition nécessaire à l'évolution des mentalités. Les écoles, les collèges, les lycées peuvent devenir les lieux d'un vrai apprentissage de l'égalité entre les filles et les garçons - *MB/CIO Ambérieu/6-04-08*