

éclaira**g**e

**L'égalité professionnelle
entre les femmes
et les hommes**

**n° 31
décembre 2013**

www.crefor-hn.fr



centre de ressources emploi formation

Pôle information du Crefor, décembre 2013
Conception-réalisation : Emmanuel Christain

Eclairage #31

Avant-propos

En France, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a été juridiquement réaffirmé dans la législation.

Malgré tous ces dispositifs juridiques, les femmes continuent à être directement ou indirectement discriminées dans le monde professionnel du seul fait d'être des femmes. Dès l'école, par le jeu de l'orientation scolaire, les jeunes filles sont moins nombreuses dans les filières scientifiques qui conduisent aux fonctions les mieux rémunérées. En effet, elles représentent 78 % des effectifs en classe de terminale, mais seulement 46 % en terminale S. Elles obtiennent souvent de meilleurs résultats que les garçons. Elles ne sont que 42 % dans les classes préparatoires mais représentent 70 % des effectifs en sections littéraires à l'université.

Filles et garçons continuent majoritairement à se conformer à ce qui est reconnu comme leurs domaines respectifs de compétences. Ensuite, la vie professionnelle ne fera qu'accroître ces inégalités. C'est au moment où les enjeux de carrière se jouent que les femmes fondent leurs familles et en paient le prix professionnellement. Le retard subi à cette période ne se rattrape que difficilement. C'est l'un des éléments du plafond de verre. Il reste ainsi une différence entre les principes proclamés et la réalité que nous vivons.





La loi, la Constitution, ont consacré le principe d'égal accès aux responsabilités professionnelles des hommes et des femmes. La loi, comme la jurisprudence, affirme l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs d'activité, mais ces dispositions ne se traduisent pas dans les faits.

Ces inégalités caractérisent des discriminations qui vont s'ajouter les unes aux autres. Et par effet cumulé s'amplifier tout au long de la vie.

Alors que les parlementaires ont débuté l'examen du projet de loi pour l'égalité femmes-hommes, ce nouvel Eclairage se donne pour objectif d'explorer ce thème. Après un état des lieux en région, en France et en Europe, ce dossier décrit les différents dispositifs destinés à favoriser la mixité professionnelle avec un zoom particulier sur l'entrepreneuriat féminin en Haute-Normandie.

Nous remercions Marion PERRIER, Déléguée régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité de la Haute Normandie, pour son aide précieuse.

SOMMAIRE

1	<i>L'état des lieux</i>	5
	Les définitions	5
	 Les chiffres en région	6
	Les chiffres en France	10
	Les chiffres en Europe.....	16
2	<i>Parcours et genre</i>	18
	Orientation	18
	Mixité des métiers.....	21
	Recrutement	23
	Accès à la formation continue	24
	Egalité salariale	25
3	<i>Les actions</i>	27
	Les politiques en faveur de l'égalité professionnelle	27
	La politique d'égalité professionnelle en Europe	29
	La politique d'égalité professionnelle en France.....	30
	 La politique d'égalité professionnelle en Haute-Normandie	32
	 Une approche locale	36
	L'action dans les entreprises	37
	L'action des Opcas.....	40
	 L'appui de l'Anact et son réseau.....	42
4	<i>Sitographie</i>	45

1 L'état des lieux

Les définitions

Egalité professionnelle

C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale

C'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Parité

C'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois)

Mixité professionnelle

C'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Diversité

C'est la présence et la valorisation de populations différentes par leur sexe, âge, leur handicap, leur origine, leur orientation sexuelle....

Source : « Le site de l'égalité professionnelle »

Les chiffres en région



Situation comparée des femmes et des hommes en Haute-Normandie

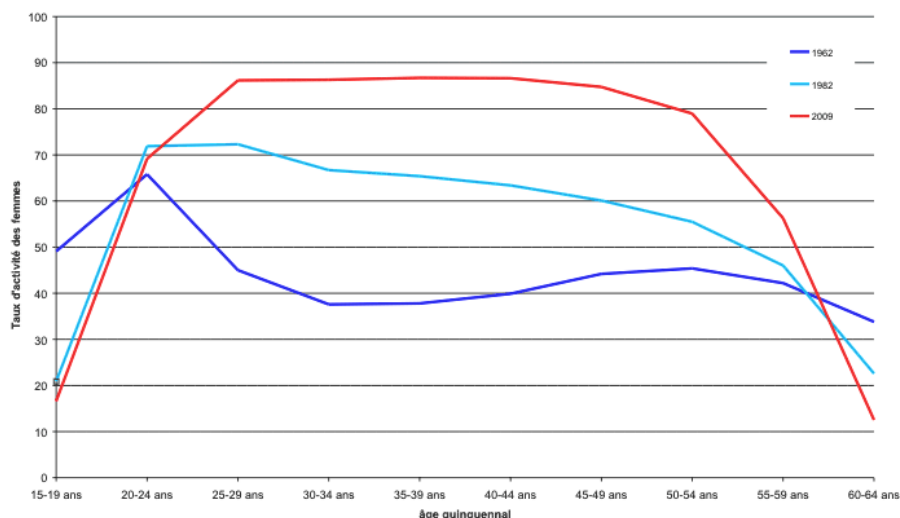
En 2011, la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) et l'Insee se sont associés pour réaliser un dossier facilitant l'accès à un grand nombre de statistiques sexuées. Le but est de favoriser une prise de conscience partagée des enjeux locaux en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes grâce à des références communes. Le caractère pérenne de ce dispositif d'observation est le garant de son utilisation par les acteurs impliqués dans la lutte contre les écarts persistants en matière d'égalité professionnelle ou salariale, d'insertion dans la société ou encore d'accès aux droits.

Depuis, ces tableaux sont actualisés à partir des dernières données disponibles. Pour s'inscrire dans la durée, et faciliter les comparaisons, les données mobilisées en 2011 et 2012 restent également accessibles.

Forte hausse du taux d'activité des femmes en 50 ans

Au cours des 50 dernières années, la proportion de femmes participant au marché du travail a fortement progressé. En 1962, à une époque où les femmes devaient demander l'autorisation de leur mari pour travailler, seulement 40 à 45 % des femmes ayant entre 30 et 50 ans étaient déclarées actives. Désormais, la proportion de femmes actives à ces âges est supérieure à 80 %. Cette hausse s'explique par deux causes distinctes. La meilleure reconnaissance de l'activité des femmes, notamment des femmes d'agriculteurs, la mise en place d'un statut de conjoint collaborateur ou encore certains effets de déclaration d'activité, les assistantes maternelles par exemple, expliquent en partie cette progression. La deuxième raison est la participation croissante des femmes au marché du travail avec une baisse du nombre de femmes au foyer et une augmentation de l'emploi salarié des femmes. Le nombre de mères de jeunes enfants exerçant une activité a fortement progressé au cours des dernières décennies. Parallèlement, de nombreux emplois, essentiellement féminins d'ailleurs, ont été créés pour assurer un service de garde d'enfant répondant à ce nouveau besoin.

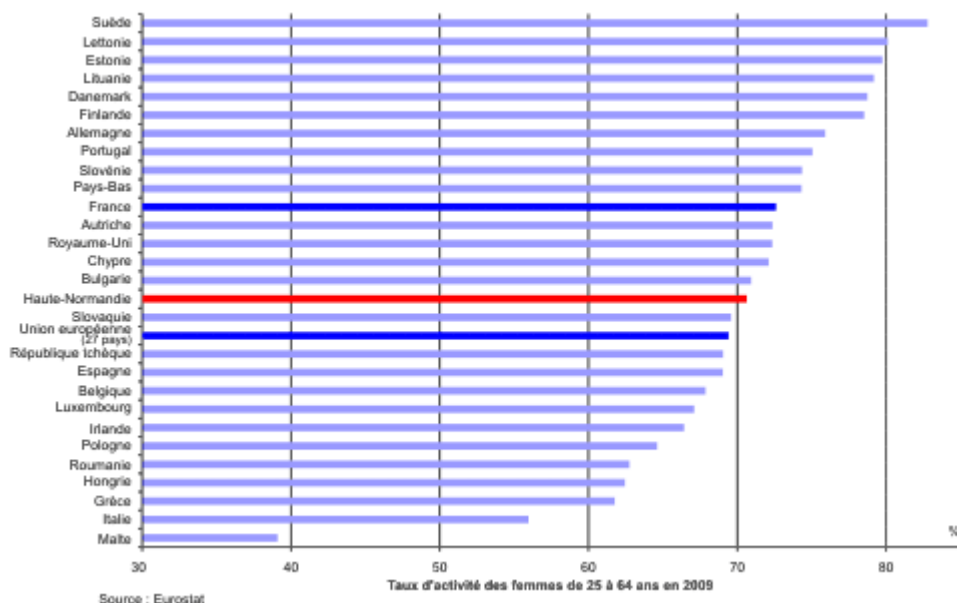
La hausse du taux d'activité des femmes s'est faite principalement aux âges intermédiaires, entre 25 et 55 ans. Avant 25 ans, des études plus longues expliquent une entrée plus tardive dans la vie active. Ceci reste vrai en Haute-Normandie même si en moyenne les jeunes femmes y font des études un peu plus courtes et l'entrée dans la vie active se fait un an plus tôt. Après 55 ans la part des femmes actives diminue fortement, et ce taux a peu progressé ces dernières années en Haute-Normandie comme en France. Il reste sensiblement inférieur au taux moyen de l'Union européenne et à l'objectif de 50 % qui avait été fixé par la stratégie de Lisbonne pour 2010.



Source : Insee, recensement de la population

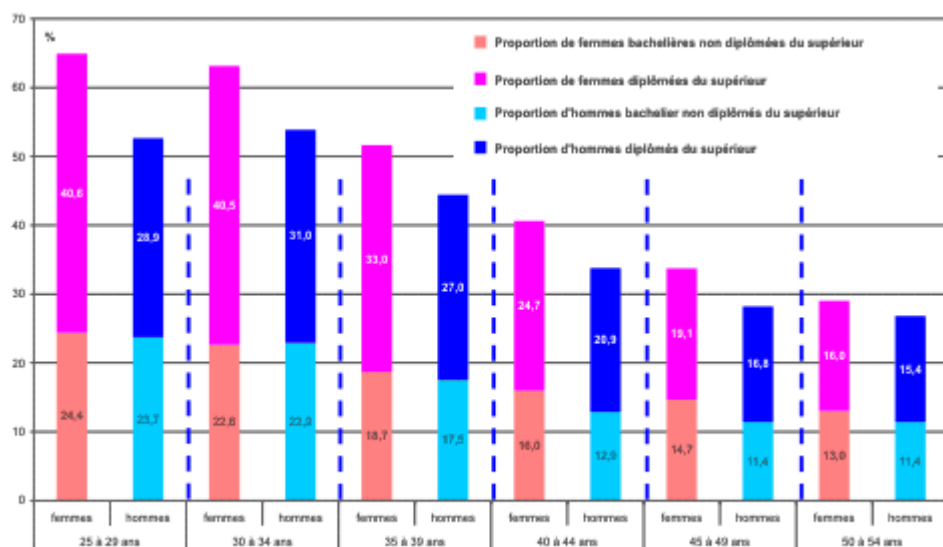
En dépit de cette plus faible participation des femmes au marché du travail après 55 ans, le taux d'activité des femmes haut-normandes de 25 à 64 ans est conforme à la moyenne européenne. Ceci s'explique par un taux d'activité élevé aux âges intermédiaires. Il s'agit d'une particularité française, qui se vérifie en Haute-Normandie, de concilier un haut niveau d'activité des femmes et une fécondité élevée.

L'activité des femmes haut-normandes dans la moyenne européenne



Sur longue période, la participation croissante des femmes sur le marché du travail va de pair avec une augmentation du niveau de qualification et de diplôme.

Un écart de niveau de diplôme entre hommes et femmes plus marqué chez les jeunes



Source : Insee, RP2009 exploitation principale
Champ: population non scolarisée résidant en Haute-Normandie

Les générations les plus jeunes poursuivent des études plus longues, en particulier les jeunes femmes. D'ailleurs, l'écart de niveau de diplôme entre femmes et hommes, toujours à l'avantage des femmes, est plus marqué pour les jeunes générations.

Cette perspective de long terme ne doit cependant pas occulter les inégalités persistantes entre femmes et hommes. En effet, les derniers indicateurs statistiques disponibles (salaires, conditions d'emploi, possibilité de mobilités...) suggèrent davantage une émancipation inachevée.

Indicateurs clés en Haute-Normandie

Espérance de vie à la naissance :

Femmes : 83 ans 9 mois

Hommes : 77 ans et 2 mois

Source : Insee, État civil et estimations de population au 1^{er} janvier 2011

Répartition des retraités vivant seul :

Femmes : 76,2 %

Hommes : 23,8 %

Source : Insee, RP 2009

Taux de réussite au Bac général :

Femmes : 87,2 %

Hommes : 88,0 %

Source : Ministère de l'Éducation Nationale, Depp 2012

Taux d'activité entre 25 et 54 ans :

Femmes : 84,9 %

Hommes : 94,6 %

Source : Insee, RP 2009

Salaire net annuel moyen en 2010 :

Femmes : 16 166 €

Hommes : 21 891 €

Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS)

Nombre de familles monoparentales dont le parent est :

La mère : 91 836 (85 %)

Le père : 16 205 (15 %)

Source : Insee, RP 2009

Ars 2013

Source : Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité / Insee Haute-Normandie, Brèves d'Aval, n° 69, mars 2013

Les chiffres clés de la VAE 2012 [en Haute-Normandie]

67 % des individus qui ont déposé un dossier de recevabilité en 2012 sont des femmes, 33 % sont des hommes. Ces proportions sont stables dans le temps.

Zoom sur les candidats issus du Paramédical social et hors paramédical social

Lorsque nous retirons les candidats issus du GFE Paramédical social, la répartition hommes/femmes parmi les candidats à la recevabilité devient plus équilibré (52,4 % de femmes contre 47,6 % d'hommes). Il en va de même lorsque l'on porte attention aux niveaux de formation visés, les candidats issus du Paramédical social visent plus fréquemment une certification de niveau V (58 %) que l'ensemble des candidats issus des autres GFE (13 %).

Au contraire, les autres candidats visent plus souvent une certification de niveau IV, II et I que les candidats issus du GFE Paramédical social



Crefor Haute-Normandie, Observatoire VAE / LECLERC Pierre. - Les chiffres clés de la VAE 2012. – Repère, n° 12, juin 2013. – 4 p.

<http://www.crefor->

[hn.fr/sites/default/files/Rep%C3%A8res%20Chiffres%20cl%C3%A9s%20de%20la%20VAE%202012.pdf](http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/Rep%C3%A8res%20Chiffres%20cl%C3%A9s%20de%20la%20VAE%202012.pdf)

Repères pour l'orientation - Bilan de l'année scolaire 2011-2012

Repères pour l'orientation présente sa 7^{ème} édition, une somme d'informations pour faire le point sur les grandes tendances en matière d'orientation et d'affectation dans l'académie de Rouen.

Académie de Rouen / SAIO. - Repères pour l'orientation : Bilan de l'année scolaire 2011-2012. - Décembre 2012, 193 p.

http://www.ac-rouen.fr/medias/fichier/reperes-2012-academie-rouen_1355497141964-pdf

Subanor 2008

L'étude SUBANOR (suivi des bacheliers normands) vise à informer les acteurs et partenaires du système éducatif sur le parcours des bacheliers de l'académie de Rouen. Des enquêtes par questionnaire permettent d'obtenir des données sur la situation des jeunes à différents moments de leur parcours.

Cette étude longitudinale débute par une enquête permettant de connaître la situation des bacheliers haut-normands de la session 2008 à la rentrée suivant l'obtention du diplôme.

Académie de Rouen / SAIO. - Subanor 2008 : Situation des bacheliers 2008 selon la filière de formation. - Juillet 2001, 78 p.

http://www.ac-rouen.fr/medias/fichier/subanor-2008-1-filieresformation_1291190265668.pdf

Deux études sur la situation de l'égalité professionnelle en Haute-Normandie :

La situation comparée des hommes et des femmes au travail en Haute-Normandie

En 2008, la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle s'est associée à la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité pour conduire une étude sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au travail en région.

DRTEFP Haute-Normandie / ALIES Véronique. – Document de travail, n° 2, novembre 2008. – 16 p.

http://www.haute-normandie.femmes-egalite.pref.gouv.fr/IMG/pdf/Etude_ADARES.pdf

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Haute-Normandie : Résultats de l'enquête auprès des établissements de 50 salariés et plus

Cette enquête menée par le Credoc analyse successivement la place des femmes dans les établissements, le point de vue des responsables sur l'égalité professionnelle et la mobilisation dans les établissements en faveur de l'égalité.

DRETEFP/DRDFE/Credoc. – Ten Info, n° 49, mars 2009. - 16 p.

http://www.haute-normandie.directe.gouv.fr/IMG/pdf/2009-Ten_Info_49_Egalite_professionnelle_entre_H_et_F.pdf

D'une manière générale, les femmes et les hommes ne font pas les mêmes choix d'orientation scolaire [Les filles privilégient massivement les cycles longs et beaucoup moins les cycles courts (52,1 % et 29,9 %) lorsque les garçons se partagent à égalité entre les deux voies (40,5 % et 40,9 %)].

Mêmes si les établissements se féminisent, les femmes et les hommes ne se dirigent pas vers les mêmes domaines professionnels et n'occupent pas les mêmes emplois [Les femmes sont moins présentes que les hommes dans l'industrie et la construction mais elles occupent plus qu'eux les activités du tertiaire. / Davantage d'emplois partiels chez les femmes].

En Haute-Normandie comme en France les conditions d'emploi sont très différentes selon le genre.

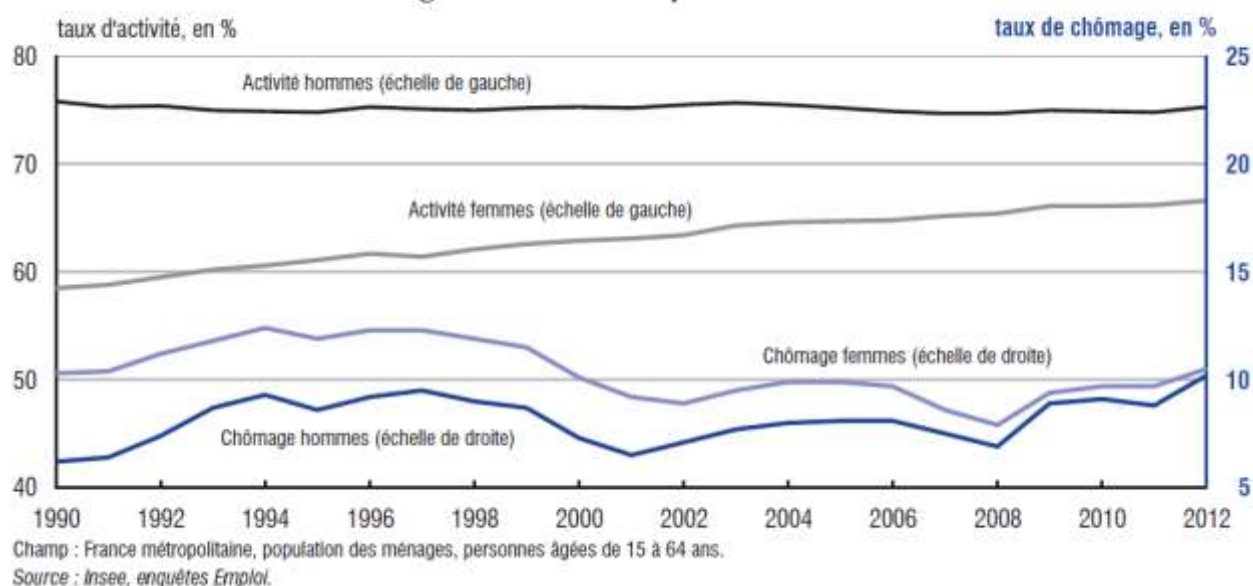
Les chiffres en France

Regards sur la parité femmes/hommes en France

Parité entre les femmes et les hommes

En 2012, le **taux d'activité** des femmes de 15 à 64 ans est de 66,6 %, inférieur de près de 9 points à celui des hommes. L'écart était de 17 points en 1990 et de 12 points en 2000. Par ailleurs, le **taux de chômage** est légèrement supérieur pour les femmes : en 2012, 10,0 % des femmes actives de 15 ans ou plus sont au chômage, contre 9,7 % de leurs homologues masculins. Cet écart de taux de chômage entre hommes et femmes a diminué : il était de 4 points en 1990 et de 3 points en 2000

1. Taux d'activité et de chômage selon le sexe depuis 1990

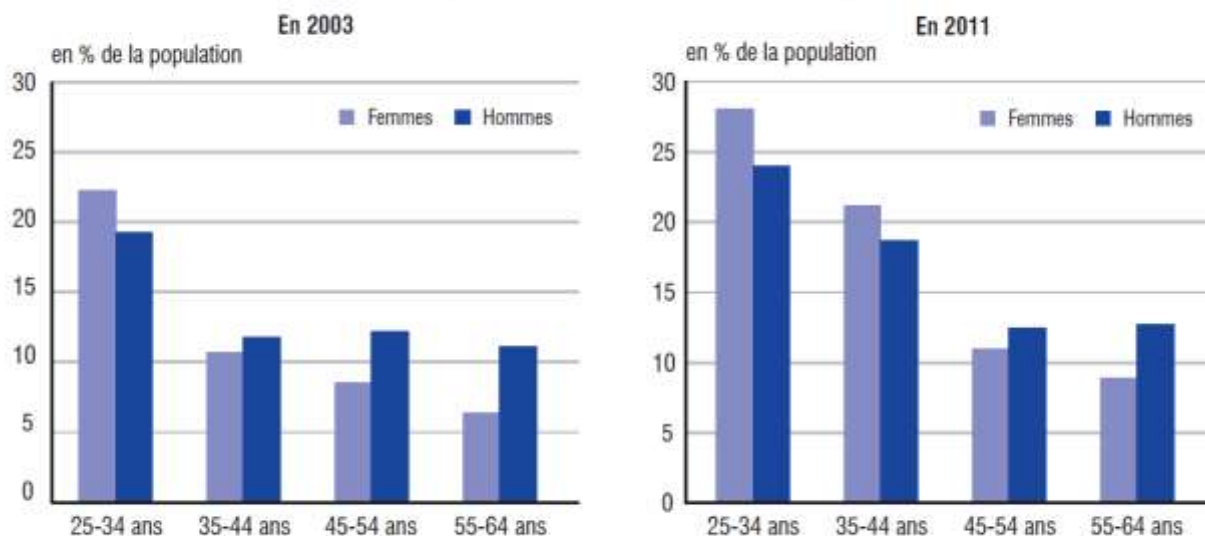


Les femmes salariées du secteur public et du secteur privé ont perçu en moyenne un **revenu salarial** net annuel de 17 200 € en 2011, soit 24 % de moins que les hommes. Le revenu salarial en équivalent-temps plein des femmes est inférieur de 17 % à celui des hommes. La durée moyenne travaillée dans l'année des femmes est inférieure de 8 % à celle des hommes. L'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes évolue peu au cours du temps. Il était en 2008 au même niveau qu'en 1995, autour de 27 %. L'écart s'est légèrement réduit avec la crise économique. D'une part, le chômage partiel a davantage touché des secteurs d'activité où travaillent majoritairement des hommes, comme l'industrie ou la construction. D'autre part, une partie des femmes qui occupaient des emplois courts ne travaillent plus en 2009 et ne sont plus comptées dans le calcul du revenu salarial moyen.

Le **niveau d'études** des femmes progresse plus rapidement que celui des hommes. En 2010, 28 % des femmes de 25 à 34 ans sont diplômées du supérieur, contre 24 % des hommes du même âge. L'écart est moindre pour les générations précédentes : 21 % des femmes âgées de 35 à 44 ans sont diplômées du supérieur contre 19 % de leurs homologues masculins. En revanche, parmi les personnes âgées de 45 à 54 ans, les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes à être diplômés du supérieur : 12 % contre 11 %.

Malgré la convergence du niveau d'études entre hommes et femmes, des différences marquées persistent dans l'orientation des études. En 2011, parmi les filles candidates au baccalauréat général, 23 % le présentent en filière littéraire, 36 % en sciences économiques et sociales et 41 % en filière scientifique. Cette répartition est très différente pour leurs homologues masculins avec seulement 8 % des candidats au baccalauréat général en filière littéraire, 29 % en filière économique et sociale mais 63 % en filière scientifique.

2. Part des femmes et hommes diplômés du supérieur selon l'âge en 2003 et en 2011



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 25 à 64 ans.

Note : résultats en moyenne annuelle.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Ces disparités dans les parcours scolaires sont à rapprocher de celles liées aux compétences en calcul : en 2011, selon l'enquête Information et vie quotidienne, 35 % des hommes de 18 à 65 ans affichent d'excellents résultats dans ce domaine (au moins 80 % de réussite) contre seulement 24 % des femmes. A contrario, 19 % des femmes éprouvent des difficultés en calcul, contre 13 % des hommes. Mais les hommes perdent l'avantage en ce qui concerne les performances à l'écrit : lecture, production de mots et compréhension d'un texte simple. La proportion d'hommes qui éprouvent des difficultés à l'écrit est légèrement supérieure à celle des femmes, de 17 % contre 15 %. Lorsqu'ils ont des difficultés, celles-ci sont plus souvent graves ou fortes. En effet, trois hommes sur quatre ayant des difficultés à l'écrit ont des difficultés graves ou fortes dans ce domaine, seulement deux femmes sur trois sont dans ce cas.

Extrait de « France, portrait social ». – Insee, édition 2013. - pp. 178-179

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/FPORSOC13.pdf

Femmes et hommes - Regards sur la parité

L'édition 2012 de « Femmes et hommes - Regards sur la parité » de l'Insee apporte un éclairage particulier sur les inégalités au moment de la retraite aujourd'hui et pour les générations actuellement en âge de travailler, la répartition des tâches domestiques entre les hommes et les femmes et les bénéficiaires du complément de libre choix d'activité. Comme dans les éditions précédentes, la vue d'ensemble et les fiches thématiques font le point sur la situation des hommes et des femmes dans la société française en matière de démographie, famille, santé, éducation, activité, revenus, loisirs, pouvoir, ainsi qu'un cadrage européen. Elles mettent en évidence, selon les thèmes, la persistance ou la réduction des inégalités.

Au sommaire de cette édition :

- **Les âges de la vie, vingt ans d'évolutions.** - Catherine Beaumel, Pascale Breuil-Genier et Fabienne Daguët
Entre 1990 et 2010, les hommes ont gagné 5,4 années de vie et les femmes, 3,8 années. Les hommes ont légèrement réduit leur retard en matière d'espérance de vie, notamment grâce au recul des morts violentes (accidents, suicides). ...

- **Activité, emploi, salaires et retraites : la convergence des situations entre hommes et femmes s'opère, mais parfois bien lentement.** - Valérie Albouy, Zohor Djider et Alice Mainguené

L'emploi féminin a augmenté d'un quart ces vingt dernières années, alors que celui des hommes est quasiment resté constant. Cette montée en puissance des femmes sur le marché du travail a été plus

marquée en haut et en bas de l'échelle des postes. ...

- **Qualité de vie des hommes et des femmes.** - Valérie Albouy, Michel Duée et Pascal Godefroy

Si l'on balaye les principales dimensions de l'existence qui façonnent la qualité de vie, les femmes sont globalement plus souvent désavantagées que les hommes. Elles sont plus exposées à des conditions de vie matérielles difficiles. ...

- **Inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite en France.** – Carole Bonnet et Jean-Michel Hourriez

En dépit de la progression de l'activité féminine et de droits familiaux liés aux enfants, les niveaux de pensions de droit propre des femmes sont très inférieurs à ceux des hommes. Même si l'écart se réduit progressivement, il devrait demeurer pour les générations de femmes actuellement actives. ...

- **Une majorité des bénéficiaires du CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif.** - Solveig Vanovermeir

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) à taux plein est une prestation familiale s'adressant aux parents de jeunes enfants, qui permet de limiter les pertes de revenus liées à l'arrêt d'activité. ...

- **En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit.** - Layla Ricoch

Si la durée totale consacrée au travail domestique et au travail professionnel est proche en moyenne entre hommes et femmes, sa répartition entre les deux composantes demeure très inégale entre les sexes. ...

- **Fiches thématiques « Population, santé » - Regards sur la parité - Insee références - édition 2012**

Six fiches : démographie ; couples ; ménages et familles ; immigrés ; santé et recours aux soins ; contraception et IVG.

- **Fiches thématiques « Éducation, formation »**

Quatre fiches : scolarisation et orientation ; enseignement supérieur ; diplômés ; formation des adultes.

- **Fiches thématiques « Travail, emploi »**

Neuf fiches : population active ; population active occupée ; chômage ; temps de travail ; conditions de travail et pénibilité ; métiers ; être salarié du privé ; être salarié du public ; travailler à son compte.

- **Fiches thématiques « Revenus, niveaux de vie »**

Quatre fiches : salaires ; retraites ; allocations chômage et minima sociaux ; niveaux de vie et pauvreté.

- **Fiches thématiques « Conditions de vie »**

Six fiches : articuler emploi et famille ; modes de garde ; personnes âgées et dépendance ; cadre de vie, insécurité et condamnations ; culture et loisirs ; vie associative.

- **Fiches thématiques « Pouvoir »**

Deux fiches : fonctions d'encadrement ; représentation politique.

- **Fiches thématiques « Cadrage européen »**

Sept fiches : population et famille ; santé ; éducation ; emploi, chômage, pauvreté ; articuler emploi et famille ; personnes âgées ; représentation politique.

Insee. - Femmes et hommes - Regards sur la parité. – Collection Insee Référence, édition 2012. – 182 p.

Pour accéder aux tableaux se rapportant à cet ouvrage :

http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?ref_id=FHPARIT12&nivgeo=0

D'autres données de l'Insee

Le taux d'emploi des hommes et des femmes : des écarts plus marqués en équivalent temps plein

En 2011, parmi les femmes âgées de 20 à 64 ans ayant achevé leur formation initiale, 67 % ont un emploi : c'est 9 points de moins que les hommes. En équivalent temps plein (ETP), le taux d'emploi des femmes n'est plus que de 59 % et l'écart atteint 15 points par rapport aux hommes. L'écart est important mais se resserre entre 2003 et 2011 : le taux d'emploi en ETP des femmes augmente de 1 point quand celui des hommes recule de 3 points. Les taux d'emploi augmentent fortement chez les personnes de 55 à 64 ans, hommes comme femmes, malgré une nette montée du temps partiel chez les 60-64 ans.

Entre 2003 et 2011, c'est pour les 20-29 ans que la situation se dégrade le plus : le chômage et le temps partiel augmentent fortement après 2008. En 2011, le taux d'emploi en ETP des jeunes femmes sans diplôme n'atteint pas 30 % contre près de 80 % pour les jeunes femmes diplômées du supérieur. Les femmes peu diplômées, qu'elles aient ou non des enfants, peinent davantage que leurs homologues masculins et que les femmes plus diplômées à trouver un emploi et à l'exercer à temps plein.

Insee / GUEDJ Hélène. - Le taux d'emploi des hommes et des femmes : des écarts plus marqués en équivalent temps plein. – Insee Première, n° 1462 - août 2013, 4 p.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1462/ip1462.pdf>

Huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé

En 2011, parmi les femmes âgées de 20 à 59 ans non étudiantes, 2,1 millions sont des « femmes au foyer » : elles vivent en couple et sont inactives. En 1991, elles étaient 3,5 millions. Les femmes au foyer sont moins diplômées que les femmes en couple actives, mais plus diplômées qu'il y a vingt ans. Cette situation tend à se raréfier aux âges intermédiaires. Elle se rencontre plus fréquemment aux âges où les enfants sont encore jeunes et chez les cinquantenaires, encore les plus nombreuses (37 % des femmes au foyer).

Huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé. L'interruption de l'activité survient souvent à l'occasion de l'arrivée d'un enfant, mais elle est aussi liée à une conjoncture économique moins favorable. Les femmes au foyer qui n'ont jamais travaillé sont moins diplômées et plus souvent mères de familles nombreuses.

Insee / DJIDER Zohor. - Huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé. – Insee Première, n° 1463 - août 2013, 4 p.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1463/ip1463.pdf>

La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés

Si les taux d'accès à la formation des hommes sont globalement égaux à ceux des femmes, la participation des hommes aux formations professionnelles est supérieure à celle des femmes, y compris chez les personnes occupant un emploi (50 % contre 47 %).

Les différences d'accès à la formation entre hommes et femmes dépendent de leur niveau de qualification. Alors que chez les cadres et les professions intermédiaires la même proportion d'hommes et de femmes accèdent aux formations professionnelles, chez les ouvriers et les employés la participation des femmes est nettement inférieure à celle des hommes.

Insee, Dares / GOSSIAUX Sébastien, POMMIER Patrick. - La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés – Insee Première, n° 1468 – octobre 2013, 4 p.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1468/ip1468.pdf>

Chiffres-clés 2012 de l'égalité entre les femmes et les hommes

La 12^e édition des Chiffres-clés de l'égalité entre les femmes et les hommes est un outil de vulgarisation, de prise de conscience en même temps qu'un instrument de mesure de l'efficacité collective pour inscrire l'égalité entre les sexes dans la réalité quotidienne.

La nouvelle architecture de cette édition reflète les priorités politiques adoptées en comité interministériel. Elle comporte pour la première fois un focus régional qui illustre la réalité des disparités locales en matière d'égalité professionnelle et pose la nécessité d'une collaboration de proximité entre l'État, les collectivités territoriales et les acteurs du monde économique.

Direction générale de la Cohésion social - Chiffres-clés 2012 de l'égalité entre les femmes et les hommes – Paris : Ministère des Affaires sociales et de la Santé, 2013. – 75 p.

http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/03/Chiffres-cl%C3%A9s_OK_bd_distiller21.pdf

Les données de la Dares

Différentes enquêtes (l'enquête Emploi de l'Insee, l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, les enquêtes Labour Force Survey d'Eurostat, l'enquête Sumer de la Dares...) permettent d'établir des données comparées entre les femmes et les hommes sur les questions d'insertion sur le marché du travail, d'activité, de rémunérations, de liens entre composition familiale et activité, d'exposition aux risques professionnels...

Au-delà des données sexuées disponibles dans l'ensemble des études publiées par la Dares, sont fournies ici des séries de données sur les disparités entre les femmes et les hommes relatives :

- à l'activité (taux d'activité, espérance d'activité, activité et composition familiale...);
- au chômage (taux de chômage, part de chômage ...);
- à l'emploi (taux d'emploi, écarts de salaire...);

[Les données relatives à l'activité, l'emploi et le chômage depuis 1975 \(xls - 176 ko\)](#)

- aux disparités régionales.

[Les données relatives aux disparités régionales \(xls - 50 ko\)](#)

Sont également disponibles des [données par sexe relatives aux expositions aux risques professionnels](#)

La Dares a également publié les documents suivants relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes

Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période

En 2010, deux tiers des femmes âgées de 15 à 64 ans sont présentes sur le marché du travail en France métropolitaine, contre une sur deux en 1975. Depuis plusieurs décennies, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans s'est rapproché de celui des hommes en France comme dans les principaux pays de l'Union européenne.

Dares / MINNI Claude. - Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période. - Dares Analyses, n° 015, mars 2012. – 19 p.

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-015_v2_modif.pdf

Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes

En 2009, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération annuelle brute moyenne des femmes est inférieure de 24 % à celle des hommes, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures. L'écart est de 14 % quand on se réfère au salaire horaire, c'est-à-dire la rémunération annuelle brute rapportée au nombre total d'heures rémunérées. Le temps de travail contribue en effet fortement aux écarts de rémunération car le temps partiel concerne principalement les femmes.

Dares / MULLER Lara. - Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes. - *Dares Analyses*, n° 016, mars 2012. – 14 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-016-2.pdf>

Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi »

La part des salariés qui travaillent à temps partiel a légèrement progressé sur la dernière décennie, après avoir fortement augmenté dans les années 1980 et 1990 puis diminué au début des années 2000. Elle s'établit en 2011 à 18,7 %, soit près de 4,2 millions de salariés. 8 salariés à temps partiel sur 10 sont des femmes et 9 sur 10 travaillent dans le tertiaire.

Dares / PAK Mathilde. - Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi ». - *Dares Analyses*, n° 005, janvier 2013. – 14 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-005-2.pdf>

Sur le même sujet : [Le Synthèse Stat' n° 04 - Le travail à temps partiel](#)

Activité féminine et composition familiale depuis 1975

En 2008, 84 % des femmes âgées de 25 à 49 ans sont actives, en emploi ou au chômage, contre 96 % des hommes. Le taux d'activité des femmes décroît avec le nombre d'enfants et augmente lorsqu'ils grandissent. Les différences selon la composition familiale sont conservées lorsqu'on compare des femmes vivant en couple ou non, ayant le même âge, le même niveau de diplôme, la même nationalité.

Dares / MINNI Claude, MOSCHION Julie. - Activité féminine et composition familiale depuis 1975. - *Dares Analyses*, n° 027, mai 2010. – 10 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2010-027-2.pdf>

Des données de l'Anact

Photographie statistique des accidents de travail, de trajet, et des maladies professionnelles en France

L'Anact livre une analyse de données de santé au travail (accidents de travail, accidents de trajet, et maladies professionnelles reconnues) fournies par la CNAMTS. Cette analyse par genre et par secteur renouvelle et affine les connaissances sur les conditions de travail des femmes et des hommes en France.

Anact / CHAPPERT Florence, THERRY Patricia. - Photographie statistique des accidents de travail, de trajet, et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2011 : Des tendances d'évolution différenciées pour les femmes et les hommes. - mars 2013, 11 p.

<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/12766379.PDF>

Les chiffres en Europe

En 2010, l'Union européenne (UE) à 27 pays compte près de 240 millions d'actifs au total, dont 45,4 % de femmes. Le **taux d'activité** des 15-64 ans s'élève à 71,0 % cette même année. C'est au Danemark et en Suède que la part des actifs dans leur population respective est la plus élevée : près de huit habitants sur dix y sont actifs. En France, les personnes en emploi ou au chômage représentent 70,6 % de l'ensemble des 15-64 ans, une proportion proche de la moyenne européenne. Loin de ces niveaux, la Bulgarie et la Roumanie, entrées dans l'UE en 2007, se classent parmi les pays aux taux les plus faibles.

De manière générale, le taux d'activité des hommes est toujours plus élevé que celui des femmes. Le taux d'activité masculin varie de 68,3 % en Hongrie à 83,7 % aux Pays-Bas, celui des femmes de 42,2 % à Malte à 76,7 % en Suède. C'est d'ailleurs à Malte que l'écart entre les taux d'activité par sexe est le plus élevé, avec 35 points d'écart. À l'inverse, les deux taux sont proches en Lituanie et en Finlande. Cependant, une fois en emploi, Lituaniennes et Finlandaises n'ont pas les mêmes conditions de travail que leurs collègues masculins, avec notamment plus de travail à temps partiel.

Taux d'activité et taux de chômage dans l'Union européenne en 2010

	Taux d'activité			Taux de chômage		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Allemagne	76,6	82,3	70,8	7,1	7,5	6,6
Autriche	75,1	80,9	69,3	4,4	4,6	4,2
Belgique	67,7	73,4	61,8	8,3	8,1	8,5
Bulgarie	66,5	70,8	62,3	10,2	10,9	9,5
Chypre	74,4	81,7	67,4	6,3	6,2	6,5
Danemark	79,5	82,7	76,1	7,4	8,2	6,6
Espagne	73,4	80,7	65,9	20,1	19,7	20,5
Estonie	73,8	76,8	71	16,9	19,5	14,3
Finlande	74,5	76,4	72,5	8,4	9,1	7,6
France	70,6	75	66,3	9,8	9,4	10,2
Grèce	68,2	78,9	57,6	12,6	9,9	16,2
Hongrie	62,4	68,3	56,7	11,2	11,6	10,7
Irlande	69,5	77,1	62	13,7	16,9	9,7
Italie	62,2	73,3	51,1	8,4	7,6	9,7
Lettonie	73,2	75,8	70,7	18,7	21,7	15,7
Lituanie	70,5	72,4	68,8	17,8	21,2	14,5
Luxembourg	68,2	76	60,3	4,5	3,9	5,3
Malte	60,2	77,6	42,2	6,9	6,7	7,2
Pays-Bas	78,2	83,7	72,6	4,5	4,4	4,5
Pologne	65,6	72,4	59	9,6	9,3	10
Portugal	74	78,2	69,9	12,0e	11,8e	12,2e
République tchèque	70,2	78,6	61,5	7,3	6,4	8,5
Roumanie	63,6	71,5	55,8	7,3	7,9	6,5
Royaume-Uni	75,5	81,7	69,4	7,8	8,6	6,8
Slovaquie	68,7	76,1	61,3	14,4	14,2	14,6
Slovénie	71,5	75,4	67,4	7,3	7,5	7,1
Suède	79,5	82,3	76,7	8,4	8,5	8,2
UE	27	71	77,7	64,5	9,7	9,7

Champ : personnes de 15 à 64 ans vivant dans les ménages ordinaires

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail.

L'UE n'est pas épargnée par le contexte économique de 2010 : le **taux de chômage** européen s'élève en moyenne à 9,7 %, contre 8,9 % en 2009 et 7,0 % en 2008. Les Pays-Bas, le Luxembourg et l'Autriche sont les moins touchés par le chômage (4,5 %) alors que l'Espagne est affectée à hauteur de 20,1 % de sa population active. Le taux de chômage des hommes culmine à 21,7 % en Lettonie et celui des femmes à 20,5 % en Espagne. Le Luxembourg et l'Autriche enregistrent respectivement les taux de chômage masculins et féminins les plus faibles.

Dans l'Hexagone, le chômage concerne 9,8 % des actifs et frappe les hommes et les femmes dans des proportions comparables. Travaillant plus dans des secteurs exposés aux retournements conjoncturels, comme l'industrie ou l'intérim, les hommes ont été plus concernés par la hausse du chômage liée à la crise. En 2010, le taux de chômage moyen des hommes dans l'UE est ainsi légèrement supérieur à celui des femmes, alors que c'est traditionnellement l'inverse. Ce constat est particulièrement marqué dans les pays baltes où le taux de chômage masculin dépasse en moyenne de plus de 5 points celui des femmes en 2010. La Grèce fait office d'exception, l'écart entre les deux taux s'élevant à 6 points par an en moyenne en défaveur des femmes.

Articuler emploi et famille

Les écarts de taux d'emploi entre les femmes ayant des enfants, notamment jeunes, et celles qui n'en ont pas, témoignent de la difficulté à concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale. En effet, dans l'ensemble des pays de l'Union Européenne (UE), la participation à l'emploi et le temps travaillé par les femmes âgées de 20 à 49 ans sont étroitement liés au nombre et à l'âge de leurs enfants. Cela se vérifie beaucoup moins pour les hommes.

Ainsi, en 2009, parmi les femmes de l'UE qui ont au moins un enfant de moins de six ans, le taux d'emploi décroît significativement avec le nombre d'enfants : ce taux d'emploi est de 65 % quand elles ont un enfant, de 61 % quand elles en ont deux et de 45 % quand elles en ont trois ou plus. Aux mêmes âges, le taux d'emploi des femmes n'ayant pas d'enfant est bien supérieur (77 %). A contrario, les taux d'emploi des hommes sont moins dépendants du nombre d'enfants (entre 80 % et 90 % quel que soit leur nombre d'enfants).

Les profils d'emploi selon le nombre d'enfants sont toutefois variables selon les pays de l'UE. Les taux d'emploi féminins chutent nettement dès le premier enfant en République tchèque, en Hongrie et en Slovaquie (avec une baisse de l'ordre de 40 points). À l'inverse, en Belgique, en France, au Portugal et en Roumanie, les femmes qui ont au moins trois enfants ont des taux d'emploi nettement plus faibles que les autres, mais l'écart de taux d'emploi entre celles qui n'ont pas d'enfant et celles qui en ont un ou deux est plus limité. Enfin, pour des pays tels que l'Autriche, l'Espagne et l'Irlande, la baisse est plus graduelle.

L'offre en matière d'**accueil des jeunes enfants** est l'une des clés de l'emploi de femmes. C'est pourquoi le Conseil européen a fixé au sommet de Barcelone en 2002 l'objectif d'un tiers des enfants de moins de trois ans gardés dans des structures d'accueil à l'horizon 2010. En 2009, neuf pays atteignent l'objectif fixé : le Danemark, la Suède, les Pays-Bas, la France, le Portugal, l'Espagne, le Royaume-Uni, le Luxembourg et la Belgique. À l'opposé, neuf pays en sont particulièrement éloignés : la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie, la Roumanie, la Hongrie, la Bulgarie, Malte, l'Autriche, la Lituanie et la Grèce, où moins de 15 % des enfants de moins de trois ans sont gardés dans des structures d'accueil adaptées. Les autres pays sont dans des positions intermédiaires.

Extrait de « Regards sur la parité ». – Insee. – Collection Insee Références. – édition 2012

Autres données :

DEPP / ROSENWALD Fabienne. - La réussite scolaire des hommes et des femmes en Europe. – Les notes d'information, n° 08.11, février 2008. – 6 p .

http://media.education.gouv.fr/file/2008/01/9/ni0811_24019.pdf

2 Parcours et genre

Orientation

Le cadre législatif

"Les écoles, les collèges, les lycées (...) contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation. Ils assurent une formation à la connaissance et au respect des droits de la personne ainsi qu'à la compréhension des situations concrètes qui y portent atteinte".

[article L121-1 du code de l'éducation](#)

Une situation est contrastée

Les filles réussissent mieux que les garçons...

Dès l'école primaire, les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Elles redoublent moins, leur taux de réussite au diplôme national du brevet et au baccalauréat est plus élevé.

...mais n'ont pas les mêmes parcours scolaires

À la fin du collège, quels que soient leur milieu social d'origine ou leur réussite scolaire, les filles s'orientent plus vers l'enseignement général et technologique que vers l'enseignement professionnel (et très rarement dans les sections industrielles).

Dans l'enseignement général et technologique, elles délaissent plus facilement les filières scientifiques et techniques. Elles choisissent aussi des options différentes des garçons.

Après le baccalauréat, dans les classes préparatoires aux grandes écoles, 74 % des élèves des filières littéraires sont des filles, pour 30 % des élèves scientifiques. Seulement 27 % des diplômés d'ingénieurs sont délivrés à des femmes.

Les différences d'orientation entre filles et garçons ont des conséquences sur leur insertion dans l'emploi.

Filles et garçons intériorisent les stéréotypes

Filles et garçons continuent à se conformer à ce qui est reconnu comme leur domaine respectif de compétence dans les schémas socioprofessionnels. La persistance des choix sexués est autant le fait des garçons que des filles : ils anticipent des rôles adultes en fonction de représentations stéréotypées.

Par exemple :

quand ils se jugent très bons en mathématiques, huit garçons sur dix vont en filière scientifique
quand elles se jugent très bonnes en mathématiques, six filles sur dix vont en filière scientifique

Un objectif ambitieux : rééquilibrer les filières

En Europe, le processus de Lisbonne s'est fixé un objectif : l'excellence scientifique et technologique. Augmenter la part des femmes dans ces métiers est un des moyens d'y parvenir.

[Une convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif \(2013-2018\)](#) met en œuvre une politique d'égalité commune à plusieurs ministères.

Destinée à ancrer l'égalité entre les filles et les garçons dans les pratiques des acteurs de l'école, cette convention compte parmi ses chantiers prioritaires :

l'engagement pour une mixité plus forte des filières de formation et à tous les niveaux d'étude.

[Source : Bulletin officiel de l'Éducation nationale, n° 6 du 7 février 2013](#)

Pour aller plus loin :

[Filles et garçons sur le chemin de l'égalité](#)



Les études statistiques sur les parcours scolaires des jeunes montrent des différences de performances et de choix d'orientation entre les filles et les garçons.

[Comportements sexistes et violences sexuelles : prévenir, repérer, agir](#)



État des lieux : Définitions - Rappels juridiques / Quel rôle pour l'école ? / Ressources utiles

« Objectif égalité »

un site pour sensibiliser les jeunes aux stéréotypes en matière de formations et de métiers

"Brisons les stéréotypes, soyez comme vous êtes", c'est le leitmotiv du site "Objectif égalité", proposé par les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et des droits des femmes, l'Onisep et le Cnam.

Le site aborde les thématiques du choix d'études, du premier emploi ainsi que de l'égalité des droits dans la vie professionnelle.

Le site objectifegalite.onisep.fr sensibilise les jeunes :

- aux stéréotypes de genre dans le champ des formations et des métiers
- à l'interaction entre les modèles sociaux et les pratiques d'orientation

Des reportages vidéos et des éléments statistiques permettent d'approfondir les questions liées :

- au choix d'études
- au premier emploi
- à l'égalité des droits dans la vie professionnelle

Le site propose également

- un quiz pour mesurer les avancées de l'égalité femmes-hommes dans la vie privée et la vie professionnelle
- un outil géolocalisé de recherche de formations

Consulter le site "Objectif égalité" : <http://objectifegalite.onisep.fr/>

Les illustrations du site "Objectif égalité"



Brisons les stéréotypes, soyez comme vous êtes



Certains métiers conviennent mieux aux hommes



Tous les grands créateurs sont des hommes



Les filles sont nazes en math



Les filles préfèrent le bac L



Les hommes ne savent pas s'occuper des enfants



Brisons les stéréotypes

Sources : le site objectifegalite.onisep.fr

Mixité des métiers

Mise de jeu - Mixité des métiers

Le Commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP) a publié une note sur la mixité des métiers reprenant les principales conclusions du chapitre « Orientations scolaires et métiers : une insuffisante mixité qui pénalise surtout les jeunes moins qualifiés » d'un rapport sur la lutte contre les stéréotypes filles/garçon, comme enjeux d'égalité et de mixité dès l'enfance. Cette note a été réalisée à la demande du ministère des Droits des femmes dans le cadre de l'installation d'un comité chargé d'élaborer un plan « mixité des métiers ».

Le CGSP souligne un recul de la mixité dans les emplois peu qualifiés et une progression dans les professions intermédiaires et les cadres (sauf chez les ingénieurs en informatique). Il constate également que les employeurs confrontés à des difficultés de recrutement sont ceux des secteurs où la mixité est faible.

Selon le CGSP seuls 17 % des métiers peuvent d'ailleurs être considérés comme mixtes, c'est-à-dire comportant entre 40 % et 60 % des deux sexes. Parmi ses propositions, il présente donc deux listes de métiers « stratégiques » à féminiser et à masculiniser.

En outre, le CGSP dénonce les effets de la spécialisation des diplômés professionnels (CAP et Bac Pro) et de fait une orientation précoce reproduisant les clivages de genre. Il recommande un enseignement professionnel plus polyvalent qui favoriserait une plus grande ouverture des filles aux domaines professionnels classiquement masculins, y compris dans les dispositifs en alternance.

CGSP / WISNIA-WEILL Vanessa, LAINE Frédéric, NAVES Marie-Cécile. – octobre 2013. – 7 p.

Télécharger la note : [Mise de jeu - Mixité des métiers](#)

Lutter contre les stéréotypes filles-garçons

Le 15 janvier 2014, Jean Pisani-Ferry, Commissaire général à la stratégie et à la prospective, remettra à Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des Droits des Femmes et Porte-parole du Gouvernement, le rapport :

Lutter contre les stéréotypes filles-garçons : Un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance

Ce rapport, à partir des différents enseignements faits par les auteurs, présente 30 propositions.

Il s'articule autour des chapitres suivants :

- La socialisation des jeunes enfants : pour plus d'implication des pères et de mixité dans les métiers de la petite enfance
- Orientations scolaires et métiers : une insuffisante mixité qui pénalise surtout les jeunes moins qualifiés
- Inégalités et discriminations filles-garçons dans les outils pédagogiques, les pratiques éducatives et la socialisation scolaire
- Inégalités et différences filles-garçons dans les pratiques sportives et culturelles des enfants et des adolescents
- La santé des jeunes au féminin et au masculin : stratégies pour combler les inégalités
- Approfondissement : les industries de l'enfance

Il sera téléchargeable sur le site du CGSP : <http://www.strategie.gouv.fr>

Consulter l'invitation-presse qui présente ce rapport :

<http://www.strategie.gouv.fr/blog/2013/12/invitation-presse-lutter-contre-les-stereotypes-filles-garcons/>

La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans

Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers. Cette « ségrégation professionnelle », qui se réfère à la mesure d'une distance entre les répartitions des hommes et des femmes selon les métiers, peut être mesurée par l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan (ID). Selon celui-ci, en 2011 il faudrait qu'un peu plus de la moitié des femmes (ou des hommes) changent de métier pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers.

La ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes est plus importante pour les jeunes, les titulaires de CAP-BEP, les parents de trois enfants ou plus et les personnes de nationalité étrangère. Elle est également plus forte en province qu'en Ile-de-France, dans le secteur privé que dans le secteur public.

Durant les trente dernières années, l'indice de ségrégation a diminué de 4 points en France, passant de 56 en 1983 à 52 en 2011. Cette évolution de la ségrégation est imputable à un nombre limité de métiers. Le recul de la part dans l'emploi de métiers très féminins tels que les agents d'entretien, les secrétaires et les ouvriers non qualifiés du textile et du cuir a fortement contribué à réduire la ségrégation au cours des trois dernières décennies. Le développement de la mixité dans des métiers très qualifiés comme les cadres de la fonction publique et les professionnels de l'information et de la communication a également participé à cette baisse. Au contraire, la croissance des métiers d'aide à la personne et de la santé, pour la plupart largement féminisés, a renforcé la ségrégation.

Dares / ARGOUARC'H Julie, CALAVREZO Oana. - La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans. - Dares Analyses, n° 079, 13 décembre 2013. – 13 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf>

Les professions entre 1999 et 2007 : plus de femmes dans des métiers plus qualifiés

En 2007, 58,1 % des femmes ayant entre 15 et 64 ans travaillent. Leur taux d'emploi a progressé de 4,3 points depuis 1999. Plus diplômées qu'en 1999, elles exercent plus souvent des métiers à responsabilités.

Les non-salariés pâtissent de la concentration des entreprises et des commerces ; ils tiennent une place de plus en plus faible dans l'emploi.

L'outil de travail est plus normalisé et informatisé dans tous les domaines. Dès lors, les salariés comptent plus de cadres et de professions intermédiaires, et moins d'agents de maîtrise, d'employés et d'ouvriers (qualifiés ou non). Ce phénomène est plus marqué dans le public. Dans le privé, les employés deviennent plus polyvalents.

Avec le vieillissement de la population, les métiers de la santé et du travail social se développent. Cet essor profite plus aux professions de type infirmiers, kinésithérapeutes, aides-soignants et ambulanciers qu'aux médecins et pharmaciens.

Insee / MEURIC Louis, WARNAN Romain. - Les professions entre 1999 et 2007 : plus de femmes dans des métiers plus qualifiés. – Insee Première, n° 1376 - octobre 2011, 4 p.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1376/ip1376.pdf>

Pour aller plus loin

« Hommes et femmes vers de nouvelles (in)égalités ? » *Alternatives économiques Hors-série pratiques*, n° 27, janvier 2007

« Les métiers de demain » *Alternatives Economiques Poche* n° 53, Janvier 2012

http://www.alternatives-economiques.fr/les-metiers-de-demain_fr_pub_1132.html

Recrutement

« Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées » : quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s

Les discriminations à l'embauche sont punies par la loi. Pourtant, lors d'un recrutement, le critère du sexe est rarement neutre. Le supposé manque de disponibilité des femmes n'est pas seul en cause. Tout un ensemble de traits de personnalité encore assignés « naturellement » aux hommes et aux femmes peut venir biaiser la sélection. Les propos de recruteurs, des deux sexes, montrent que les stéréotypes ont la vie dure...

Cereq / CHAINTREUIL Lydie, EPIPHANE Dominique. - « Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées » : quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s. – *Bref du Céreq*, n° 315, octobre 2013, 4 p.

Télécharger la publication : <http://www.cereq.fr/index.php/content/download/8492/75346/file/b315.pdf>

Pour en savoir plus sur l'ensemble de l'étude notamment sur son volet quantitatif voir :

[EVADE - Entrée dans la vie active et discriminations à l'embauche, Lydie Chaintreuil, Thomas Couppié, Dominique Epiphane, Emmanuel Sulzer, *Net.doc* n° 114, octobre 2013](#)

Mesure des discriminations à l'embauche par testing

La couleur de la peau, le sexe, influent sur la probabilité de trouver un emploi. Des opérations de testing permettent de toucher du doigt les discriminations subies dans le monde du travail.

http://www.inegalites.fr/spip.php?article1099&id_groupe=15&id_mot=103&id_rubrique=114

Recruter un cadre : entre sélection et risque de discrimination

Les discriminations à l'embauche ont-elles disparu ? Les critères de recrutement sont-ils exclusivement centrés sur l'aptitude à occuper un poste ? D'après l'enquête de l'Apec réalisée en 2012 auprès des recruteurs et auprès des cadres, les réponses des uns et des autres montrent que les pratiques de recrutement n'ont pas encore totalement atteint les objectifs du respect absolu des textes réglementaires, ni ceux des préconisations initiées par certaines entreprises ou par les milieux associatifs pour lutter contre les discriminations et favoriser la diversité.

Une majorité de recruteurs estime cependant que des progrès ont été faits depuis dix ans, mais les cadres sont eux beaucoup plus circonspects. Si l'enquête restitue des opinions et non des faits, elle donne néanmoins un aperçu détaillé des pratiques, des perceptions et des expériences, tant chez les recruteurs que chez les candidats à des postes cadres.

Apec. - Recruter un cadre : entre sélection et risque de discrimination. – Paris : Apec, 2013. – 56 p.

<http://presse.apec.fr/Presse/content/download/481637/1032947/version/4/file/APEC+Synth%C3%A8se+Discriminations.pdf>

<http://presse.apec.fr/Presse/content/download/481638/1032950/version/5/file/Etude+Int%C3%A9grale+Recruter+Un+Cadre+VD.pdf>

Pour aller plus loin :

« Dire ou ne pas dire les discriminations... Les jeunes femmes face au sexisme et au racisme ». - D. Epiphane, V. Mora, I. Jonas. - *Revue Agora*, n° 57, 2011. http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=AGORA_057_0091

« De l'inégalité à la différence : l'argumentation naturaliste dans la féminisation des entreprises ». - I. Jonas, D. Séhili. - *Sociologies Pratiques*, n° 14, 2007. http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=SOPR_014_0119

« Relation formation/emploi et genre », E. Flahault, *Formation Emploi*, n° 91, 2005. http://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=347

« Sélection à l'embauche et rapports sociaux de sexe », E. Lada, *Formation Emploi*, n° 91, 2005. http://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=350

« Discriminations sexistes au travail : de la responsabilité des entreprises », R. Sénac-Slawinski, *Formation Emploi*, n° 91, 2005. http://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=345

Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail, F. Eymard-Duvernay, E. Marchal, Paris, Métailié, 1997.

Accès à la formation continue

Hommes et femmes salariés ont globalement les mêmes chances d'accéder à la formation continue. Toutefois, leur catégorie socioprofessionnelle, la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle ils travaillent révèlent des inégalités.

Les hommes et les femmes suivent les mêmes types de formations, avec les mêmes objectifs et pour des durées similaires. Mais celles des hommes débouchent plus souvent sur une certification.

Par ailleurs les femmes doivent réorganiser deux fois plus souvent que les hommes leur vie personnelle pour pouvoir suivre une formation. Cela ne résulte pas seulement de la présence d'enfants au moment de la formation, puisque toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont 1,6 fois plus de chances de devoir se réorganiser que les hommes.

Quand la formation continue : repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés.

Cereq / LAMBERT Marion, MARION-VERNOUX Isabelle, SIGOT Jean-Claude. - *Quand la formation continue : repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés.* – Cereq, 2009. – pp. 56-59

<http://www.cereq.fr/index.php/publications/Ouvrages/Quand-la-formation-continue-reperes-sur-les-pratiques-de-formation-des-employeurs-et-des-salaries>

Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes

Pour se former, les femmes réorganisent leur vie personnelle deux fois plus souvent que les hommes et elles sont plus nombreuses à déclarer que ces réorganisations génèrent des frais.

C'est moins le fait d'être femme que d'être mère qui rend nécessaire les réorganisations, particulièrement quand les enfants sont très jeunes.

Ce sont d'ailleurs les conditions de garde des enfants qui sont le plus fréquemment revues. En écho, les mères de famille accèdent moins à la formation que les femmes sans enfant.

Cereq / FOURNIER Christine, SIGOT Jean-Claude. - *Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes.* - *Bref*, n° 262, mars 2009. – 4 p.

<http://www.cereq.fr/cereq/b262.pdf>

Egalité salariale

En 2009, le revenu salarial moyen pour l'ensemble des salariés du public et du privé s'élève à 19 270 euros par an. **Le revenu salarial des femmes est inférieur de 25 % à celui des hommes** : il est plus faible de 29 % dans le secteur privé et de 19 % dans la fonction publique. Les revenus salariaux des femmes sont davantage dispersés que ceux des hommes, du fait de la plus grande hétérogénéité des situations d'emploi des femmes. Cette plus forte dispersion est particulièrement marquée pour les revenus salariaux les plus faibles.

Une partie de l'écart de revenu salarial s'explique par une durée de travail plus faible chez les femmes. Notamment, le temps partiel est plus répandu chez les femmes que chez les hommes. Mais les différences de rémunération entre hommes et femmes demeurent importantes quand on raisonne en équivalent-temps plein, c'est-à-dire à temps de travail équivalent. Ainsi en 2009, le salaire net moyen en équivalent-temps plein des femmes est inférieur de 20 % à celui des hommes dans le secteur privé et d'environ 15 % dans le secteur public. Cette situation est due pour partie à une structure des qualifications différente. Par exemple, 19 % des hommes salariés du privé sont cadres contre seulement 12 % des femmes. Cependant, au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, les écarts de rémunération demeurent.

Extrait de « Femmes et hommes : Regards sur la parité ». – Collection Insee Référence, édition 2012

Insee / MORIN Thomas, REMILA Nathan. - Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes. – Insee Première, n° 1436, mars 2013

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1436/ip1436.pdf>

Dares / MINNI Claude. - Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période. - Dares Analyses, n° 015, mars 2012. – 19 p.

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-015_v2_modif.pdf

Dares / MULLER Lara.- Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes. - Dares Analyses, n° 016, mars 2012. – 14 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-016-2.pdf>

Insee / Dominique Meurs* et Sophie Ponthieux. - L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? - Économie et Statistique n° 398-399, 2006, pp. 99-129

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat_0336-1454_2006_num_398_1_7119#

Un salaire égal pour un travail de valeur égal : Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine



En permettant une remise en question des stéréotypes associés aux emplois et une reconnaissance de la valeur de tous les emplois, la démarche d'évaluation non discriminante des emplois est susceptible de conduire à une revalorisation professionnelle et salariale des emplois à prédominance féminine

Le Défenseurs des droits / SILVERA Rachel, BECKER Marie, LEMIERE Séverine. – Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. – 132 p.

[Télécharger le guide](#)

Le principe « à travail égal, salaire égal » impose l'égalité salariale entre femmes et hommes occupant le même emploi, mais la majorité des femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. On leur confie en priorité des emplois en fonction de leurs présumées qualités féminines.

Cette ségrégation professionnelle est une explication importante des inégalités de salaire comme la concentration des femmes dans peu de métiers ou le plafond de verre.

Plafond de verre : les déterminants de l'avancement de carrière des cadres féminins

Les femmes rencontrent encore aujourd'hui nombre de difficultés au cours de leur ascension professionnelle. Cette étude analyse les parcours professionnels de femmes ayant atteint les plus hauts niveaux de direction d'entreprises et met en exergue les déterminants de cette ascension réussie.

Deux grands types de parcours d'avancement sont mis en évidence : des trajectoires bien balisées par une formation initiale en grande école et par des carrières ascendantes dans de grands corps et de grandes entreprises ; des trajectoires moins linéaires, marquées par davantage de changements d'entreprises et de fonctions, et par des cursus scolaires moins prestigieux.

Pour résumer, certaines brisent le plafond de verre et d'autres le contournent, mais toutes l'ont intériorisé. Si les déterminants de l'accès des femmes aux plus hauts postes dans les entreprises sont connus (parcours scolaire, appropriation des normes organisationnelles, soutiens personnels et professionnels, disponibilité totale), la façon dont les femmes les mobilisent dessine un paysage de stratégies différentes, des plus traditionnellement conformes aux normes sociales et organisationnelles aux plus novatrices, qui peuvent être porteuses de changements dans l'entreprise et la société, sans pour autant remettre directement en cause le fonctionnement organisationnel des entreprises au sein desquelles elles exercent leurs fonctions.

La synthèse :

Centre d'analyse stratégique / CHARLES Nicolas et GARNER Hélène. - L'Essentiel de l'étude "Plafond de verre : les déterminants de l'avancement de carrière des cadres féminins". - *Essentiel*, avril 2013. - 4 p.

<http://www.strategie.gouv.fr/system/files/essentiel-avril2013-ok.pdf>

L'étude :

Plein sens / MORICEAU Caroline, RIGONDAUD Sophie, VINCENT-BUFFAULT Anne. - Plafond de verre : les déterminants de l'avancement de carrière des cadres féminins. – Centre d'analyse stratégique, 2013. - 94 p.

<http://www.strategie.gouv.fr/system/files/rapport-final-plafond-verre.pdf>

3 Les actions

Les politiques en faveur de l'égalité professionnelle

Historique

1946

Le [préambule de la Constitution](#) pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes dans tous les domaines.

1972

[Loi du 22 décembre](#) relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

1974

Création d'un secrétariat d'État à la Condition féminine.

1975

[Loi du 11 juillet](#) modifiant et complétant le code du travail en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes. Elle sanctionne notamment les discriminations fondées sur le sexe, en particulier en matière d'embauche.

1979

L'interdiction du travail de nuit dans l'industrie est supprimée pour les femmes occupant des postes de direction ou des postes techniques à responsabilités.

1981

Création d'un ministère des Droits de la femme.

1983

[Loi du 13 juillet dite « loi Roudy »](#) portant réforme du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ratification par la France de la Convention internationale sur l'élimination des discriminations à l'égard des femmes (Convention de New York, 1980).

1984

Congé parental ouvert à chacun des parents salariés sans distinction de sexe.

1987

Assouplissement des restrictions à l'exercice du travail de nuit des femmes et abolition de certaines dispositions particulières au travail des femmes.

1991

La cour de justice des Communautés européennes considère qu'une interdiction du travail de nuit des femmes est discriminatoire et contraire au principe d'égalité professionnelle.

1995

Création d'un observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

2001

[Loi du 9 mai](#), dite « [loi Génisson](#) » sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette loi actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre.

[Loi du 16 novembre](#) relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi, précisant notamment le régime juridique de la preuve et la notion de discrimination.

2003

Création du conseil supérieur de l'égalité professionnelle, chargé d'assurer un large débat sur l'égalité professionnelle, et auquel participent les organisations syndicales, les organisations d'employeurs, des personnalités qualifiées ainsi que les pouvoirs publics.

2004

Création de la Commission de labellisation de l'égalité professionnelle dans les entreprises.

[Loi du 30 décembre](#) créant la [Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité](#) (Halde).

Signature de la charte de l'égalité.

Signature, le 1^{er} mars, de l'[accord interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes](#). Concrétisant la concertation sur l'égalité professionnelle engagée par la ministre de la Parité et de l'Egalité Professionnelle, cet accord se décline en plusieurs points : réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la parentalité ne freine pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les hommes et les femmes lors de recrutements.

2006

[Loi du 23 mars](#) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, qui vise plus particulièrement à supprimer les écarts de rémunération dans le secteur privé et à faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Création de l'[Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes](#).

2007

Conférence sociale sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, organisée avec les partenaires sociaux. A l'issue de cette journée est annoncée la mise en place d'une mesure visant à sanctionner financièrement, à partir de 2010, les entreprises qui n'auront pas signé d'accord pour résorber les écarts de salaires entre hommes et femmes fin 2009.

2008

[Loi du 27 mai](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

[La loi constitutionnelle du 23 juillet](#) modifie l'article 1er de la Constitution, désormais ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

2011

[Loi du 27 janvier](#) relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

2013

Création du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

La 1^{ère} édition de la semaine de l'égalité professionnelle se tient du 14 au 20 octobre

La politique d'égalité professionnelle en Europe

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondamentaux du droit communautaire. Les objectifs de l'Union européenne (UE) en matière d'égalité entre les femmes et les hommes consistent à assurer l'égalité des chances et de traitement entre les genres, d'une part, et à lutter contre toute discrimination fondée sur le sexe, d'autre part. Dans ce domaine, l'UE a retenu une double approche, associant actions spécifiques et « [gender mainstreaming](#) ». Ce thème présente également une forte dimension internationale en matière de lutte contre la pauvreté, d'accès à l'éducation et aux services de santé, de participation à l'économie et au processus décisionnel, de droits des femmes en tant que droits de l'homme.

Le cadre général :

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_fr.htm

Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015)

La Commission présente ses priorités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette stratégie doit contribuer à améliorer la place des femmes dans le marché de l'emploi, dans la société et dans les postes de décision.

[Lire la suite](#)

Consulter la Communication de la commission au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:FR:PDF>

Au niveau international

Les mesures prises par le BIT pour une intégration efficace des questions de genre :

<http://www.ilo.org/public/french/bureau/gender/newsite2002/about/action.htm>

A propos du « gender mainstreaming »

Le *gender mainstreaming* et l'Union européenne : de l'égalité d'impact des politiques publiques à l'impact sur les politiques d'égalité

Près de 20 ans après son émergence et après près de 15 ans de mise en œuvre effective au niveau européen, qu'en est-il des effets du *gender mainstreaming*, cet instrument qui s'attache à identifier l'impact éventuel de l'action publique sur les femmes et sur les hommes et sur les rapports de genre ?

Cet article vise à évaluer les effets de ce nouvel instrument d'action publique sur la politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Science-Po, Centre d'études européennes / Sophie Jacquot. - Le *gender mainstreaming* et l'Union européenne : de l'égalité d'impact des politiques publiques à l'impact sur les politiques d'égalité. - octobre 2012, 19 p.

<http://www.cee.sciences-po.fr/fr/publications/e-prints/e-prints-2012/doc/636/raw>

La politique d'égalité professionnelle en France

Pour la première fois, un projet de loi aborde l'égalité femmes-hommes dans toutes ses dimensions : égalité professionnelle, lutte contre la précarité, protection des femmes contre les violences et généralisation de la parité. Un texte tout entier tourné vers l'effectivité des droits.

Loi-cadre pour l'égalité femmes-hommes

La ministre des Droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, Najat Vallaud-Belkacem, avait présenté le 3 juillet son [projet de loi-cadre](#) pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est examiné depuis le 16 septembre par les parlementaires.

Le continuum et les racines des inégalités appelant de la cohérence dans les réponses, ce texte procède d'une démarche inédite : la transversalité, initiée depuis le Comité interministériel aux droits des femmes du 30 novembre 2012.

L'article 1er de la loi fixe les objectifs et les principes de cette approche intégrée, impliquant l'ensemble des collectivités publiques, et définit les catégories d'actions visant à la prise en compte de l'égalité dans toutes les politiques publiques.

Objet du texte

Le projet de loi « cadre », déposé par le Gouvernement, a pour objet l'égalité entre les femmes et les hommes « dans toutes ses dimensions (...) : égalité professionnelle, lutte contre la précarité spécifique des femmes, protection des femmes contre les violences, image des femmes dans les médias, parité en politique et dans les responsabilités sociales et professionnelles ».

L'article 1er définit la politique d'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée et de manière transversale.

Après cet article 1er, le projet de loi est divisé en cinq titres.

Le titre Ier (articles 2 à 5) est consacré à la vie professionnelle à travers deux leviers : les dispositifs de soutien à la parentalité et la conciliation vie personnelle et professionnelle d'une part et l'effectivité des règles en matière d'égalité professionnelle d'autre part. Ainsi, ce titre propose notamment de réformer le complément de libre choix d'activité pour instituer un partage entre les deux parents (article 2) ou d'autoriser l'expérimentation pour les salariés, en accord, avec leur employeur, d'utiliser les droits affectés sur le compte épargne temps pour financer des prestations de service à la personne au moyen d'un chèque emploi service universel (article 5).

L'extrait du compte rendu du Conseil des ministres du 3 juillet 2013 :

http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/egalite_femmes_hommes.asp#ECRCM

Le texte du projet de loi et l'étude d'Impact :

- [L'Exposé des Motifs du projet de loi pour l'Égalité entre les femmes et les hommes](#)
- [Le Projet de loi pour l'Égalité entre les femmes et les hommes](#)
- [L'Étude d'Impact du projet de loi](#)

Le dossier législatif : <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl12-717.html>

Aller plus loin avec nouveau site sur l'égalité professionnelle femmes-hommes : <http://www.ega-pro.fr/>

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes est créé par [décret](#) du président de la République François Hollande, sur le rapport du Premier ministre et de la ministre des Droits des femmes

Najat Vallaud-Belkacem le 3 janvier 2013. Il a été installé officiellement le 8 janvier 2013 à l'hôtel Matignon.

Le Haut Conseil « a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité ».

60 recommandations pour une politique d'égalité entre les femmes et les hommes cohérente et ambitieuse

Dans son Avis sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes rendu le 13 septembre 2013 à la Ministre, et à la veille des débats parlementaires au Sénat, le Haut Conseil se réjouit d'un texte global sur l'égalité femmes-hommes, mais appelle à davantage de cohérence, d'ambition et de moyens budgétaires.

L'avis dans son intégralité est disponible au lien suivant : <http://bit.ly/18YStD2>

En savoir plus sur le Haut Conseil : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

La politique d'égalité professionnelle en France – éléments de comparaison avec le Québec, la Belgique et la Suède

IGAS / BENSUSSAN Constance, BRANCHU Christine, LALOUÉ Frédéric. – janvier 2013, 320 p.

[RM2013-001P - egalite_professionnelle_DEF.pdf](#)

Accord cadre national portant sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le 28 juin 2013, le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, le ministère des droits des femmes et Pôle emploi ont signé un accord cadre national.

L'objet de l'accord cadre est de

- contribuer à renforcer la mixité des emplois de recrutement et d'insertion dans les territoires ;
- faciliter le retour à l'emploi et contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois des femmes en agissant sur les freins à l'emploi en lien avec les acteurs de l'insertion sur les territoires.

Il s'agit pour Pôle emploi de décliner ces objectifs dans ses actions et par la mobilisation des différents instruments de la politique de l'emploi. Pour contribuer à améliorer l'égalité femme-homme, Pôle emploi mobilise l'expertise des déléguées régionales et des chargé-e-s de mission départementaux-ales aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Télécharger l'accord cadre :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord_cadre_national_DGEFP_DGCSSDFE_ET_POLE_EMPLOI.pdf

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



Le 8 mars 2013, Jean-Marc Ayrault, Premier ministre, et Marylise Lebranchu, ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, ont signé avec l'ensemble des organisations syndicales, et les représentants des employeurs publics, un protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

[Télécharger le protocole d'accord](#)

La politique d'égalité professionnelle en Haute-Normandie



Egalité femmes/hommes : politique européenne en Haute-Normandie

Si l'égalité des chances entre hommes et femmes est une préoccupation constante de l'Union européenne, les écarts persistants entre genres, des salaires à l'accès à l'emploi et à la création d'entreprise, ont conduit la Commission européenne, à l'occasion de la programmation 2007-2013, à en faire une priorité transversale de son action, au même titre que les principes des stratégies de Lisbonne et de Göteborg.

Dans ce contexte, la Haute-Normandie s'est engagée dans la voie d'une égalité des chances accrue entre les femmes et les hommes. La Préfecture de Région Haute-Normandie et ses partenaires, ont fait de l'égalité des chances entre hommes et femmes un axe transversal du Programme opérationnel FEDER 2007-2013 (PO FEDER).

Le **Programme opérationnel FSE « compétitivité régionale et emploi » 2007-2013** a pour objectif d'investir dans les personnes. A ce titre il vise notamment à améliorer la situation de l'emploi des femmes. Ainsi, seront particulièrement suivis et soutenus financièrement par le FSE, des actions en faveur de la lutte contre les inégalités professionnelles et salariales, des projets contribuant à mieux concilier vie professionnelle et vie privée ou favorisant la création d'entreprise par les femmes.

Évaluation de la prise en compte dans le programme opérationnel (PO) régional FEDER 2007-2013 pour réaliser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en Haute-Normandie : Rapport Final

Groupe Amnyos. – Préfecture de région Haute-Normandie. – janvier 2008. – 54 p.

http://www.haute-normandie.femmes-egalite.pref.gouv.fr/IMG/doc/Rapport_FINAL_modifie_avril_2008.doc

Pour en savoir plus sur les fonds européens en Haute-Normandie :

www.europe-haute-normandie.fr

Actions en faveur de l'égalité professionnelle de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (DRDFE) de Haute-Normandie.

La **DRDFE** dépend du Ministère des droits des femmes et travaille en région sous l'autorité du Préfet de Région.

L'un des grands objectifs de la délégation est de développer la mixité et l'égalité professionnelle (diversification des choix professionnels, accès à l'emploi, amélioration des conditions d'emploi, contribution des femmes au développement économique, modes de gardes, accès des femmes aux responsabilités, création d'entreprise) avec ses principaux partenaires : Direccte, Draaf, Dreal, Conseil régional, Pôle emploi, branches, entreprises, Rectorat, grandes écoles, CCI, associations.

ZOOM sur la promotion de la création d'entreprise par les femmes en Haute-Normandie

C'est parce que l'entrepreneuriat féminin reste insuffisamment développé (les femmes ne représentent que 30 % des créateurs en France et moins de 30 % en Haute-Normandie), qu'une action publique doit être développée.

Deux arguments majeurs justifient cette action en faveur de l'entrepreneuriat féminin :

- Il convient de garantir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la création ou la reprise d'entreprise,

- c'est un gisement d'emplois important qui doit participer à l'efficacité économique et à la croissance.

Ce sont ces raisons qui ont amené le 1^{er} ministre à lancer un Plan pour l'entrepreneuriat féminin dès novembre 2012. Le 6 février 2012, un Accord cadre national entre l'Etat et la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) a été signé pour favoriser l'entrepreneuriat par les femmes et la promotion des réseaux de créatrices.

La Haute-Normandie a été choisie pour une expérimentation qui a débouché sur un programme ciblé autour des besoins spécifiques identifiés en région. Le 23 novembre 2012 un Plan d'actions régional (PAR) a été signé par le Préfet de région, le Président du Conseil régional et le Directeur régional de la CDC. Ce Plan porte sur 2012-2014 pour un budget de 56 000 K€. Il est copiloté par la CDC, la DRDFE et le Conseil régional. L'ensemble des responsables des réseaux y sont associés dont au premier rang, les CCI et Haute-Normandie Active.

L'organisation d'un concours régional avec remise de prix aux femmes créatrices de la région était l'un des 4 axes du Plan d'Action. Les 3 autres axes du plan d'action sont : la production de statistiques régionales sur l'entrepreneuriat des femmes dans la région ; la création et tenue d'un stand « entrepreneuriat féminin » lors de salons ; la sensibilisation des différents acteurs de la création.

Le concours a été lancé en mars 2013 avec une date de clôture au 30 juin. 190 candidatures ont été reçues dont 177 éligibles (71 % de la Seine-Maritime et 29 % de l'Eure).

Trois catégories de prix ont été récompensées : Femmes entrepreneures installées depuis 1 à 5 ans, Femmes entrepreneures installées depuis plus de 5 ans, Femmes entrepreneures installées dans des secteurs traditionnellement masculins. Plus un prix « coup de cœur du jury », soit 4 lauréates.

Cette première édition du concours est une réussite qui a permis de mettre en valeur la richesse constituée par les nombreuses entrepreneures de la région et la variété de leurs activités.

En savoir plus sur le site de la DRDFE :

<http://www.haute-normandie.femmes-egalite.pref.gouv.fr/spip.php?article100>

Pour aller plus loin sur l'entrepreneuriat féminin

Entrepreneuriat au féminin : un plan du gouvernement pour lever les obstacles

Les débuts et le quotidien d'une créatrice d'entreprise s'apparentent trop souvent au "parcours d'une combattante". Le plan de promotion de l'entrepreneuriat féminin présenté le 27 août 2013 permettra de mieux accompagner les projets des femmes et de leur faciliter l'accès à des financements.

<http://www.gouvernement.fr/gouvernement/entrepreneuriat-au-feminin-un-plan-pour-lever-les-obstacles>

Entreprendre au féminin : Des opportunités pour elles. Une clé pour la compétitivité et l'emploi.

Accéder à la synthèse du Plan pour l'entrepreneuriat féminin :

http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers_joints/entreprendre_au_feminin_synthese.pdf

L'entrepreneuriat féminin

Les femmes entrepreneurs ne sont pas aussi nombreuses qu'elles devraient. Existe-t-il des freins spécifiques à l'entrepreneuriat féminin ? S'agit-il de contraintes sociodémographiques comme le niveau de diplôme ou le nombre d'enfants, ou encore de raisons plus contextuelles comme la conjoncture ou les particularités nationales ? Ou bien de freins liés aux stéréotypes de genre ?

Cette étude montre qu'il existe bien un « facteur femme », toutes choses égales par ailleurs, qui résiste à la prise en considération des éléments socio-démographiques et contextuels. Ce facteur est très nettement le fruit d'une intériorisation des freins à l'entrepreneuriat qui éloignerait les femmes d'un tel projet.

Toutefois, même en prenant en compte ces aspects subjectifs, il subsiste un « facteur femme » en France. Afin d'expliquer cet écart résiduel entre hommes et femmes, quelques pistes sont explorées, notamment les différences de comportement face au risque et la moindre volonté de s'enrichir de ces dernières, malgré des motivations globalement similaires à celles des hommes. Est également étudiée l'éventuelle discrimination dont souffriraient les femmes dans l'accès au financement.

L'ensemble de ces premiers travaux milite en faveur d'une segmentation de l'entrepreneuriat féminin, l'hétérogénéité mise en avant par cette étude devant être prise en compte. L'exploitation à venir de bases de données plus complètes permettra d'être plus conclusif dans une version finale de ce document d'étape. Il est toutefois possible d'indiquer dès maintenant des pistes pour une politique publique visant à accroître le nombre de créateurs femmes.

Centre d'analyse stratégique / BERNARD Claire, LE MOIGN Caroline, NICOLAÏ Jean-Paul. - L'entrepreneuriat féminin. - Document de travail n° 2013-06, avril 2013, 119 p.

http://www.strategie.gouv.fr/system/files/dt06-entreprefeminin_editing_05-04versionweb.pdf

L'approche de l'Organisation internationale du travail

Le développement de l'entrepreneuriat féminin : L'approche de l'OIT pour le développement de l'entrepreneuriat féminin

Le programme de l'OIT de Développement de l'entrepreneuriat féminin (WED) œuvre en collaboration avec ses partenaires pour accroître les opportunités économiques des femmes entrepreneurs en les soutenant dans le démarrage, la consolidation et l'expansion de leur entreprise.

Le programme développe les connaissances sur l'entrepreneuriat féminin et sert de plateforme pour faire entendre la voix des femmes entrepreneurs et contribuer à l'élaboration des politiques publiques. Le programme WED s'appuie sur les politiques d'égalité homme-femme qui sont intégrées dans toutes les actions de l'OIT en matière de développement de l'entreprise.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_183754.pdf



Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif en Haute-Normandie

Le 25 septembre 2013, la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (DRDFE), le Conseil régional et le Rectorat, ainsi que d'autres partenaires régionaux (21 au total) ont signé, en préfecture, la déclinaison régionale de la convention interministérielle.

Pour agir contre les stéréotypes sexistes, des actions concrètes porteront sur la formation des enseignants, l'intégration de modules dans les enseignements, l'organisation d'actions éducatives, l'éducation à la sexualité des filles et des garçons, ou encore l'information sur les métiers et les formations.

Lire [La convention](#)



Un accord régional dans les Métiers du bâtiment et des travaux publics

Le 20 mai 2010 le premier accord régional (2010-2013) pour développer l'accès des femmes aux métiers du bâtiment et des travaux publics en Haute-Normandie a été signé en préfecture de Rouen.

Cet accord régional pour promouvoir l'accès des femmes aux métiers du bâtiment et des travaux publics réunit les partenaires suivants :

- l'Etat - Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et DIRECCTE,
- la Fédération Française du Bâtiment de Haute-Normandie, (FFB)
- la Confédération des Artisans et des Petites Entreprises du bâtiment de Haute-Normandie, (CAPEB)
- la Fédération Régionale des Travaux Publics de Haute-Normandie, (FRTP)
- la Région Haute-Normandie,
- le Rectorat de Rouen,
- la Délégation régionale de l'Onisep,
- l'Association Régionale des Missions Locales,
- le Pôle emploi de Haute-Normandie,

Convaincus que l'équilibre entre les hommes et les femmes dans le travail est un facteur reconnu de développement pour l'entreprise et d'épanouissement professionnel pour les salarié-e-s, les partenaires de l'accord régional se sont fixé des objectifs quantitatifs : passer de 9,8 % de femmes salariées dans le BTP tous secteurs confondus, à 12 % d'ici à 2013 et s'engagent à réaliser des actions concrètes pour :

1/ Promouvoir les métiers du BTP auprès du public féminin, à partir d'une étude sur les motivations de ce public à travailler dans le secteur du BTP et particulièrement en production, suivi par la réalisation d'un plan de communication pour modifier les représentations pour l'emploi des femmes dans ce secteur.

2/ Valoriser la mixité et l'égalité professionnelle auprès des professionnels du BTP, par une étude sur les motivations des chefs d'entreprise à embaucher des femmes.

3 /Favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans les métiers du BTP, en organisant la formation, l'accès à l'emploi, la reconversion, le suivi et l'accompagnement spécifique notamment pour la création ou la reprise d'entreprise par des femmes en évolution professionnelle.

Cet accord qui s'inscrit dans le cadre des politiques européennes et régionales de développement doit être moteur pour mobiliser les professionnels du secteur BTP et de l'emploi afin de modifier les représentations et démontrer que ces métiers sont mixtes.

Télécharger l'accord régional : [« Accord BTP »](#)



La féminisation des métiers du transport et de la logistique

Un accord régional pour la féminisation des métiers du transport et de la logistique en Haute-Normandie a été signé pour la période 2008/2013.

Il a pour objectifs de :

- Permettre aux femmes de participer pleinement au développement économique de la région,
- Qualifier les femmes dans de nouveaux métiers,
- Répondre aux besoins en recrutement de la profession par une offre de main d'œuvre qualifiée,
- Favoriser l'accès des jeunes filles dès le niveau troisième dans les métiers du transport et de la logistique.

Télécharger l'accord régional : [« Accord transport et de la logistique »](#)

Source : Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Haute-Normandie

Une approche locale



Le plan territorial d'actions de la Communauté d'Agglomération Rouen-Elbeuf-Austreberthe - la CREA -

La Lutte contre les discriminations dans l'emploi et les ressources humaines

Deux thématiques principales ont été retenues en 2012 pour alimenter une déclinaison opérationnelle du plan d'action pluriannuel de la Crea :

- La question des discriminations dans l'accès aux études supérieures et aux stages en fonction du genre et de l'origine, qui fait l'objet d'une étude spécifique co-pilotée avec la Direction Régionale Jeunesse, Sport et Cohésion Sociale (DRJSCS) de Haute-Normandie ;
- La question des discriminations dans l'emploi et la gestion des ressources humaines a été traitée directement en interne par le service « lutte contre les discriminations » avec l'appui méthodologique du consultant David Tahir du cabinet A.I.P-S.

Ce rapport concerne exclusivement la deuxième thématique : la lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi et des ressources humaines.

Accéder au rapport :

http://www.la-crea.fr/files/plan_territorial_actions/Rapport-discriminations-Emploi-RH.pdf

Accéder à sa synthèse :

[Synthèse rapport Etude Discriminations Emploi RH](#)

[Diagnostic des discriminations liées à l'origine et au genre dans l'accès aux études supérieures et aux stages dans le territoire de la CREA](#)

[Rapport quantitatif diagnostic accès études supérieures et stages](#)

[Synthèse du Diagnostic accès études supérieures et stages](#)

Signé le 6 février 2013, le Plan territorial d'actions de lutte contre les discriminations, mené par la CREA aux côtés de nombreux partenaires institutionnels, associatifs et économiques, a vocation à valoriser les nombreuses actions de prévention des discriminations existantes sur le territoire de la CREA, à promouvoir de nouvelles actions, dans les domaines de l'emploi, des études, des stages mais aussi du logement, du sport, de la santé...

Télécharger le [Plan territorial d'actions de lutte contre les discriminations](#)

L'action dans les entreprises

La négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans le code du travail depuis 1972. Pour autant, les écarts de rémunération et les inégalités professionnelles persistent. Le législateur a fait de la négociation collective le levier central pour engager les entreprises à agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.

Qui est concerné par l'obligation de négocier ?

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Quelle est la périodicité de la négociation ?

La négociation doit être engagée chaque année tant qu'un accord n'a pas été conclu dans l'entreprise. Dès lors qu'un accord a été conclu, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Quelles sont les thématiques à aborder obligatoirement ?

Outre la programmation de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, la négociation doit porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur l'application de l'article [L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale](#) et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Sur quels éléments doit s'appuyer la négociation ?

La négociation s'appuie sur le **rapport de situation comparée** des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Le RSC des entreprises de moins de 300 salariés s'insère dans le rapport unique sur la situation économique de l'entreprise.

Des exemples de bonnes pratiques sur chacun des domaines de négociation.

[Des exemples de bonnes pratiques](#)

Depuis le 1er janvier 2012, les entreprises non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action intégré au rapport de situation comparée sont soumises à une pénalité financière.

Textes de référence :

- articles [L. 2242-5](#), [L. 2242-5-1](#), [L. 2323-57](#) et [L. 2323-47](#), [R. 2323-9](#), [R. 2323-12](#), [R. 2242-2](#), [R. 2242-3](#), [R. 2242-4](#), [R. 2242-5](#), [R. 2242-6](#), [R. 2242-7](#), [R. 2323-58](#).
- [Article 99 de la Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites](#)
- [Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012](#) relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- [Circulaire du 28 octobre 2011](#) relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Rapport de situation comparée

Objectifs

L'égalité professionnelle constitue un thème de la négociation collective. Pour enrichir cette négociation et permettre ainsi aux partenaires sociaux de fixer des objectifs en la matière, les employeurs doivent repérer et analyser la situation des hommes et des femmes au sein de leur entreprise, et définir les actions à mener visant à supprimer les inégalités.

Tel est l'objet du rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Ce rapport permet d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener pour aller vers l'égalité des hommes et des femmes en entreprise. C'est sur la base de ce rapport rédigé tous les ans, dont les indicateurs sont adaptés à la réalité de l'entreprise, que doit s'engager la négociation collective. Il s'agit donc d'un élément de diagnostic, mais aussi d'une base pour agir en faveur de l'égalité hommes-femmes

Contenu

Le contenu de ce rapport a été renforcé par la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001.

Il comporte une analyse chiffrée qui s'appuie sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés et définis par décret, qui retracent pour chacune des catégories professionnelles, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ces indicateurs offrent une grille de lecture, commune à toutes les entreprises, comportant des statistiques exprimées en pourcentages.

Éventuellement, ceux-ci peuvent être complétés par des indicateurs spécifiques à l'entreprise.

Comment remplir le rapport ? Une démarche simplifiée, un accompagnement des entreprises renforcé

[Tableau synthétique du rapport de situation comparée \(pdf - 19 ko\)](#)



[Rapport de situation comparée - Guide de réalisation \(pdf - 631.9 ko\)](#)

[Notice explicative pour le rapport de situation comparée](#)

Le rôle des partenaires sociaux

La négociation collective constitue un instrument privilégié pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Tous les niveaux de négociation sont impliqués : l'interprofessionnel (qui concerne l'ensemble de salariés), la branche (qui concerne les salariés d'un secteur professionnel) et l'entreprise.

La négociation interprofessionnelle

Un [accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes](#) a été signé par toutes les organisations syndicales et patronales représentatives. Rappelant la nécessité économique et sociale de favoriser le développement de la mixité et de l'égalité dans le monde du travail, les signataires ont pris des engagements sur des actions concrètes telles que :

- le développement d'outils de communication interne dans les branches et les entreprises pour sensibiliser à la question de l'égalité professionnelle ;
- l'adaptation des outils de communication externe à la promotion de l'égalité professionnelle ;
- le développement de la mixité dans les stages en entreprise et les différents dispositifs d'alternance.

[L'Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle](#)

La négociation collective dans les branches professionnelles

Au cours de la période récente, les négociations menées par les partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles ont davantage porté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : chaque année, une trentaine d'accords traitent en effet ce thème.

Les accords de branches recensés par le site de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) : <http://www.egaliteprofessionnelle.org/index.php?p=dialogue&r=accord-branche>

La position des syndicats représentatifs

CFDT http://www.cfdt.fr/portail/confederation/vos-droits/salaire-et-remuneration/egalite-professionnelle-rec_66575

CFE-CGC <http://www.cfecgc.org/actualite/egalite-professionnelle/>

CFTC http://www.cftc.fr/ewb_pages/p/propositions_egalite_professionnelle.php

CGT <http://www.cgt.fr/-Egalite-Femmes-Hommes-.html>

FO <http://egalitepro.force-ouvriere.org/EGALITE-PROFESSIONNELLE-FO-MET-LES>

MEDEF <http://www.medef.com>



Manuel de résistance aux stéréotypes sexistes en entreprise

Instaurer une plus grande culture de l'égalité passe inévitablement par un changement de mentalités. Et ce changement ne pourra avoir lieu qu'en prenant conscience que les préjugés envahissent notre manière d'appréhender les personnes, et qu'il faut lutter contre ces stéréotypes qui encouragent le maintien de situations discriminantes.

Le Medef a publié à cet effet un document pratique qui met en lumière les principales idées reçues dans le monde du travail afin de susciter une dynamique managériale en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Medef. - Manuel de résistance aux stéréotypes sexistes en entreprise. – 2013, 15 p.

[Télécharger le manuel](#)

CGPME <http://www.cgpme.fr/>

UPA <http://www.upa.fr/index.php>

L'action des Opca

L'implication des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des démarches d'égalité professionnelle se retrouve dans les politiques définies par les Organismes paritaires collecteurs agréés. Elles sont plus ou moins mises en avant, et certains Opca proposent des actions plus spécifiques.

Afdas Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs

L'égalité professionnelle femmes - hommes

Deux séances sur ce thème ont eu lieu durant le premier trimestre 2013. Les synthèses de ces rencontres sont en ligne.

<https://www.afdas.com/observatoire/les-rencontres-de-lafdas/legalite-professionnelle-femmes-hommes/synthese>

Rapport de situation comparée : le kit égalité professionnelle

Le "Kit de l'égalité professionnelle" est un outil en ligne qui facilite la production du rapport de situation comparée (RSC) et permet de mieux répondre à l'obligation légale.

<https://www.afdas.com/employeur/egalite-professionnelle/kit-egalite-professionnelle>

Agefos PME

AGEFOS PME s'engage pour l'égalité professionnelle

Acteur majeur de la formation professionnelle et de l'emploi, AGEFOS PME signe le 8 mai 2007, avec le Ministère en charge de l'égalité professionnelle un [accord cadre national](#) pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les TPE-PME.

Son [Guide d'accompagnement pour l'intégration de l'objectif d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes](#)

- analyse des pratiques des TPE-PME en matière d'égalité professionnelle à l'échelle régionale, ainsi qu'au titre des [observatoires prospectifs des métiers et des qualifications](#),
- sensibilisation des organismes de formation,
- formation et outillage des conseillers AGEFOS PME sur le thème de l'égalité afin d'accompagner les entreprises adhérentes,
- intégration de cette priorité dans les projets emploi-formation menés en prenant en compte les différences de conditions et de besoins des femmes et des hommes.

<http://www.agefos-pme.com/site-national/nous-connaître/projets-nationaux/egalite-professionnelle/>

Fafiec Opca des entreprises de la Branche de l'informatique, de l'ingénierie, du conseil, des études, des foires, salons, congrès, et des traductions

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la branche

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la branche, les partenaires sociaux ont commandité à l'OPIIEC un état des lieux quantitatif et qualitatif sur ce sujet, ainsi que des préconisations d'actions.

Cette étude s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche du 24 août 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

<http://www.fafiec.fr/content/download/9068/61322/version/1/file/etude-OPIIEC-egalite-H-F-synth%C3%A8se.pdf>

Opca 3+ Opca des Industries de l'Ameublement, du Bois, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie et de l'Inter-secteurs Papiers Cartons

Egalité professionnelle

Face aux obligations légales, enjeux économiques et sociaux que cela génère, les entreprises sont de plus en plus amenées à agir en matière d'égalité professionnelle.

OPCA 3+ a mis en œuvre des prestations « Egalité professionnelle »

[Formation à une GPEC égalitaire](#)

[Accompagnement mobilité](#)

Opcalia

Opcalia place l'équité au rang de priorité, notamment par la mise en place de solutions adaptées aux questions posées par l'égalité hommes-femmes.

Dans le cadre de sa mission Opcalia finance l'intégration, la formation et l'accompagnement tutoral des salariés(es). Tous les dispositifs et mesures de formation existants peuvent être mis en œuvre dans une logique de cofinancement et de mobilisation d'aides spécifiques.

La nouvelle version du Guide « L'égalité professionnelle en questions » est disponible

Télécharger [le guide](#)

Kit méthodologique : Recruter dans la diversité, les bonnes pratiques

Ce kit méthodologique propose à l'ensemble des acteurs de l'entreprise des conseils, des méthodes et des outils pratiques pour réussir la mise en œuvre de démarches de recrutement dans la diversité.

Télécharger [le kit](#)

Opca Transports Organisme paritaire collecteur du transport

L'engagement de l'Opca-Transports

Accompagner le changement des mentalités par la professionnalisation des femmes pour leur ouvrir l'insertion dans les métiers du transport, telle est la volonté de l'Opca-Transports. Il faut pour cela favoriser la reconnaissance de leur statut, valoriser leurs compétences et leur place dans l'entreprise.

<http://www.opca-transports.com/egalite-professionnelle/formation-des-femmes>

L'appui de l'Anact et son réseau

Femmes, hommes et conditions de travail

Sur le terrain, de nombreux secteurs d'activité se mobilisent pour développer la mixité professionnelle et mènent campagne pour attirer des femmes dans des métiers réputés masculins. C'est le cas notamment du BTP, de l'industrie métallurgique, du transport et de la logistique...

S'intéresser aux conditions de travail...

Malheureusement, les enjeux de l'égalité professionnelle sont trop souvent analysés du point de vue des écarts de rémunération et de l'accès à l'emploi. Les conditions de travail sont les grandes oubliées...

Les femmes au travail sont autant exposées à la pénibilité physique ou mentale que les hommes, mais elle est moins visible : travail en relation constante avec le public, avec des personnes en situation de détresse, travail morcelé et interrompu, isolé, travail répétitif, à la chaîne, avec des postures contraignantes, ou travail permanent sur écran. Ce qui peut causer de l'absentéisme, du turn-over, des troubles musculosquelettiques (TMS), des risques psychosociaux, et de l'usure.

"Chausser les lunettes du genre" pour conjuguer égalité professionnelle et santé

Les accompagnements d'entreprises conduits par l'Anact et son réseau montrent que lorsque les démarches de prévention des risques professionnels s'attachent à prendre en compte les caractéristiques de populations au travail, et donc la question du genre, les problèmes sont plus finement diagnostiqués et font l'objet de mesures de prévention plus pertinentes. C'est à dire lorsque l'entreprise "chausse les lunettes du genre".

L'Anact explique les écarts des indicateurs de rémunération, de santé et de carrière des femmes et des hommes dans l'entreprise avec les 4 grandes causes suivantes :

- La répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers,
- Les contraintes de temps de travail et de l'articulation des temps de vie,
- Les conditions de travail, pénibilités et risques,
- Les parcours différents pour les femmes et pour les hommes.

L'Anact soutient ainsi l'idée que la prise en compte des effets différenciés du travail sur la santé des femmes et des hommes est un levier de progrès en matière d'égalité professionnelle.



Que peut faire l'ARACT Haute-Normandie ?

Conseil aux entreprises

L'ARACT accompagne les entreprises qui souhaitent intégrer le genre dans leur diagnostic des conditions de travail et dans leur GRH. Elle les aide à identifier les différences de situation de travail entre les hommes et les femmes.

Actions collectives

L'ARACT met son expertise en matière de mixité et d'égalité professionnelle au service des branches professionnelles ou des institutions, dans le cadre d'actions collectives.

Actions d'information et de sensibilisation

L'ARACT s'attache à transférer ses connaissances sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, au travers de réunions d'information, de conférences et de documents pratiques.

J'ai fait une analyse chiffrée, et après ?



Un tout nouveau kit d'information proposé par l'ARACT Haute-Normandie.

La première étape d'une démarche d'égalité professionnelle, qui paraît souvent la plus logique : faire un bilan chiffré de la répartition hommes-femmes dans l'entreprise.

Combien ? Sur quels postes ? A quelles fonctions ? Quels salaires ? Quelle évolution professionnelle pour chacun ?...

Oui, et après ?

Pas toujours simple de passer des chiffres à l'action... Pour y aider, l'ARACT Haute-Normandie propose un tout nouveau kit d'information, composé d'un [livret d'information](#) et d'un [module d'auto-diagnostic en ligne](#).

Objectif : mieux repérer les mesures à mettre en place dans l'entreprise pour favoriser l'égalité professionnelle.

Un auto-diagnostic en ligne : muni du bilan chiffré ou du rapport de situation comparée, on peut repérer les dimensions pour lesquelles des disparités hommes-femmes ont été constatées et répondre aux questions.

L'auto-diagnostic aide à :

- savoir comment analyser les chiffres
- se poser les bonnes questions
- situer ses priorités
- définir des actions efficaces

Un livret d'information et des conseils pratiques

On peut retrouver dans le livret d'information et le module d'auto-diagnostic des conseils sur les thèmes suivants :

- Égalité professionnelle : pourquoi je m'y mets ?
- Comment démarrer une démarche d'égalité professionnelle ?
- Quelles actions en faveur de l'égalité professionnelle ?
- Égalité professionnelle, pénibilité, seniors : comment faire un lien ?

[Télécharger le livret d'information \(12 pages\)](#)

[Découvrir le module d'information et d'auto-diagnostic en ligne](#)

Travail & Changement : Les conditions de travail ont-elles un sexe ? (n° 2)

- Côté entreprises
- Collectivité locale "Grand ménage sur les horaires décalés"
- Industrie "La mixité version papier"
- Grande distribution "Égalité et pénibilité en tête de gondole"
- Territoire "Guadeloupe : des îles au masculin ?"

Revue bimestrielle nationale "Travail & Changement". - n° 348, mars/avril 2013. – 16 p.

<http://fr.calameo.com/download/0003337012a8030176e40->

La mixité dans l'entreprise : pour améliorer conditions de travail et performance



Ce guide est le fruit d'actions menées par le réseau Anact dans des entreprises de différents secteurs et différentes tailles. Son ambition est d'apporter des clés de compréhension, des arguments, des outils, des indicateurs et des cas d'entreprise permettant d'initier ou de renforcer la mixité en entreprise.

- Mixité au travail : de quoi s'agit-il ?
- Pourquoi agir sur la mixité dans mon entreprise ?
- Comment diagnostiquer la mixité dans mon entreprise ?
- Quels leviers d'action pour favoriser la mixité ?

Anact. – Le Guide : la mixité dans l'entreprise. – 2011.- 48 p.

<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/7058375.PDF>

Au fil de l'ARACT : Egalité hommes-femmes : quid des conditions de travail ?

- La présence de femmes n'est pas toujours synonyme d'égalité professionnelle
- Technitherm : "la clé, c'est l'entraide"
- Regards croisés : "Des progrès, mais peut mieux faire sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes"
- Outil : Où se situe votre entreprise en matière d'égalité professionnelle ?

Lettre d'information régionale "Au fil de l'ARACT" n° 33, octobre 2010. – 8 p.

<http://fr.calameo.com/download/0003337012bb514301869>

Travail & Changement : Les conditions de travail ont-elles un sexe ? (n° 1)

- Côté entreprises
- Industrie "Le plastique retrouve de la souplesse"
- Transports routiers "Les routières sont sympas... mais encore peu nombreuses"
- Enquête "Égalité professionnelle : le Limousin affine son dictionnaire"
- Région "L'Île-de-France en rangs serrés contre les inégalités"
- Secteur énergie "Les gars au turbin, les filles aux turbines"
- Agroalimentaire "Davantage de rose dans le fromage bleu"

Revue bimestrielle nationale "Travail & Changement". - n° 327, septembre/octobre 2009. – 16 p.

www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/3070373.PDF

4 Sitographie

Sites européens

Site de la Commission Européenne

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_fr.htm

Site du Parlement Européen

<http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/homeCom.do?language=FR&body=FEMM>

Sites nationaux

Site de l'Assemblée Nationale

Délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

<http://www.assemblee-nationale.fr/connaissance/delegation-femmes.asp>

Site du Sénat

Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

<http://www.senat.fr/commission/femmes/>

Site du Ministère du Travail, de l'emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

<http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/gestion-des-ressources-humaines,474/egalite-entre-les-femmes-et-les,506/>

Site du Ministère du Droits de femmes

<http://femmes.gouv.fr/>

un nouveau site sur l'égalité professionnelle femmes-hommes

<http://www.ega-pro.fr/>

Site du Ministère de L'enseignement supérieur et de la Recherche

<http://www.recherche.gouv.fr/pid24768/parite-et-lutte-contre-lesdiscriminations.html>

Site du Ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique

www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique

Site du CNFPT

<http://www.cnfpt.fr/content/egalite-professionnelle-hommes-femmes?gl=OWZIYTVmYjU>

Site français du Fonds Social Européen sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

<http://fse.gouv.fr/> <http://www.fse.gouv.fr/vous-etes-candidat/appel-a-projet-national-agir-pour/>

Site du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/hcefh/presentation-et-missions/>

Site du Défenseur des droits

<http://www.defenseurdesdroits.fr/connaître-son-action/la-lutte-contre-les-discriminations>

Site de l'Observatoire des inégalités

<http://www.inegalites.fr/>

Site de l'INSEE

<http://www.insee.fr/>

Site de la Dares

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/>

Site du CNRS / Mission pour la place des femmes au CNRS.

<http://www.cnrs.fr/mpdf/>

Site de l'Onisep

<http://objectifegalite.onisep.fr>

Site du Centre National d'Information sur les droits des Femmes et des Familles

<http://www.infofemmes.com/>

Site de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises

<http://www.egaliteprofessionnelle.org/>

Site de l'Observatoire de la parentalité en entreprise

<http://www.observatoire-parentalite.com/>

Site de l'Anact

<http://www.anact.fr/web/dossiers/ages-genre-pluralite/genre-condition>

Site de Retravailler

<http://www.retravailler.org/egalite-mixite-diversite/introduction>



Sites régionaux

Site de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité / Préfecture de région Haute-Normandie

<http://www.haute-normandie.femmes-egalite.pref.gouv.fr>

Site de la Direccte Haute-Normandie

<http://www.haute-normandie.direccte.gouv.fr/spip.php?article9784>

Site de l'Académie de Rouen

<http://www.ac-rouen.fr/de-la-maternelle-a-l-enseignement-superieur/faire-reussir-tous-les-eleves/egalite-filles-garcons-30175.kjsp?RH=MATERNELLE>

Site de l'Aract Haute-Normandie

<http://www.haute-normandie.aract.fr/dossier-web/entry-194-femmes-hommes-et-conditions-de-travail.html>

Site de l'Insee Haute-Normandie

<http://www.insee.fr/fr/regions/haute-normandie>

Eclairage

est une publication gratuite du CREFOR Haute-Normandie / Pôle Information.

Directeur de la publication : Luc Chevalier.

Information et rédaction : Emmanuel Christain

© Eclairage 2013

