

Sujets d'examens

UM, IPAG, LAP, 2015-2016, Semestre 2

Les sujets sont fournis à titre indicatif et ne sauraient engager l'équipe pédagogique sur un type précis de sujet

EXAMEN
12 AVRIL 2016
9h-13h
IPAG - L.A.P.

CULTURE GENERALE

Traiter le sujet correspondant à votre enseignant :

***MERCI D'ECRIRE LE NOM DE VOTRE ENSEIGNANT
SUR LA COPIE***

M. Laurent FABRE :

« La notion de progrès a-t-elle encore un sens? »

M. Sébastien MAIRE :

« La mondialisation n'est pas coupable » (Paul Krugman)»

M. Guy WAISS :

« La France est-elle un pays égalitaire ? »

AUCUN DOCUMENT AUTORISE

PARTIEL
13 AVRIL 2016
13h-17h
IPAG - L.A.P.

CULTURE GENERALE

Traiter le sujet correspondant à votre enseignant :

**MERCI D'ECRIRE LE NOM DE VOTRE ENSEIGNANT
SUR LA COPIE**

M. Laurent FABRE :

**« Nous avons tout juste assez de religion pour nous haïr,
mais pas assez pour nous aimer »**

Jonathan Swift (1667-1745)

M. Sébastien MAIRE :

Travail et flexibilité

M. Guy WAISS :

« L'organisation administrative territoriale de la France »

AUCUN DOCUMENT AUTORISE

RATTRAPAGE 2eme SEMESTRE

09 JUIN 2016

9h-13h

IPAG - L.A.P.

CULTURE GENERALE

Traiter le sujet correspondant à votre enseignant :

***MERCI D'ECRIRE LE NOM DE VOTRE ENSEIGNANT
SUR LA COPIE***

M. Laurent FABRE :

Sommes-nous dans une société multiculturelle ?

M. Sébastien MAIRE :

« Le chômage de masse est-il inéluctable ? »

M. Guy WAISS :

" La réforme de l'Etat en France "

AUCUN DOCUMENT AUTORISE

IPAG
2015/2016
2ème SEMESTRE
MERCREDI 13 AVRIL 2016
09H – 12H

EXAMEN
LAP

DROIT ADMINISTRATIF

M. Jean-Marc MAILLOT

SUJET :

« L'existence du droit administratif, c'est-à-dire d'un droit spécifiquement applicable aux activités de l'administration et dérogatoire au droit commun, vous paraît-elle encore justifiée ? »

LAP
Sem 2
25

IPAG
2015/2016
LUNDI 06 JUIN 2016
09H – 12H

RATTRAPAGE
2ème SEMESTRE

LAP

DROIT ADMINISTRATIF GENERAL

M. Jean-Marc MAILLOT

SUJET :

« *Le contrat administratif* »

LAP
SEM 2

PARTIEL
12 AVRIL 2016
14h -17h – amphi 002
L.A.P.

DROIT PUBLIC

M. Jean Marc MAILLOT :

« *Le Parlement sous la Vème*
***République* »**

AUCUN DOCUMENT AUTORISE

LAP
Sem 2

IPAG
2015/2016
2EME SEMESTRE
LUNDI 11 AVRIL 2016
9H – 12H

EXAMEN
LAP

ECONOMIE POLITIQUE

M. Pascal GAUTIER

NOM :

PRENOM :

FILIERE :

N°

(Ne rien inscrire ici)

SIGNATURE :

IPAG
2015/2016
MERCREDI 08 JUIN 2016
09H – 12H

RATTRAPAGE
2EME SEMESTRE

LAP

ECONOMIE POLITIQUE

M. Pascal GAUTIER

NOM :

N°

PRENOM :

(Ne rien inscrire ici)

FILIERE :

SIGNATURE :

IPAG
2015/2016
2ème SEMESTRE
LUNDI 11 AVRIL 2016
14H – 17H

EXAMEN
LAP

HISTOIRE CONTEMPORAINE

Mme Anne DAVID

SUJET :

La France et la question coloniale à partir de la fin de la Deuxième Guerre mondiale.

IPAG
2015/2016
MARDI 07 JUIN 2016
09H – 12H

RATTRAPAGE
2ème SEMESTRE

LAP

HISTOIRE CONTEMPORAINE

Mme Anne DAVID

SUJET :

***La France et la question coloniale à partir de
la fin de la Deuxième Guerre mondiale.***



LAP
NDS
Sem 2

DEPARTEMENT CONCOURS,
AUTORISATION D'EXERCICE,
MOBILITE - DEVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

UNITE CONCOURS ADMINISTRATIFS NATIONAUX

M. LeHercier

CYCLE PREPARATOIRE
AU CONCOURS INTERNE DE RECRUTEMENT DES ATTACHES D'ADMINISTRATION HOSPITALIERE

CYCLE LONG ET COURT

Mardi 25 mars 2014

1^{ère} épreuve d'admissibilité

Durée 4 heures - coefficient 2

Rédaction d'une note de synthèse sur un sujet d'ordre général.

SUJET:

A partir du dossier ci-joint, vous rédigerez une note de synthèse sur l'égalité hommes-femmes aujourd'hui en France ?

Sujet: 48 pages + 3 (page de garde et liste des documents).

IMPORTANT: Dès la remise des sujets, les candidats sont priés de vérifier le nombre de pages et la numérotation.

DOCUMENTS JOINTS

- Doc. 1** « Peut-on en finir avec le plafond de verre ? » - Sciences humaines - Mars 2012 (4 pages) **Pages 1 à 4**
- Doc. 2** « Femme : la révolution inachevée. » - Alternatives économiques - Février 2011 (3 pages) **Pages 5 à 7**
- Doc. 3** « Les retraitées trop souvent dépendantes de leur conjoint. » - Alternatives économiques - Septembre 2013 (2 pages) **Pages 8 et 9**
- Doc. 4** Les inégalités sont-elles la faute des femmes ? » - Alternatives économiques poche - Septembre 2013 (2 pages) **Pages 10 et 11**
- Doc. 5** « Les femmes et le pouvoir : une relation ambiguë. » - Psychologies.com - Mars 2011 (3 pages) **Pages 12 à 14**
- Doc. 6** « Filles et sciences : une formule toujours macho. » - Ouest-France - 30 janvier 2014 (1 page) **Page 15**
- Doc. 7** « Les femmes sont davantage confrontées à la pauvreté. Les facteurs à l'origine de cette disparité. » - INSEE Études - Décembre 2010 (4 pages) **Pages 16 et 19**
- Doc. 8** « Égalité hommes-femmes : les entreprises sous pression. » - Les Échos - 21 janvier 2014 (1 page) **Page 20**
- Doc. 9** « Retraite : les femmes, ces oubliées. » - Les Échos - 29 octobre 2013 (2 pages) **Pages 21 et 22**
- Doc. 10** « La palette des métiers exercés par les femmes est beaucoup plus réduite que celle des hommes. » - INSEE Synthèse Flash - Mars 2012 (2 pages) **Pages 23 et 24**
- Doc. 11** « Filles et garçons à l'école : les stéréotypes au piquet. » - L'Express - 15 janvier 2014 (2 pages) **Pages 25 et 26**
- Doc. 12** « Repères législatifs sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes : le cadre juridique national. » - Extrait de DARES Analyses - Mars 2012 (1 page) **Page 27**
- Doc. 13** Extrait du programme d'action 2014 - Ministère des droits des femmes (7 pages) **Pages 28 à 33**
- Doc. 14** Historique du droit des femmes - CNIDFF (2 pages) **Pages 34 et 35**
- Doc. 15** « La représentation des femmes dans les instances politiques nationales. » Observatoire des inégalités - 31 janvier 2014 (2 pages) **Pages 36 et 37**
- Doc. 16** « Emploi, salaires, temps de travail... Les chiffres des inégalités hommes-femmes. » - Le Monde - 3 juillet 2013 (1 page) **Page 38**

- Doc. 17** « Droits des femmes : « Cette loi est un pack réunissant toutes celles qui la précédent. » » - Le Monde - 20 janvier 2014 (2 pages) **Pages 39 et 40**

- Doc. 18** « Egalité homme-femme : une circulaire rappelle les obligations dans la fonction publique. » - Monde.info - 25 juillet 2013 (1 page) **Page 41**

- Doc. 19** Projet de Loi - extrait de l'étude d'impact - Légifrance - 1^{er} juillet 2013 (7 pages) **Pages 42 à 48**

Sciences humaines
Mars 2012
Catherine Halpern

Malgré leur place croissante dans le monde du travail, les femmes sont encore largement minoritaires aux postes de décision. Le «plafond de verre» qui entrave leur carrière constitue une réalité indéniable mais qui résiste à toute explication simpliste.

Qu'est-ce que le plafond de verre ?

Le plafond de verre (*glass ceiling*) est une expression apparue aux États-Unis à la fin des années 1970 pour désigner l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles. La métaphore, si elle n'explique pas le phénomène, a au moins le mérite d'être parlante : tout se passe comme si un plafond invisible empêchait les femmes de grimper les échelons. Plus largement, l'expression «plafond de verre» est aussi pertinente pour tout emploi où il y a possibilité d'une évolution de carrière. La question est alors de comprendre ce qui, à compétences égales, contrarie la progression professionnelle des femmes par rapport à celle des hommes. Cette inégalité des chances est devenue depuis une quinzaine d'années un axe de réflexion important dans la recherche (en particulier en sociologie du travail et des organisations, et dans les études sur le genre), mais aussi dans le champ politique, national, européen ou international, dans le cadre de la lutte contre les discriminations. On ne compte plus les rapports publiés par les pouvoirs publics ou les entreprises sur les inégalités de carrière entre hommes et femmes. Parce que les obstacles sont de plus en plus visibles mais tout aussi lourds, la sociologue Catherine Marry préfère pour sa part parler de «ciel de plomb» pesant sur les carrières féminines. n

Quelle est son ampleur ?

Les femmes sont de plus en plus diplômées mais aussi de plus en plus présentes dans les professions qualifiées. Néanmoins les statistiques mettent en évidence une forte prépondérance masculine aux postes de pouvoir et de décision.-

• Entreprises. En France, les chefs des moyennes et grandes entreprises sont à 93% des hommes. Début 2008, il n'y avait que 7,64% de femmes dans les conseils d'administration des sociétés du Cac 40 (1). Si le nombre de femmes dans les postes d'encadrement varie beaucoup d'un pays à l'autre (*tableau p. 20*) , elles restent dans tous les cas très largement minoritaires dans les postes de direction. Aux États-Unis, par exemple, alors qu'elles représentent tout de même 45% des cadres et managers, elles ne constituent que 5% des cadres dirigeants (2). Les Philippines sont le seul pays à compter autant de femmes que d'hommes dans les fonctions d'encadrement (3), mais elles restent minoritaires dans les postes de direction.

• Politique et haute fonction publique. Fin 2005, les femmes ne représentaient en France que 7% des préfets, 14% des recteurs et 6% des dirigeants de juridictions nationales (Cour de cassation, Conseil d'État, Cour des comptes) (4). Depuis 2007, l'Assemblée nationale compte 107 femmes pour 577 places. Malgré la loi sur la parité, en 2008, il y a 91,5% d'hommes maires dans les villes de plus de 3500 habitants..., et 86,9% d'hommes conseillers généraux (5). Un rapport de la Commission européenne («Women and men in decision-making 2007 – Analysis of the

situation and trends») montre que la proportion des femmes parmi les parlementaires nationaux a augmenté: elle est passée de 16% en 1997 à 24% en 2007. Mais aucune banque centrale des 27 pays membres de l'Union européenne n'est dirigée par une femme.

• Recherche et enseignement supérieur. En 2001-2002, l'université française compte environ 15% de femmes parmi les professeurs de l'enseignement supérieur et 38% parmi les maîtres de conférence, ce qui la place derrière le Portugal mais devant la Norvège, la Suède, le Royaume-Uni ou les Pays-Bas (dans ce pays en 1998, 5% de professeurs et 7% dans ce qui correspond à nos maîtres de conférences) (6). Un plafond de verre que l'on retrouve dans la recherche (encadré p. 22).

D'après l'Insee, en 2005, alors qu'elles comptent pour 45% de la population salariée, les femmes représentent 25,4% des cadres dans le privé et semi-public et le salaire de leurs homologues masculins est en moyenne supérieur de 26,7%. Les femmes cadres ont souvent moins de responsabilités, gèrent habituellement des équipes plus restreintes et sont cantonnées dans certains types de poste, par exemple les ressources humaines ou la communication considérées comme valorisant des compétences relationnelles plus «féminines». Et même quand leur carrière est au début similaire aux hommes, elle tend à patiner, en particulier autour de l'âge de 35 ans (encadrés pp. 21 et 22) . n

(1) Source: www.actiondefemme.fr (2) Marilyn J. Davidson et Ronald J. Burke, «Les femmes dans le management. Une perspective mondiale», *Revue française de gestion*, vol. XXX, n° 151, 2004. (3) Voir Sébastien Farcis, «Les femmes philippines à l'assaut du plafond de verre», *Sciences Humaines*, n° 188, décembre 2007. (4) Insee, *Regards sur la parité*, La Documentation française, 2008. (5) Marie-Jo Zimmermann, rapport «Élections municipales et cantonales 2008: les partis politiques résistent encore à la parité», 2008. (6) Armelle Le Bras-Chopard, «La politique d'égalité des chances femmes/hommes dans l'enseignement supérieur au ministère de l'Éducation nationale», in Christine Bard, Christian Baudelot, Janine Mossuz-Lavau (dir.), *Quand les femmes s'en mêlent. Genre et pouvoir*, La Martinière, 2004.

Le plafond de verre tient-il à des préjugés sexistes ?

Les facteurs d'explication sont à la fois nombreux et hétérogènes. Si les femmes sont parfois l'objet de harcèlement ou de pratiques discriminatoires, il reste que le plafond de verre ne s'explique pas principalement par une discrimination active. Un certain nombre d'études mettent en avant des facteurs psychologiques liés aux poids des stéréotypes et des normes. L'ambition et la compétitivité valorisées dans les carrières apparaissent comme des qualités masculines (1). Ce qu'établissent certaines expériences de psychologie qui révèlent que les concepts comme le charisme, la combativité, le pouvoir, l'autorité..., sont associés implicitement aux hommes et peu aux femmes. Ces stéréotypes auraient un impact à la fois sur le recrutement mais aussi en amont, sur les choix que font les femmes qui les auraient intériorisés. Ce qui expliquerait une moindre ambition professionnelle, une moindre combativité et une moindre confiance en elles. Mais il s'agit peut-être également d'un choix raisonné pour éviter le «coût psychique» qu'il y aurait à surmonter pour s'imposer dans certaines carrières, en particulier dans des métiers scientifiques et techniques, jugés plus «masculins».

L'orientation et les choix professionnels expliquent en partie le plafond de verre. Les femmes optent souvent pour des filières moins « rentables » du point de vue de l'évolution des carrières et des salaires. Si l'on considère les bachelières et les

bacheliers scientifiques de 2002, 22,9% des filles sont entrées dans une classe préparatoire aux grandes écoles, contre 38,8% des garçons. Elles représentent seulement 20% des effectifs des écoles d'ingénieurs qui constituent un vivier de choix pour les cadres dirigeants. Les femmes sont nombreuses dans le secteur des services à la personne et le soin mais beaucoup moins dans l'ingénierie, l'industrie, le bâtiment, l'énergie, l'informatique...

(1) Voir Esther Duflo, « La femme et le plafond de verre », *Libération*, 27 novembre 2006, qui se réfère à deux études, l'une menée par l'université d'Harvard et l'autre par l'université de Pittsburg.

Quelle est la responsabilité des entreprises ?

Le plafond de verre s'explique aussi par des obstacles et des blocages liés à l'histoire et au fonctionnement des organisations et des mondes professionnels. La question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle est cardinale pour appréhender le plafond de verre. Or le modèle du manager idéal reste encore largement masculin. Les entreprises valorisent la disponibilité, laquelle est plus difficile à conjuguer pour les femmes qui assurent encore l'essentiel des tâches domestiques. La maternité, parce qu'elle induit des discontinuités dans la carrière, leur est également préjudiciable. Il en est de même du temps partiel choisi ou contraint (80% est occupé par des femmes) qui le plus souvent constitue un handicap dans la progression de carrière. L'importance accordée par les entreprises à la mobilité (de plus en plus internationale) pose également problème puisqu'elle suppose en général que le conjoint fasse passer sa carrière au second plan, alors que classiquement c'est la carrière de l'homme qui est favorisée.

Autre facteur mis également en évidence, les femmes auraient une plus grande difficulté à bénéficier des réseaux informels dans un monde dirigeant très fortement masculin et qui favorise l'entre-soi. D'autant qu'entretenir son réseau demande beaucoup de temps, ce dont elles ont précisément tendance à manquer.

Comment y remédier

En France, des dispositifs légaux ont été mis en place pour favoriser l'égalité professionnelle des hommes et des femmes, en particulier la loi Roudy de 1983 et la loi Génisson de 2001 qui ont toutes deux un bilan mitigé. Un accord national interprofessionnel a également été signé le 1er mars 2004 pour favoriser l'égalité hommes-femmes et s'engager pour des mesures concrètes autour de plusieurs axes : évolution des mentalités, meilleure orientation, recrutement plus juste, formation continue, garantie des mêmes possibilités de progression de carrière pour les femmes et les hommes, égalité salariale. La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vise à supprimer les écarts de rémunération dans les cinq ans, à mieux articuler la vie professionnelle avec la vie personnelle et familiale, à favoriser l'accès des femmes à la formation continue et à l'apprentissage. Enfin, créé à l'initiative du ministère du Travail fin 2004 dans une perspective volontariste, le label « Égalité » récompense les entreprises, administrations ou associations qui se sont engagées à valoriser et promouvoir l'égalité professionnelle hommes-femmes. En mars 2008, 38 entreprises, représentant plus de 600 000 salariés, l'avaient obtenu.

C'est le cas de l'entreprise Eau de Paris qui a engagé depuis 2005 une démarche volontariste dans un secteur de métiers traditionnellement masculins. Le recrutement entend être plus objectif; l'accent n'est plus mis sur la «disponibilité» qui tendait à écarter les candidatures féminines. De plus, l'entreprise garantit le maintien du salaire pendant le congé maternité, accorde six jours d'absence aux parents d'enfants malades et verse même une prime de garde de 7 euros par jour.

Cet exemple montre qu'il apparaît déterminant de changer la culture d'entreprise pour qu'elle soit davantage sensibilisée à la question de l'égalité hommes-femmes. Cela exige, explique la sociologue Bénédicte Bertin-Mouro, «une révolution culturelle, à l'heure où la performance et l'efficacité sont souvent mesurées à l'aune du temps de présence dans l'entreprise. Il faudrait que les femmes, si on leur en laisse la possibilité, démontrent qu'il est possible d'être performant en gérant le temps autrement. Alors les hommes adopteraient peut-être également ce rythme (1). »
À la fin, c'est sans doute un véritable changement de société que nécessiterait l'éradication du plafond de verre. Telle est la position de Dominique Méda (2) qui appelle à un autre partage des tâches, en particulier ménagères. Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes exigent la «déspécialisation» des rôles et une plus grande implication des hommes dans la sphère domestique.

Il convient de noter que certains pays ont adopté une démarche plus coercitive que celle engagée par la France telle la Norvège qui a ainsi instauré un quota légal de 40% de femmes dans les conseils d'administration depuis le 1er janvier 2006. Les entreprises qui ne s'y conformeront pas seront dissoutes. Un argument de poids!

NOTES :

(1) Entretien avec Bénédicte Bertin-Mouro, «Toujours pas de dirigeantes à l'horizon», *Les Cahiers ENSPTT*, n° 8, avril 1998. (2) Dominique Méda, *Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, coll. «Champs», 2008.

Femmes: la révolution inachevée

Claire Alet
Alternatives Economiques n° 299 - février 2011

Le mouvement vers l'égalité entre hommes et femmes marque aujourd'hui le pas. Certains pays sont cependant plus avancés que d'autres. Tour d'horizon européen.

C'est un petit article glissé dans la loi française sur les retraites votée à l'automne dernier. Sous l'intitulé "Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes", il prévoit des sanctions pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui n'auront pas mis en place des actions pour lutter contre les inégalités professionnelles - essentiellement salariales - entre les sexes (1). Pourquoi des sanctions? Parce que sans elles, très peu d'entreprises jouent le jeu. On en est encore là.

Certes, en deux ou trois générations, la condition des femmes a beaucoup évolué. Mais aujourd'hui, ce mouvement "marque le pas", comme l'écrivent Dominique Méda et Hélène Périvier (voir "En savoir plus"). La France n'est d'ailleurs pas une exception: les Européennes continuent à consacrer en moyenne 17 heures de plus que leurs conjoints chaque semaine aux tâches domestiques et familiales. 31% d'entre elles travaillent à temps partiel, contre seulement 8% des hommes. Et si elles ne sont pas plus touchées qu'eux par le chômage (9,6% en moyenne dans les deux cas), leurs revenus restent inférieurs de 17%.

Un palmarès difficile

Ces moyennes masquent cependant des réalités nationales contrastées. "Chaque pays est un modèle en soi", affirme Hélène Périvier, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE). Ces singularités s'expliquent par l'histoire, les normes sociales et culturelles, et les politiques publiques de chaque pays. Au total, elles rendent difficile la réalisation d'un palmarès européen en matière d'égalité des sexes, même si l'on peut identifier des pays plus avancés que d'autres.

Allemagne: l'emprise de la maternité

Avec un nombre moyen d'enfant par femme de 1,36 en 2009, l'Allemagne a l'un des taux de fécondité les plus bas d'Europe. "La faute à la norme sociale selon laquelle une mère doit rester au foyer", explique Marie-Thérèse Letablier, sociologue au Centre d'études de l'emploi. Cette injonction a entraîné des écarts de salaires entre hommes et femmes parmi les plus élevés d'Europe, les femmes actives se retrouvant souvent dans des emplois à temps partiel ou des "petits boulots". Par ailleurs, de plus en plus de femmes qualifiées ont renoncé à la maternité pour privilégier leur vie professionnelle.

Au début des années 2000, les Verts et les sociaux-démocrates ont mené une réforme de la politique familiale, afin de faciliter la conciliation entre vie familiale et professionnelle: congé parental raccourci, mieux rémunéré et plus ouvert aux pères, large programme d'ouverture de places d'accueil pour les jeunes enfants.

"Aujourd'hui, si le poids de la culpabilité pèse moins sur les mères et si les structures d'accueil pour les jeunes enfants sont plus nombreuses, les mères actives continuent à opter majoritairement pour des temps partiels, ce qui maintient les discriminations en termes de promotion et de rémunération", analyse Marie-Thérèse Letablier.

Par exemple les pays nordiques, souvent présentés comme des modèles, font partie de ceux qui ont poussé le plus loin la recherche de l'égalité. Ils ont mené des politiques familiales visant

à concilier vie professionnelle et vie familiale: prestations familiales généreuses, congés parentaux ouverts aux deux parents et services d'accueil nombreux pour la petite enfance. Du coup, le taux d'activité des femmes y atteint des records et la fécondité reste soutenue (voir tableau page 40). Mais les femmes se retrouvent plus souvent dans des emplois à temps partiel dans le secteur public, moins rémunérateurs. Engendrant de fait des inégalités de revenus un peu supérieures à la moyenne européenne.

Autre univers: les anciens pays communistes. Ils gardent les traces de régimes où l'égalité entre les sexes était plutôt recherchée. Ainsi, en Bulgarie, en Roumanie, en Hongrie ou en Pologne, les écarts de salaires entre les sexes sont sensiblement inférieurs à la moyenne européenne, le temps partiel féminin relativement bas et le nombre de femmes diplômées du supérieur plus élevé que celui des hommes. Toutefois, les structures d'accueil de la petite enfance font cruellement défaut, rendant difficile la conciliation entre activité professionnelle et éducation des enfants (République tchèque, Hongrie). Ce qui explique en partie une moindre participation des femmes au marché du travail.

L'Europe du Sud contrastée

Quant à l'Europe méditerranéenne - réputée patriarcale et machiste -, elle est en réalité coupée en deux: d'un côté, les pays de la péninsule Ibérique; de l'autre, la Grèce et l'Italie. Dans ces deux derniers pays, la participation des femmes au marché du travail reste relativement basse et les inégalités en matière de travail domestique élevées. Par comparaison, le Portugal apparaît comme un Eldorado de l'égalité: taux d'activité élevé, proportion de femmes en temps partiel deux fois inférieure à la moyenne européenne, impact de la maternité sur l'emploi quasi nul, grande proportion de jeunes enfants gardés en structure collective, inégalités salariales et domestiques contenues et forte participation des femmes à la vie parlementaire...

Comment situer les Françaises dans ce tableau européen? Elles apparaissent à bien des égards comme des championnes: elles conjuguent un niveau d'activité supérieur à la moyenne européenne avec une fécondité élevée. Mais à quel prix? Celui d'un risque de surmenage. En tout cas de surmenage: elles consacrent 18 heures de plus que les hommes chaque semaine aux tâches domestiques et familiales. Au prix également d'une mauvaise qualité de l'emploi. Certes, les femmes travaillent de plus en plus, mais elles sont 30% à être à temps partiel (contre 6% des hommes), parmi lesquelles une part non négligeable souhaiterait travailler davantage. De plus, les Françaises sont encore trop souvent confinées au secteur des services, souvent dans des emplois peu valorisants comme dans la grande distribution.

Résultat: le plafond de verre (*) est particulièrement difficile à percer. On compte seulement 10% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées et seulement 19% au Parlement. Il faut dire qu'entre le travail domestique et la vie professionnelle, les Françaises ont finalement peu de temps pour s'impliquer dans la vie collective, moins par exemple que leurs homologues néerlandaises ou allemandes.

Espagne: adieu Monsieur gagne-pain

"La politique espagnole en matière d'égalité de genre fait partie des plus progressistes en Europe", affirme Brigitte Frotié, sociologue à l'Institut des sciences sociales du politique (ISP/CNRS). Entre autres choses, le gouvernement y est paritaire depuis 2004 et la part des femmes au Parlement atteint 36,3%.

Dès la fin du régime franquiste en 1975, la place des femmes dans la société espagnole a évolué, sous l'influence de mouvements féministes actifs. Dépassant le modèle de "Monsieur Gagne-pain" (?), les femmes mariées sont devenues de plus en plus actives, à tel point que le taux d'activité des Espagnoles a aujourd'hui presque rattrapé celui des Françaises. De manière concomitante, la fécondité a beaucoup reculé.

A partir des années 1990, les pouvoirs publics, inquiets du vieillissement de la population et soumis aux objectifs européens, ont lancé des programmes de financement de structures de garde pour la petite enfance. Aujourd'hui, bien que les solidarités familiales perdurent, de plus en plus de jeunes enfants sont gardés en dehors de la famille. *"Coexistent en Espagne un 'familialisme social', dans lequel les solidarités de proximité restent très fortes, et le développement d'un individualisme-féministe"*, analyse Brigitte Frotiée.

Une affaire d'Etats

Comment une Union européenne aussi hétérogène pourrait-elle inciter ses membres à faire mieux? En 2002, dans sa "Stratégie de Lisbonne", elle s'était fixé deux objectifs: un taux d'emploi des femmes à 60% (il était de 58,6% en 2009) et un taux d'enfants de moins de 3 ans accueillis dans des structures collectives de 33% (seuls sept Etats membres ont dépassé ce seuil). Mais les solutions concrètes pour répondre à ces directives européennes restent l'affaire des Etats.

En France par exemple, une loi a été adoptée le 13 janvier dernier pour lutter contre le plafond de verre: elle impose aux conseils d'administration et aux conseils de surveillance des entreprises cotées et des entreprises publiques de compter au moins 20% de femmes en 2014 et au moins 40% en 2017. Pour certains, cette politique des quotas permettra peut-être à quelques femmes d'accéder à des postes à responsabilité, mais elle laissera l'immense majorité au bas de l'échelle, creusant ainsi les inégalités entre femmes. D'autres y voient un mal nécessaire: *"Bien sûr, la politique des quotas engendre des effets pervers. Mais puisque cela n'avance pas, il faut imposer le changement. Un jour, ce sera normal d'avoir 50% de femmes dans les hautes sphères dirigeantes"*, affirme Hélène Périvier. Le combat continue!

* Plafond de verre : l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans la hiérarchie professionnelle.

Les retraitées trop souvent dépendantes de leur conjoint

Alternatives Economiques Femmes-hommes, l'égalité en action

Poche n° 063 - septembre 2013

La retraite est un miroir grossissant des inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail. D'où la nécessité de revoir les systèmes de solidarité et de lutter contre les aléas des carrières des femmes.

Les pensions des femmes sont nettement inférieures à celles des hommes. C'est bien sûr un reflet des inégalités salariales, mais pas seulement. Car les écarts de pensions sont encore plus prononcés que les écarts de salaires. En cause : le mode de calcul des retraites, basé sur le niveau de rémunération, mais aussi sur la durée de carrière. Ce qui pénalise doublement les femmes.

Fin 2008, les hommes touchaient en moyenne 1 740 euros de retraite, contre 1 157 euros pour les femmes. Ces inégalités de pensions entre sexes vont néanmoins diminuer dans les années à venir. Grâce notamment à la hausse continue des taux d'activité féminine. Autrement dit, depuis un demi-siècle, les femmes travaillent de plus en plus et donc cotisent également de plus en plus pour leur retraite. Mais ce phénomène de rattrapage est limité. Le ratio qui rapporte la pension des femmes à celle des hommes devrait se stabiliser à un peu plus de 0,8 pour les générations nées après 1960 (contre 0,6 pour la génération née en 1930).

Pourquoi un tel coup d'arrêt ? Principalement parce que les femmes continuent d'interrompre leur carrière au moment où elles font des enfants. C'est certes moins fréquent qu'auparavant, mais l'arrivée d'un enfant a d'autres types d'impacts sur leurs carrières, comme un recours important au temps partiel ou une évolution salariale plus faible. Sur ce dernier point, la cause des femmes fait du surplace : les écarts de salaires entre sexes stagnent depuis les années 1990.

Des droits familiaux et conjugaux inadéquats

D'où l'intérêt de tous les mécanismes de solidarité que compte notre système de retraite. Sans ces dispositifs, les inégalités seraient plus importantes encore [1]. Ils sont en effet loin d'être anodins, puisqu'ils représentent au total un cinquième de la masse des retraites. Le problème, c'est qu'ils ne sont pas toujours bien ciblés. C'est particulièrement vrai des droits familiaux et conjugaux qui visent à compenser les aléas de carrière dont les femmes sont victimes. Comme le note un récent rapport de l'Institut des politiques publiques (voir "Pour en savoir plus"), *"les droits familiaux et conjugaux, même s'ils jouent déjà un rôle important dans la réduction des inégalités de pension entre hommes et*

femmes, sont souvent inadéquats à corriger les inégalités à la source. Ils opèrent dans certains cas une redistribution opaque, et donc mal maîtrisée, qui réduit d'autant leur efficacité à budget constant." A tel point, d'ailleurs, que la commission pour l'avenir des retraites, présidée par Yannick Moreau et chargée par le Premier ministre de faire des propositions pour la prochaine réforme des retraites, recommandait "une remise à plat" de ces dispositifs [2].

Des majorations plus ou moins efficaces

La majoration de pension pour trois enfants et plus est particulièrement controversée. Les parents concernés ont en effet droit à un bonus de 10 % sur le montant de leur pension. C'est un dispositif qui coûte très cher (6 milliards d'euros en 2010, soit 4 % des pensions totales versées), mais qui ne réduit pas les inégalités de pension entre les sexes, puisque les hommes comme les femmes y ont droit. Le gain est d'ailleurs mécaniquement plus important pour les hommes, puisqu'ils touchent des retraites plus élevées et que cette majoration est proportionnelle. Pour la même raison, ce mécanisme est socialement injuste, puisqu'il bénéficie davantage aux retraités aisés. Une piste pourrait être de le remplacer par un bonus forfaitaire versé dès le premier enfant, ce qui aurait un fort impact redistributif au bénéfice des petites retraites.

Il existe également une majoration de durée d'assurance. Dans le privé, pour chaque enfant, une mère valide une année au titre de l'accouchement, et les parents bénéficient d'une année supplémentaire au titre de l'éducation de leur enfant, qu'ils doivent se répartir entre eux [3]. Dans le public, les règles sont un peu différentes : la mère a droit à six mois au titre de l'accouchement et les périodes d'interruptions sont compensées jusqu'à trois ans. Là encore, le coût est important (5,5 milliards d'euros en 2010), mais l'impact sur le niveau de pension des femmes est beaucoup plus net : pour les bénéficiaires, le gain de pension moyen est de 20 %. La principale limite de ce dispositif est qu'il joue sur la durée d'assurance, mais pas sur le salaire de référence qui sert de base au calcul de la pension de retraite. Si une femme passe à temps partiel pour s'occuper de ses enfants et voit donc ses revenus diminuer sensiblement, cela ne sera pas compensé au moment de la retraite.

Les pensions de réversion à effet limité à l'avenir

Reste les pensions de réversion, qui permettent de maintenir le niveau de vie des veuves après le décès de leur conjoint. Cela représente une masse d'environ 30 milliards d'euros, soit 12 % de l'ensemble des pensions de retraite et les femmes représentent 91 % des bénéficiaires. Mais d'un régime à l'autre, les règles diffèrent et les inégalités sont fortes. D'autre part, les transformations à l'oeuvre dans la famille vont limiter l'efficacité de ce dispositif. De plus en plus de femmes seules, divorcées, séparées ou célibataires vont arriver à la retraite et ne pourront plus, ou moins bien, compter sur les ressources d'un conjoint décédé. Ce sont donc les droits directs à la retraite des femmes qu'il faut renforcer en priorité, ceux qu'elles acquièrent en cotisant tout au long de leur vie professionnelle. D'où la nécessité d'agir bien avant l'âge de la retraite, en réduisant les aléas de carrière des femmes. Cela passe notamment par une politique ambitieuse d'accueil de la petite enfance ou une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Les inégalités sont-elles la faute des femmes ?

Entretien avec Dominique Méda*, philosophe et sociologue, professeure à l'université Paris-Dauphine, associé au Centre d'étude de l'emploi (CEE) et Anne-Cécile Sarfati*, directrice déléguée du programme Elle actif et rédactrice en chef adjointe du magazine *Elle*
Propos recueillis par Claire Alet
Alternatives Economiques Poche n° 063 - septembre 2013

Face aux blocages persistants vers l'égalité, les moyens d'agir sont à trois niveaux : celui des politiques publiques, celui des entreprises et celui des marges de manoeuvre individuelles. D'après vous, quels sont les blocages à l'égalité professionnelle ?

Dominique Méda : J'en vois trois principaux. Il y a d'abord le problème de l'orientation. Les filles sont toujours moins nombreuses en filières scientifiques, en classes préparatoires et dans les filières techniques. Elles sont certes aujourd'hui plus diplômées que les hommes, mais pas dans les spécialités les plus porteuses. Même si les choses sont en train de bouger. Ensuite, il y a le choc de l'arrivée de l'enfant, qui continue à bouleverser les trajectoires professionnelles féminines bien plus que celles des hommes. Enfin, les femmes continuent à se confronter aux stéréotypes des recruteurs, qui ne leur donnent pas toute leur place ni en termes de responsabilités ni en termes de salaire.

Anne-Cécile Sarfati : Ces stéréotypes sont certes portés par les recruteurs, mais aussi par les femmes elles-mêmes car elles les ont intériorisés. Cela vient notamment du fait que le monde du travail a été fait par les hommes pour les hommes. Avec des règles non écrites, comme celles concernant le système de promotion dans l'entreprise, qui sont moins connues des femmes. Ces règles relèvent de la compétition et ne sont pas sans rappeler les jeux auxquels jouent les garçons dans les cours de récréation [voir encadré page 8]. C'est peut-être pour cette raison que ces règles leur sont plus familières. Aujourd'hui, les inégalités ne viennent pas d'un problème de compétences. Le problème, c'est de savoir monter dans l'entreprise. Or les femmes ne travaillent pas assez le savoir-être et le faire-savoir, qui est peut-être aussi important que le savoir-faire.

Comment agir face à ces blocages ?

A.-C. S. : Les entreprises doivent se rénover en interne. Beaucoup de grandes entreprises ont déjà lancé des programmes dits de "mixité". De plus en plus d'entre elles s'affirment *women's friendly*. Des PME prennent également des initiatives. Par exemple, un cabinet d'assurance de vingt personnes à Clermont-Ferrand a dédié une pièce au sein de l'entreprise pour accueillir les enfants en cas d'imprévu. Une autre PME lyonnaise a mis en place une individualisation des contrats de travail, afin de s'adapter aux contraintes de chacun des salariés.

D. M. : Attention à ne pas détricoter le droit du travail ! Il ne faut pas ramener les négociations sur le temps de travail à des négociations individuelles. Il faut des règles et des processus de réduction du temps de travail collectifs comme ce fut le cas au moment du passage aux 35 heures. Les politiques publiques sont le premier levier pour combattre les inégalités femmes-hommes.

Quelles devraient être ces politiques publiques ?

D. M. : Tout d'abord, il faut permettre une meilleure répartition des tâches familiales entre les femmes et les hommes en développant massivement les modes d'accueil des jeunes enfants et les activités périscolaires. Au sein du Laboratoire de l'égalité [1] (voir page 28), nous considérons que c'est une condition pour la réforme du congé parental : celle qui est actuellement proposée ne nous convient pas. Deuxièmement, il faut raccourcir la norme de travail à temps complet : c'est la seule où les femmes font figure d'exception pour permettre aux hommes et aux femmes de travailler et de s'occuper de leurs enfants. Troisièmement, il faut une politique scolaire qui permette aux filles d'aller dans les filières où elles ne sont pas encore suffisamment représentées. Enfin, je crois à la nécessité de quotas et de sanctions exemplaires envers les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale.

10 / 48

Une nouvelle réduction du temps de travail, ce serait une des solutions ?

A.-C. S. : L'idée d'une réduction du temps de travail est séduisante, même si le contexte économique n'y semble pas favorable. Ce qui est sûr, c'est qu'il faut que les entreprises en finissent avec la culture du présentéisme. Cela n'a plus aucun sens à l'heure de la dématérialisation et de plus, cela pénalise plus particulièrement les femmes. Certaines entreprises ont mis en place des systèmes pour y remédier, comme la possibilité de faire du télétravail ou l'interdiction des réunions tôt le matin ou tard le soir. Mais il faut que ces politiques s'adressent aux hommes autant qu'aux femmes. Les entreprises doivent aussi prendre leur part de prise en charge de la garde des enfants. Par exemple, Ferrero a présenté lors du forum Elle active ! [2], organisé en avril dernier à Paris, leur système d'accueil des enfants des salariés les mercredis et pendant les vacances scolaires. Il faut être pragmatique : si les entreprises peuvent prendre en charge le plus de choses possible, qu'elles le fassent !

D. M. : Le problème, c'est qu'il y a tellement de chômage aujourd'hui, que l'on n'a pas besoin de donner des acquis supplémentaires pour attirer ou conserver les salariés. Globalement, le rapport de force n'est pas en leur faveur. C'est pour cette raison qu'il est très difficile d'avancer sur ces sujets.

A.-C. S. : C'est moins vrai du côté des cadres dits "à haute valeur ajoutée", par exemple dans les grands cabinets de conseil. Comme les recruteurs recherchent les meilleurs talents, ils sont obligés de puiser dans le vivier de femmes et cela donne davantage de force à ces dernières.

Il n'y a donc pas besoin de mettre des quotas pour donner plus de place aux femmes ?

D. M. : Je ne suis pas d'accord avec Anne-Cécile Sarfati. Même dans les milieux qui recrutent des cadres hautement qualifiés, les femmes sont considérées par les recruteurs comme un risque et sont moins rémunérées. Les grandes entreprises qui se disent *Women's friendly* font beaucoup de communication. Mais la participation des femmes à tous les échelons de responsabilité ne bouge pas vite. Je suis en faveur des quotas à tous les niveaux, jusqu'à ce que les principales inégalités soient résorbées.

A.-C. S. : Je suis d'accord sur les quotas. Si nous laissons faire le jeu naturel des choses, ce sera trop lent et nous et nos enfants ne connaîtrons pas l'égalité au travail.

Cela signifie-t-il que les femmes ne peuvent pas agir de leur côté ?

A.-C. S. : Les femmes ont tout de même des marges de manoeuvre individuelles. La preuve, c'est que certaines y arrivent. Dans mon livre, j'incite les femmes à connaître les règles du jeu implicites du monde du travail. Par exemple, il est important de communiquer sur ses résultats, ses réussites. Les femmes souffrent encore trop souvent du syndrome de la "bonne élève", qui consiste à croire qu'elles seront récompensées de leurs efforts de manière automatique. Dans le milieu de l'entreprise, on obtient ce que l'on demande, pas ce que l'on mérite. Cela ne veut pas dire qu'elles doivent se transformer en hommes, mais elles doivent prendre conscience que ce milieu est très compétitif.

D. M. : Il faut certes que les femmes et les hommes jouent à armes égales, mais cela ne veut pas dire que les uns et les autres soient exclusivement voués à la compétition économique. L'enjeu est plutôt de parvenir à tout partager, y compris le rôle de soin autrefois dévolu aux femmes.

Etes-vous optimistes ?

A.-C. S. : Je préfère me dire que les choses vont bouger vers plus de mixité. On commence d'ailleurs à l'observer avec la "génération Y". De plus en plus de jeunes hommes aspirent à pouvoir mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et à ne plus tout donner au travail. De même, les femmes veulent pouvoir "concilier". Le mythe des années 1980 de la *working woman* a vécu. Le monde du travail dans son ensemble a tout à gagner à davantage de mixité.

D. M. : Mais c'est sans compter sur les résistances très fortes de certains hommes qui sont tétanisés à l'idée que plus de mixité et d'égalité viendrait bouleverser le couple et la répartition traditionnelle des rôles. On a pu le constater dans les débats qui ont suivi la publication de *La fin des hommes* [3]. C'est pour cela que les femmes doivent continuer à s'exprimer davantage et doivent développer une conscience politique pour exiger plus d'égalité.

A.-C. S. : Les femmes doivent apprendre les règles du jeu et se dire que le féminisme n'est plus un gros mot.

M / 48

Les femmes et le pouvoir : une relation ambiguë

Psychologies.com (mars 2011)

Plus diplômées que les hommes, les femmes continuent d'être sous-représentées à la tête des organisations. Si elles rencontrent de réels obstacles dans un monde encore très masculin, peut-être ont-elles aussi à dépasser leurs propres inhibitions. Groupes de réflexion et stages de développement personnel se multiplient pour les aider à progresser à leur façon.

Lawrence Lemoine

"Si tant de femmes talentueuses échouent à s'accomplir dans le monde de l'entreprise, c'est qu'elles ne connaissent pas les règles non écrites qui le gouvernent – et que les hommes connaissent instinctivement car elles sont aussi celles de leurs jeux d'enfants. » Nous sommes à Évian-les-Bains, le fief de Danone, dans l'étonnant auditorium construit pour accueillir le pianiste russe Rachmaninov, une grange dans laquelle pousse une forêt de bouleaux éclairés par des lustres en cristal. Sur scène, la Canadienne JoAnne Freeman, formatrice en leadership féminin, s'adresse à une assemblée de quelque deux cents femmes et une poignée d'hommes, repérés comme des talents dans leur entreprise ou susceptibles de faire avancer la mixité. La neige qui paralyse l'aéroport de Roissy a failli empêcher un tiers des participants de rejoindre cette première édition du programme Eve, un séminaire de développement personnel né de l'hypothèse suivante : « Et si le plafond de verre n'était pas seulement au-dessus, mais aussi dans la tête des femmes ? Si leur ascension était compromise "aussi" parce qu'elles ont peur de ne pas y arriver ? » interroge Anne Thévenet-Abitbol, directrice prospective et nouveaux concepts du groupe alimentaire, et coordinatrice de l'événement.

Jeu de filles ou jeu de garçons

Sur le plateau de l'auditorium, JoAnne Freeman déroule avec aisance un show réglé au millimètre. « Je vais vous raconter une anecdote. Il s'agit d'un coach sportif qui entraîne une équipe féminine de football. Il décide de tout plaquer au motif qu'il ne comprend rien aux filles. Il explique : "Quand un garçon arrive en retard à l'entraînement, je lui fais faire des tours de stade en courant. Quand je donne la même punition à une fille, elle se met à pleurer et toutes ses copines me tombent sur le dos." » Depuis qu'ils sont petits, enchaîne-t-elle, « les garçons jouent à des jeux compétitifs, en équipe, dehors, avec des règles auxquelles ils aiment obéir. Leur but : gagner. Les filles, elles, se fichent des règles et de gagner. Elles ont une meilleure copine avec laquelle elles aiment rester à la maison pour partager leurs émotions et leurs ressemblances. Leur but, c'est l'amitié ». La formatrice en arrive au clou de sa présentation : les règles qui peuvent faire gagner les femmes. « Un : demander ! Les femmes ne demandent pas, elles attendent qu'on les récompense pour leur travail. Cela ne marche pas. Deux : dire non. Les hommes se concentrent sur les tâches les plus visibles. Les femmes n'osent pas refuser les corvées, elles ont appris à être gentilles. Trois : se mettre en avant. Personne ne va remarquer ce que vous accomplissez si vous ne vous en vantez pas. » Les commandements s'enchaînent, impertinents : « Ayez toujours l'air de soutenir votre patron, même si c'est un incompetent », « Fake it till you make it » (faites semblant jusqu'à ce que vous réussissiez). La salle rit, mitigée : « Je ne suis pas sûre de vouloir adopter les défauts des mecs », glisse une auditrice à sa voisine.

La féminité ou la puissance ?

Paris, dans le cabinet de Sophie Cadalen, psychanalyste et auteure des *Femmes de pouvoir, des hommes comme les autres ?* (Seuil, 2008) « Souvent, les femmes justifient leurs difficultés à accéder à des responsabilités élevées par leur refus de jouer le jeu politique, remarque-t-elle. Cet argument masque parfois une peur de se mouiller, d'affirmer ses ambitions. Or, l'ambition, ce n'est pas tendre, pas gentil. Cela relève de cette position phallique qui consiste à brandir un désir impérieux. Chez la femme, c'est encore perçu comme impudique. On préfère la voir tournée vers les désirs des autres. » D'où cette pluie de critiques qui s'abat sur celles qui osent gravir les échelons, soupçonnées de jouer des coudes ou jugées sur leur apparence. « Celles qui sortent du lot renvoient chacun à ce qu'il s'autorise ou pas », analyse Sophie Cadalen. Mais, surtout, voir les femmes arriver aux commandes de la vie sociale « met en cause trop de choses, à commencer par nos identités sexuelles, qui se définissent l'une par rapport à l'autre », affirme la psychanalyste. Ce que les femmes gagnent, les hommes ont peur de le perdre.

12 / 48

Dans un contexte où la parité est valorisée et promue par les deux sexes, ces résistances sont surtout inconscientes. « C'est ce que montre le cas Heidi Roizen, aujourd'hui enseigné aux étudiants de la Harvard Business School », raconte Béatrice Toulon, coach et fondatrice de Maestria consulting, un organisme de formation spécialisé dans la mixité. Heidi Roizen existe, c'est une entrepreneuse de la Silicon Valley, en Californie. En 2002, elle rédige un rapport pour étayer sa candidature à un poste de capital-risqueur. Ce document est présenté à l'université Columbia, à New York, à des étudiants divisés en deux groupes. Les uns savent que l'auteure est Heidi, les autres croient qu'il s'agit d'un certain Howard, un alias. On leur demande d'évaluer le rapport. Qu'il s'agisse du groupe Heidi ou du groupe Howard, le travail est jugé tout aussi excellent. On leur demande ensuite s'ils aimeraient côtoyer Heidi ou Howard, à la lumière de ce qu'ils ont lu. « Tandis que Howard est perçu comme un chic type avec lequel ils pourraient aller pêcher, Heidi est jugée brillante mais froide et un peu arriviste, révèle Béatrice Toulon. Ce qu'enseigne ce cas, c'est que, si nous sommes capables de juger objectivement le travail d'un homme ou d'une femme, il nous est encore difficile d'admettre que les femmes puissent être à la fois puissantes et sympathiques. » Un écueil pour celles qui aspirent à de hautes fonctions.

La carrière ou la maternité ?

À l'hôpital Sainte-Anne, à Paris, Fatma Bouvet de La Maisonneuve, psychiatre, voit arriver de plus en plus de *superwomen* en plein burn-out, un syndrome d'épuisement qui touche trois femmes pour deux hommes. « Elles craquent, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, car les rythmes de l'entreprise ne sont pas adaptés aux leurs », décrypte-t-elle. Être disponible pour des réunions tardives, pour des déplacements intempestifs et pour ses enfants relève souvent du casse-tête. « Qu'on le veuille ou non, les femmes ont des spécificités qui ne devraient pas remettre en cause le principe d'égalité, mais conduire à des aménagements », considère la psychiatre. Spécificités biologiques, comme la capacité de tomber enceinte, mais aussi la ménopause, « une période à laquelle elles commencent à douter de leurs potentiels et de leur avenir, et qui devrait être prise en compte par les politiques de prévention, mais que l'on continue de considérer comme une futilité ». Spécificités psychologiques, comme « ce sentiment permanent d'imposture et d'insuffisance, parce qu'elles partent à 17 h 30 pour pouvoir aller chercher leurs enfants, en ayant parfois déjeuné d'un sandwich pendant que d'autres passent deux heures au restaurant. Résultat : beaucoup redoutent d'annoncer leur grossesse, car elles savent qu'en dépit de la loi elles seront placardisées ou licenciées. Et l'on voit de plus en plus de *rising talents* ["talents prometteurs", ndlr] de 38-40 ans, complètement désocialisées car leurs copines ont construit des familles, envisager de faire un enfant seule avant qu'il ne soit trop tard. À un certain niveau de responsabilités, poursuit Fatma Bouvet de La Maisonneuve, elles sont mises devant un choix impossible, la carrière ou les enfants, et on leur reproche en plus de ne pas savoir gérer leur stress, de ne rien vouloir lâcher. Mais lâcher quoi ? »

« Je ne connais pas une femme à qui l'on n'ait jamais dit : "Mais, et tes enfants ?" assure Sophie Cadalen. Si elles n'en ont pas, on les juge trop carriéristes ou pas assez femmes. Si elles en ont, tout le monde, à commencer par leurs propres mères, imagine qu'ils pâtissent de leurs choix professionnels. » Même si la parentalité est de plus en plus partagée dans les couples, elle reste majoritairement le bastion des femmes, « dans lequel elles s'enferment parfois elles-mêmes parce qu'il est leur pouvoir à elles, observe la psychanalyste. Mais, là encore, si elles veulent faire entendre d'autres désirs, elles doivent apprendre à partager ce pouvoir-là sans culpabilité ».

Décrocher ou se faire aider ?

Aux États-Unis, le phénomène des « décrocheuses » commence à faire couler beaucoup d'encre. Il s'agit de femmes qui ont consacré trop d'énergie à leur carrière et qui décident, car elles en ont les moyens, de tout plaquer pour s'investir dans des ONG, des programmes d'alphabétisation, des fermes biologiques ou pour rester à la maison. Les femmes doivent-elles renoncer au pouvoir pour être heureuses ? Certainement pas. « Mais leur situation ne pourra évoluer qu'au prix d'un effort collectif qui implique les hommes, les organisations de travail et les pouvoirs publics », estime Cécile Daumas, journaliste et cofondatrice du Laboratoire de l'égalité, dont la priorité pour 2011 est de mettre l'équité professionnelle au cœur de la future élection présidentielle. « Pour que les choses bougent, il faut un engagement politique fort qui se traduise par des réformes audacieuses, comme limiter les contrats précaires des femmes ou partager le congé parental avec les hommes... C'est tout un fonctionnement historique et social à modifier. »

À chacune d'exercer son droit de vote à bon escient. Et de travailler en parallèle à asseoir sa confiance en elle. Brigitte Grésy, inspectrice générale des affaires sociales et auteure en 2009 d'un rapport sur l'égalité

13 / 48

professionnelle hommes-femmes, voit d'un bon œil la multiplication des réseaux de femmes influentes, une tendance que couronnent des événements internationaux comme le Women's forum de Deauville ou le TED Women. D'abord parce que « c'est lorsque les femmes quittent l'entreprise le soir que les hommes restent pour se partager les postes » et que les réseaux permettent de nourrir des relations utiles. Ensuite parce que « leur progression se fait par identification à des modèles féminins de réussite ». Mais pourquoi rester entre elles ? « Il ne s'agit pas de rejouer la guerre des sexes, indique Chine Lanzmann, coach en leadership féminin, mais d'ouvrir un espace dans lequel elles cessent de s'effacer pour laisser parler les hommes, et où elles puissent partager leurs bonnes pratiques, se donner la reconnaissance qui leur manque. » Certains réseaux, comme celui qu'elle a créé (Womanimpact.com), conjuguent un volet relationnel et un volet développement personnel. Il s'agit, par exemple, de comprendre avec l'analyse transactionnelle dans quelle posture (celle de l'enfant soumis ou de l'enfant libre, du parent critique ou nourricier...) nous nous trouvons au travail et comment évoluer. Ou, encore, comme le propose Vanina Gallo dans ses soirées Mythe me, de s'inspirer des déesses antiques pour explorer les différentes facettes de la puissance féminine. Au travail, les filles !

La mixité est un plus pour l'entreprise

« C'est le secret le mieux gardé de l'économie : plus les femmes sont représentées dans les équipes dirigeantes, plus les résultats des entreprises sont élevés », a affirmé Elisabeth Laville, fondatrice du cabinet Utopies, lors du programme Eve. Une réalité corroborée par le rapport annuel « Women matter » (McKinsey & Company) ou par l'enquête « Féminisation et performances économiques des entreprises » (Ceram Business School, 2009). Selon cette dernière, lorsque le taux d'encadrement féminin est supérieur à 35 %, la rentabilité de l'entreprise augmente de 96 %, sa productivité de 34 % et les emplois générés par elle de 157 %. Son auteur, Michel Ferrary, démontre également que les entreprises les plus mixtes ont mieux résisté à la crise de 2008. Qu'on se le dise.

« Les réseaux de femmes m'ont aidée à progresser »

Claire, 35 ans, directrice de projet marketing et santé

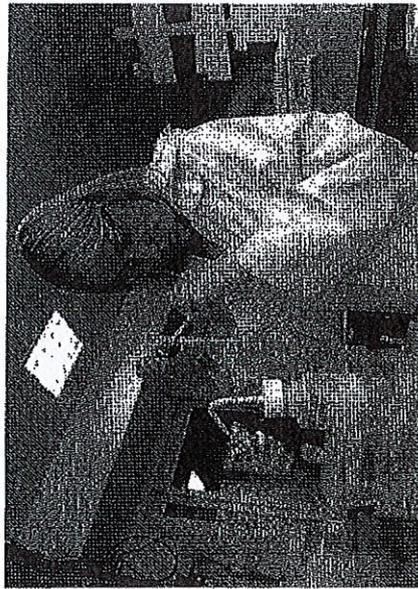
« Je n'ai pas rencontré trop de difficultés à progresser dans mon entreprise, même si le plafond de verre existe. Il faut dire que je ne suis pas dans une recherche effrénée de pouvoir. Ce qui m'intéresse, c'est d'avoir de l'impact, d'être engagée sur des missions qui ont du sens pour moi et de construire collectivement. L'enjeu est avant tout d'être en accord avec moi-même, d'oser me donner les moyens de mes ambitions personnelles et professionnelles. Dans mon groupe, je suis l'une des rares directrices aux quatre cinquièmes de temps. J'ai fait ce choix après la naissance de mon deuxième enfant : je culpabilisais en permanence, à la maison et au bureau. Ce temps partiel n'est pas toujours simple à gérer, mais je l'ai voulu pour gagner de la qualité de vie, du temps avec mes enfants. Dans l'ensemble, j'ai le sentiment qu'être une femme n'est pas un problème dans ma carrière. Mais je suis assez emblématique des barrières que beaucoup s'imposent à elles-mêmes. Par exemple, j'ai toujours un petit sentiment d'illégitimité, l'impression de ne jamais en faire assez pour prouver ma valeur. Et puis je souffre du syndrome de la bonne élève : j'ai tendance à me focaliser sur ma capacité à délivrer des résultats, et cela quelquefois au détriment de ma participation à la vie politique de l'entreprise. Mais je n'ai pas le temps. C'est le choix que font beaucoup de mères qui ne peuvent s'éterniser le soir au travail. D'où l'intérêt, pour moi, de fréquenter des réseaux de femmes dans mon entreprise : elles m'ont aidée à mettre le doigt sur cet enjeu à un moment où j'aspirais à ne plus être l'éternel jeune talent et à marquer une progression. Ces réseaux sont précieux, car ils permettent un parler vrai, une solidarité et une prise de conscience de nos freins collectifs et individuels. »

Ouest-France

Filles et sciences : une formule toujours macho

Rennes - 30 Janvier

Alors qu'elles représentent la moitié des élèves en filière scientifique au lycée, les filles sont bien moins nombreuses dans l'enseignement supérieur. |



Linda BENOTMANE.

Pour attirer les filles dans les filières scientifiques et casser les clichés, Femmes et mathématiques et Animath organisent la journée Filles et maths : une équation lumineuse, à l'Insa.

L'initiative

Concernant les filles et les maths, les clichés ont la vie dure. « Pas faites pour les maths, trop prenant pour la vie de famille », ces images d'Épinal continuent de se propager dans les esprits. Si bien que les filles osent

moins se lancer dans les filières scientifiques que les garçons. »

À Rennes, pour la première fois, une journée est organisée ce jeudi pour surmonter ces préjugés. Les associations Femmes et mathématiques et Animath organisent la journée Filles et maths : une équation lumineuse, à l'Institut national des sciences appliquées (Insa).

Marie-Pierre Lebaud, directrice de l'Institut de recherche sur l'enseignement des mathématiques à Rennes, rapporte ces chiffres. « À l'UFR (Unité de formation et de recherche, NDLR) de maths de Rennes, il n'y a qu'une dizaine de femmes sur une centaine de chercheurs. Alors qu'elles représentent 50 % des lauréats du bac S, la plupart ne poursuivent pas de formations scientifiques. Elles sont seulement entre 20 et 30 % dans les filières scientifiques après le bac. »

La directrice, elle-même scientifique de formation, témoigne de son parcours « J'ai étudié à l'École normale supérieure il y a vingt ans. Dans ma promotion de 30 personnes, nous n'étions que deux filles. Aujourd'hui, les proportions ont évolué, mais pas suffisamment. »

« Avoir un modèle »

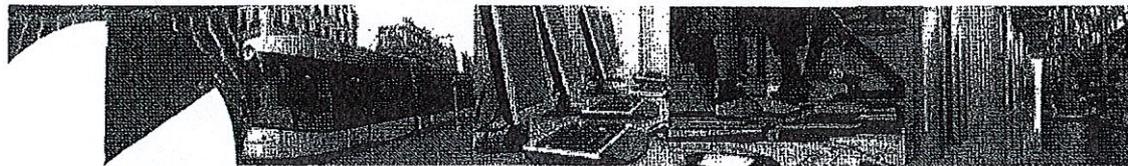
L'univers des maths et des sciences serait-il macho ? « Oui, et les clichés qui relient le genre et les sciences perdurent, déplore Marie-Pierre Lebaud. Avec cette journée, il ne s'agit pas de leur dire qu'elles doivent toutes se diriger vers les sciences, mais de leur faire prendre conscience des stéréotypes qui conditionnent leur choix, sans qu'elles s'en rendent compte. Des études ont été faites. C'est édifiant. Par exemple : dans une classe de collage, nous demandions à des élèves de reproduire une figure géométrique. Les résultats sont différents selon que les élèves sont en classe de maths ou en arts plastiques. En maths, les filles n'y arrivent pas. En

cours de dessin, elles sont meilleures que les garçons. »

Ce jeudi, les lycéennes sont invitées à rencontrer des femmes scientifiques et ingénieures pour parler de leur métier, de leur façon de concilier leurs vies privée et professionnelle, etc. « Une quinzaine de femmes vont parler de leur métier : des géomètres, des enseignantes chercheuses, des géomatheiciennes... Avoir un modèle peut être utile pour se diriger vers des études. »

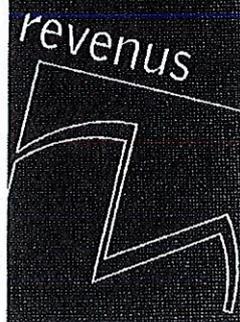
D'ailleurs, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à avoir marqué l'histoire des sciences. « Elles furent longtemps cantonnées à l'étude des humanités. Par exemple, aucune femme n'a jamais été primée dans le prix Nobel des maths : la médaille Fields. »

À défaut de trouver la perle rare, cette journée devrait permettre à toutes de multiplier les perspectives professionnelles.



**INSEE
ÉTUDES**

PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR



Les femmes sont davantage confrontées à la pauvreté. Les facteurs à l'origine de cette disparité

En Provence-Alpes-Côte d'Azur comme en France, les femmes vivent plus souvent que les hommes dans des conditions de pauvreté. Dans la région, 15,7 % des femmes adultes, contre 13,1 % des hommes sont pauvres.

Différents facteurs se cumulent pour générer cette disparité : les femmes sont plus souvent seules ou parents isolés ; elles sont moins souvent en emploi ; enfin, lorsqu'elles travaillent, elles perçoivent des salaires plus faibles. Elles occupent notamment plus souvent que les hommes des emplois à temps partiel et exercent des activités moins valorisées.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'écart de niveau de vie entre les hommes et les femmes est amplifié.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur comme en France, les femmes sont davantage confrontées à la pauvreté que les hommes. Parmi les adultes, 15,7 % des femmes vivent sous le seuil de pauvreté (908 € par mois par unité de consommation en 2007), contre 13,1 % des hommes dans la région. Ce constat transparait à travers le recours aux minima sociaux. Les deux tiers des allocataires de minima sociaux de Paca sont en effet des femmes.

L'écart de pauvreté entre les hommes et les femmes est encore plus creusé en Provence-Alpes-Côte d'Azur qu'au niveau national. En premier lieu parce qu'il y a davantage de femmes seules et de mères isolées dans la région. Cette caractéristique explique les deux tiers de la différence avec l'échelon national. En second lieu parce que leurs situations sont plus difficiles.

Des situations familiales plus fragiles

Premier facteur récurrent à l'origine de la disparité de niveau de vie : les femmes sont plus souvent seules ou mono-parent que les hommes (une femme sur trois, contre un homme sur cinq en Paca). Elles vivent donc plus fréquemment dans un foyer, ne disposant au mieux que d'un seul revenu. Ce phénomène ne cesse de progresser.

En Paca, 86 % des parents isolés sont des femmes. Celles-ci sont fortement exposées à la pauvreté. Le risque de pauvreté est en effet deux fois plus fort pour les parents isolés que pour la moyenne des ménages. Près de 35 % des mères isolées sont pauvres en Paca, contre 22 % des pères isolés.

www.insee.fr

- Régions
- Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Les publications



PRÉFET DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR

Délégation Régionale
aux Droits des Femmes
et à l'Égalité



16 / 48

En Paca, un enfant sur quatre vit dans une famille monoparentale en 2007 (un sur cinq au niveau national). Parmi eux, 285 000 vivent avec leur mère et 49 000 avec leur père. L'accompagnement des mères isolées et de leurs enfants constitue donc un levier d'action pour l'amélioration des conditions de vie des femmes et la réduction des inégalités.

Comme les hommes seuls, les femmes seules sont également très exposées à la pauvreté. En 2007, 18,4 % d'entre elles vivent avec moins de 908 € par mois dans la région. Les personnes seules sont par ailleurs souvent âgées : 61 % des femmes seules ont 60 ans ou plus. Et les pensions de retraite des femmes (hors complément) sont deux fois plus faibles que celles des hommes. Elles ont eu en effet des carrières moins longues et globalement moins bien rémunérées. En intégrant les compléments (réversion, majoration pour enfants, minimum vieillesse), le montant de leur retraite représente les deux tiers de celle des hommes.

Seulement une femme sur deux en emploi

À situation familiale identique, les taux de pauvreté des femmes restent supérieurs à ceux des hommes : la situation professionnelle des femmes est le second facteur à l'origine des disparités de niveau de vie entre hommes et femmes.

Pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes

Mesurer les disparités et comprendre leurs causes constituent des outils précieux de prise de conscience et d'action. Ceci permet d'adapter les politiques publiques afin de réduire les inégalités et de mettre en place des actions qui tiennent compte des besoins différenciés des hommes et des femmes. Préconisée par l'Europe, cette démarche pragmatique s'inscrit comme fil conducteur des politiques nationales concernant l'égalité. Au niveau régional, la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), en lien avec les autres services régionaux ou départementaux de l'Etat, est chargée de mettre en place la politique du gouvernement en matière de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes. Elle oriente les actions selon le contexte et les besoins spécifiques régionaux identifiés.

Plus d'une mère isolée sur trois est pauvre

Taux de pauvreté selon le type de ménage	Famille monoparentale		Personne seule		Couple sans enfant	Couple avec enfants	Autre (ménage complexe)	Ensemble
	Homme	Femme	Homme	Femme				
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21,6	34,7	18,0	18,4	7,6	14,4	23,1	15,8
France métropolitaine	20,7	32,3	15,6	16,9	6,7	12,2	20,4	13,4

Champ : ménages fiscaux (hors ménages en logement collectif et sans abri)

Note : le taux de pauvreté est calculé au niveau du ménage. En conséquence, au sein d'un couple, le taux de pauvreté de l'homme et de la femme sont identiques par définition.

Lecture : en 2007, en Paca, 15,8 % des ménages vivent avec un revenu inférieur au seuil de pauvreté (908 € par mois et par unité de consommation).

Source : Insee, Revenus disponibles localisés 2007

Le faible temps partiel est très développé pour les femmes de Paca

Salariés à temps partiel selon le sexe et la durée du temps partiel	Provence-Alpes-Côte d'Azur		France métropolitaine	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Temps complet	89	69	91	72
Temps partiel	11	31	9	28
dont :				
moins de 15 heures	6	12	4	8
de 15 à 29 heures	4	15	4	16
30 heures ou plus	1	5	1	4
Ensemble	100	100	100	100
Effectifs	970 430	840 150	12 600 520	10 643 620

Champ : salariés de 15 à 64 ans (hors fonction publique d'Etat)

Source : Insee, DADS 2007

Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail que les hommes : en Paca, 64 % des femmes se déclarent en activité (en emploi ou à la recherche d'un emploi), contre 74 % des hommes. Ces taux d'activité sont inférieurs à la moyenne nationale et l'écart est plus marqué pour les femmes avec 3,4 points de différence.

Lorsqu'elles sont présentes sur le marché du travail, les femmes sont plus souvent au chômage, même si les taux de chômage masculins et féminins se sont rapprochés ces derniers mois. Ainsi, 55 % des femmes occupent un emploi dans la région, contre 65 % des hommes. Si le premier enfant pèse peu sur l'écart de taux d'emploi masculin et féminin, le deuxième enfant accentue l'écart de 6 points. À partir du troisième enfant, l'écart atteint 27 points : 75 % des hommes sont en emploi, contre 48 % des femmes.

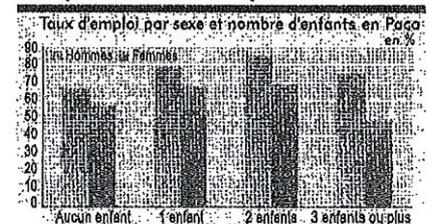
Un diplôme élevé permet cependant une meilleure insertion professionnelle : l'écart de taux d'emploi masculin et féminin est divisé par deux entre les moins diplômés (14 points d'écart) et les plus diplômés (7 points). Les faibles niveaux de diplôme sont beaucoup plus pénalisés en Provence-Alpes-Côte d'Azur qu'en moyenne nationale.

Provence-Alpes-Côte d'Azur se place ainsi parmi les régions où le taux d'emploi féminin est le plus faible, au côté du Languedoc-Roussillon, du Nord-Pas-de-Calais et de la Corse. La région n'a pas atteint l'objectif européen défini lors du sommet de Lisbonne de mars 2000, visant le taux de 60 % des femmes en emploi en 2010.

Des rémunérations plus faibles

Lorsqu'elles sont en emploi, les femmes perçoivent des rémunérations plus faibles que les hommes. Depuis 2007, l'écart de salaire ne se réduit plus et augmente même à nouveau. Le salaire net médian des femmes s'établit en Paca à 1 300 €

Quel que soit le nombre d'enfants, le taux d'emploi féminin est toujours inférieur



Champ : actifs en emploi de 15 à 64 ans, hors élèves et étudiants

Lecture : 57 % des femmes sans enfant sont en emploi.

Source : Insee, Recensement de la population 2007, exploitations complémentaires

17 / 48

Femmes immigrées : moins souvent en emploi ou à des postes moins qualifiés

La moitié des 340 000 personnes immigrées en âge de travailler (16 à 64 ans) résidant dans la région sont des femmes. Seules 38 % d'entre elles sont en emploi, contre 57 % des femmes non immigrées et 60 % des hommes immigrés. Elles sont plus souvent au chômage et moins souvent étudiantes. Elles sont également plus souvent en retrait du marché du travail : une sur quatre reste au foyer contre une sur dix pour les femmes non immigrées. Des qualifications moindres et des familles plus nombreuses contribuent à expliquer ce constat. Ce phénomène est plus marqué dans la région qu'en moyenne nationale : en France, 47 % des femmes immigrées de 15 à 64 ans occupent un emploi. Lorsqu'elles travaillent, les femmes immigrées occupent plus souvent des emplois peu qualifiés. Les deux tiers occupent un emploi d'ouvrier ou d'employé (contre 54 % des femmes non immigrées) et seulement 18 % occupent un emploi intermédiaire (contre 29 % des femmes non immigrées). Cependant, 9 % sont cadres, soit presque autant que les femmes non immigrées (12 %).

contre 1 700 € pour les hommes, soit 24 % de moins. Pour un temps complet, les femmes perçoivent un salaire inférieur de 16 % à celui des hommes (15 % au niveau national). Les femmes sont par ailleurs davantage exposées aux bas salaires que les hommes : 29 % des femmes en emploi salarié ont perçu un bas salaire (moins de 826 € par mois) en 2007 en Paca, contre 20 % des hommes. Les femmes représentent ainsi 56 % des salariés à bas salaire.

Ces inégalités salariales s'expliquent par une durée de travail moindre et par des caractéristiques plus qualitatives, comme le secteur d'activité ou la qualification.

Une durée de travail moindre

Lorsqu'elles sont en emploi, la durée de travail des femmes est moindre. Elles sont en effet plus souvent embauchées sous une forme particulière d'emploi (CDD, emplois aidés) avec des périodes d'emploi plus courtes. Ainsi, les deux tiers des emplois à durée déterminée à temps partiel sont occupés par des femmes ; à l'inverse, elles occupent seulement un tiers des emplois à durée illimitée à temps complet.

Les temps partiels moins bien rémunérés à l'heure que les temps complets

	Hommes			Femmes		
	Temps complet	Temps partiel	Écart	Temps complet	Temps partiel	Écart
Chefs d'entreprise	35,9	31,9	4,0	26,0	23,3	2,7
Employés	9,8	8,4	1,4	9,2	8,5	0,7
Ouvriers qualifiés	10,1	9,4	0,7	9,0	8,5	0,5
Ouvriers non qualifiés	8,5	8,2	0,3	7,7	7,5	0,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	24,3	23,3	1,0	19,4	19,5	-0,1
Professions intermédiaires	14,0	13,6	0,4	12,5	12,8	-0,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,3	12,6	0,7	11,1	10,2	1,0

Champ : salariés de 15 à 64 ans (hors fonction publique d'État)

Source : Insee, DADS 2007

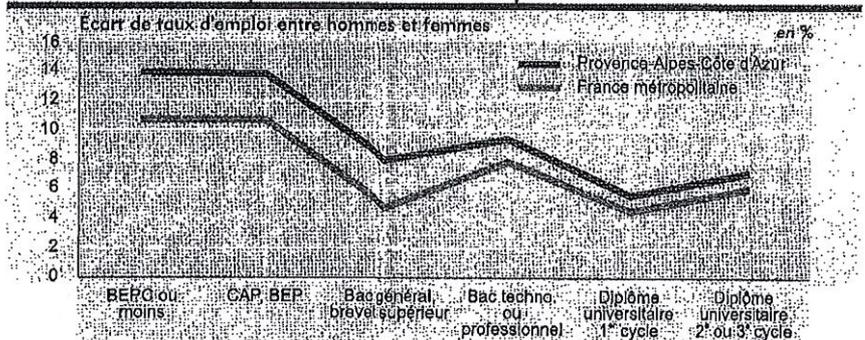
Les femmes sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes (une femme sur trois, contre un homme sur dix). Et cette proportion varie peu selon l'âge. Si une part du temps partiel peut apparaître "choisie", afin d'articuler vie familiale et vie professionnelle, 31 % des salariés à temps partiel souhaiteraient travailler davantage.

Le temps partiel est une cause forte de paupérisation : près de la moitié des femmes en emploi qui vivent dans un ménage pauvre travaillent à temps partiel, soit trois fois plus que dans la population totale.

Exercer une activité professionnelle ne les prémunit donc pas du risque de pauvreté. Par ailleurs, les faibles temps partiels (inférieurs à 15 heures par semaine) concernent 12 % des femmes en emploi dans la région, contre 8 % au niveau national.

Le temps partiel renforce en outre les risques de précarité actuelle et future : il diminue le revenu des actifs et réduit les droits acquis pour la retraite. Autre facteur aggravant, le salaire net horaire d'un emploi à temps partiel est par ailleurs inférieur à celui d'un temps complet.

L'écart de taux d'emploi se réduit avec le diplôme



Champ : actifs en emploi de 15 à 64 ans

Lecture : en 2007, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, le taux d'emploi des femmes titulaires du BEPC est inférieur de 14 points à celui des hommes.

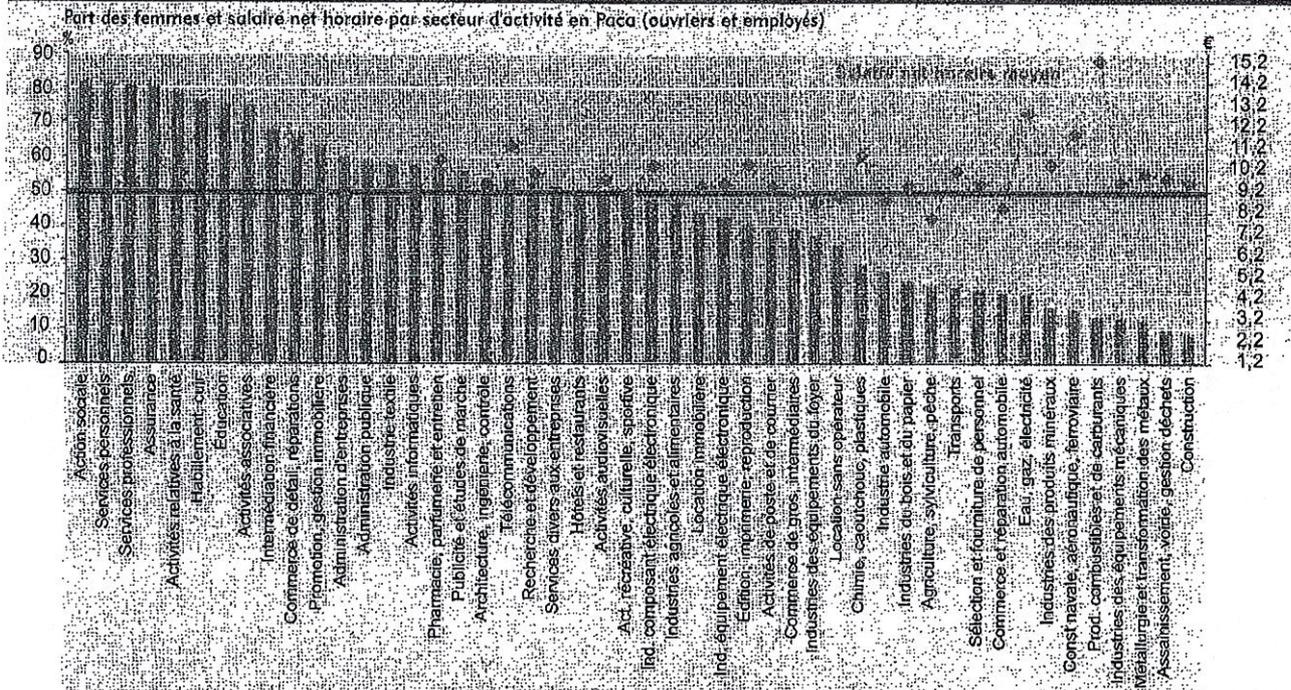
Source : Insee, Recensement de la population 2007, exploitations complémentaires

Une mère isolée sur cinq est au chômage

Les mères isolées sont fortement exposées au chômage (20 % d'entre elles, soit 8 points de plus que les mères en couple). Parmi les mono-parents, les mères sont deux fois plus souvent au chômage que les pères. Ce constat de fort chômage des mères isolées est national, mais renforcé dans la région. Les mères isolées avec un seul enfant ont pourtant un taux d'emploi comparable à celui des mères en couple. Elles se maintiennent en effet sur le marché du travail et sont moins souvent mères au foyer. C'est à partir du 2^e enfant que le taux d'emploi des mères isolées est inférieur à celui des mères en couple. Même en travaillant, les mères isolées ont plus de difficulté à sortir de la pauvreté : 16 % des mères seules qui travaillent demeurent dans la pauvreté, soit quatre fois plus que les femmes en couple en emploi. Les mères isolées sont plus souvent dans la situation de "travailleur pauvre" que les pères isolés. Plus d'un quart des travailleuses pauvres sont des mères mono-parent, contre 9 % pour les hommes. La Cour des comptes estime que "pour être plus efficace, une politique de lutte contre la pauvreté nécessiterait d'accroître le revenu initial des familles monoparentales, notamment en facilitant leur insertion sur le marché du travail". (cf. rapport annuel sur la sécurité sociale du 8 septembre 2010). Cette recommandation est confirmée dans la région.

18 / 48

Les femmes travaillent dans les secteurs moins rémunérateurs



Champ : ouvriers et employés (hors fonction publique d'État)

Lecture : 80,9 % des ouvriers et employés sont des femmes dans les services personnels. Dans ce secteur, le salaire horaire net moyen est de 6,9 € de l'heure.

Source : Insee, DADS 2007

Définition

Le taux de pauvreté monétaire est défini comme la proportion d'individus ayant un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, c'est-à-dire à 60% de la médiane des niveaux de vie observée au niveau national. En 2007, il s'est établi à 908 € par unité de consommation et par mois.

Des activités moins valorisées

La qualification de l'emploi est un déterminant important dans l'éventail des salaires. Mais à qualification de l'emploi et temps de travail comparables, les femmes perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes. Et cet écart est plus important pour les cadres et professions intermédiaires.

Le secteur d'activité influe également sur la rémunération. À qualification de l'emploi comparable, ouvriers et employés dans le graphique ci-dessus, les femmes travaillent plus souvent dans des secteurs moins rémunérateurs. Elles sont en effet davantage présentes dans les activités de services aux personnes ou l'action sociale. Le salaire horaire dans ces secteurs est inférieur à la moyenne régionale. A contrario, les femmes sont moins présentes dans des secteurs plus rémunérateurs comme l'énergie, l'aéronautique ou l'édition. Les politiques publiques favorisant la mixité des métiers et l'orientation des femmes vers les secteurs les plus

rémunérateurs peuvent donc contribuer à réduire les disparités de revenus.

Les disparités salariales touchent également les jeunes femmes (15 à 29 ans), pourtant plus diplômées. Leur salaire mensuel est inférieur à celui des jeunes hommes, à catégorie socio-professionnelle et temps de travail identiques. À temps complet, les jeunes femmes gagnent mensuellement 17 % de moins que les jeunes hommes en 2007 dans la région. L'écart de salaire atteint 20 % chez les ouvriers non qualifiés. Ces écarts s'expliquent notamment par le secteur d'activité et par le domaine d'étude de ces actifs débutants.

Enfin, en neutralisant l'effet du temps de travail, du secteur, de la qualification et de l'âge, il reste encore 8 % d'écart de salaire entre les hommes et les femmes.

Nadine Jourdan (Insee)
 Joachim Timoteo (Insee)
 Françoise Rastit (DRDFE)

POUR EN SAVOIR PLUS

Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière

[Insee Première N° 1313, octobre 2010](#)

Femmes et hommes en début de carrière - Les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire

[Insee Première N° 1284, février 2010](#)

Un quart des salariés de Provence-Alpes-Côte d'Azur gagne moins de 830 euros par mois

[SUD INSEE l'essentiel N° 137, décembre 2009](#)

Institut National de la Statistique
 et des Études Économiques
 Provence-Alpes-Côte d'Azur
 17 rue Menpentit
 13387 Marseille Cedex 10
 Tél : 04 91 17 57 57 Fax : 04 91 17 59 60

Directeur de la publication : Renan Duthion
 Chef du service Études et Diffusion : Valérie Roux
 Rédacteur en chef : Claire Joutard

© Insee - DRDFE 2010
 Dépôt légal : décembre 2010
 N° ISSN : en cours
 Réf : ANA100232

19 / 48

Egalité hommes-femmes : les entreprises sous pression

- Les députés ont entamé hier l'examen du projet de loi.
- Il exclut des marchés publics les sociétés condamnées pour discrimination.

EMPLOI

Les amendements relatifs à l'IVG concentrent l'attention, publiée en politique, sur le projet de loi pour l'égalité entre les hommes et les femmes», que les députés examinent actuellement. Mais, adoptée en première lecture au Sénat en septembre, le texte est loin de se limiter à ce sujet. Outre d'autres mesures sociales (création d'une garantie contre les impayés de l'histoire au moment d'un divorce violent ou conjugal), il instaure une batterie de mesures relatives à la vie professionnelle. Celles-ci resserrent l'étau sur les employeurs, qui ne manqueront pas d'y voir une nouvelle source de complication.

Mais, en dépit d'un arsenal législatif déjà bien fourni, l'attente des progrès donne un argument de poids au gouvernement : les femmes gagnent encore 27% de moins (9% à poste égal), occupent l'essentiel des temps partiels subis et sont largement sous-représentées à la direction des entreprises. Le plafond de verre reste solide. Un constat que ne saurait renier une assemblée de députés composée à 77% d'hommes. Cela contribue sans doute à l'axe globalement favorable qui est à l'origine de ces mesures.

Pour les entreprises, la mesure la plus forte, et à la portée la plus symbolique, concerne les marchés publics : celles condamnées l'année précédente pour discrimination envers les femmes ne pourront plus s'y porter candidates, une mesure inspirée de l'exemple québécois. En septembre, les sénateurs ont étendu, avec l'aval de l'exécutif, ce principe aux délégations de service public.

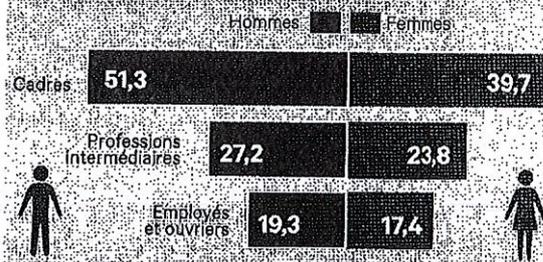
Les branches priées d'agir

Le volet relatif aux inégalités salariales est moins fort. Le texte, qui retranscrit en la matière le bien timide accord national sur la qualité de vie au travail de juillet 2013, simplifie les modalités des négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle. Seule contrainte nouvelle : le rapport de situation comparée devra comporter des indicateurs sexués des taux de promotion par métiers. L'exécutif, qui veut faire de 2014 « l'année de la mixité des métiers », profite toutefois de ce texte pour « secouer » les branches : elles sont priées, lors des négociations quinquennales sur les classifications professionnelles, de réduire les inégalités de rémunération entre les métiers les plus fémi-

Les inégalités entre les sexes

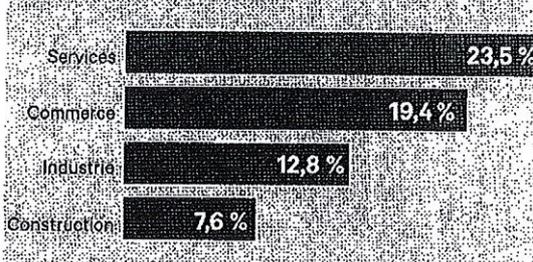
Un salaire très inférieur à celui des hommes

En milliers d'euros, montant net annuel en 2010, secteur privé



Une faible représentation parmi les dirigeants

Part des femmes parmi les dirigeants de société salariées, en 2009



• LES ÉCHOS • / SOURCES : INSEE, MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR, ASSEMBLÉE, SÉNAT

nisés et les autres, un chantier aussi complexe que gigantesque.

En matière salariale, le vrai levier d'action du gouvernement est en réalité ailleurs : dans le renforcement des contrôles et des sanctions depuis un an (lire ci-dessous). Vient s'ajouter la perspective de la création d'actions de groupe dans le domaine des discriminations professionnelles. Après avoir un temps envisagé de l'inclure par amendement dans ce texte, l'exécutif préfère prolonger les concertations en cours. « Ce n'est pas sûr », indique l'entourage de la ministre des Droits des femmes. Comprendre : le pouvoir hésite face à la levée de boucliers des entreprises, à qui la perspective a, de fait, de quoi donner des sueurs froides.

Sanctions doublées pour les partis politiques

La pression du Medef a aussi poussé Najat Vallaud-Belkacem à retirer, dès l'été dernier, une des mesures phares du texte initial : l'abaissement du seuil de salariés (500) à partir duquel s'applique un quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration. Seules subsistent des mesures devant renforcer, mais sans imposer de quotas, la présence

des femmes au sein des chambres de commerce et d'industrie et des chambres d'agriculture. Pas de recul en revanche sur les partis politiques : comme promis par le candidat Hollande, le texte prévoit de doubler les sanctions financières envers ceux qui ne respectent pas les objectifs de parité fixés par la loi... depuis 2000.

Le projet de loi réforme enfin le congé parental, actuellement de six mois pour le premier enfant, de trois ans pour les suivants. Pour inciter les pères à le prendre et ainsi favoriser la reprise d'activité des mères, une période de six mois sera réservée au père. Pour le deuxième enfant et les suivants, cela revient à raccourcir le congé pour les mères, de trois ans à deux ans et demi : si les six mois restants ne sont pas pris par le père, ils seront perdus. Pour le premier enfant, le congé sera en revanche potentiellement plus long : six mois pour chaque parent. — D.P.

20 / 48

Retraite : les femmes, ces oubliées

LE CERCLE. Le projet de loi de réforme des retraites actuellement examiné par le Parlement n'a pris aucune des mesures pourtant urgentes à mettre en œuvre pour que les inégalités entre les hommes et les femmes dans ce domaine se réduisent de façon significative. Et pourtant, des solutions, qui ont fait leurs preuves chez nos voisins européens, ne demandent qu'à être initiées en France.

Écrit par Muriel Boulmier, Chef d'entreprise, auteur de "Arrêtez de nous prendre pour des vieux!" aux Ed. Baland, auteur de 2 missions ministérielles sur le vieillissement.

L'idée que le travail féminin puisse être facteur de croissance commence juste à faire son chemin. À quand remonte la dernière reconnaissance accordée aux femmes par la société française dans un cadre professionnel ? Il aura fallu attendre la loi Roudy, en 1983, pour voir interdite la discrimination professionnelle en raison du sexe ; mais elle n'a pas su imposer l'égalité salariale.

Les mentalités évoluent certes, mais en pratique, l'écart de rémunération reste choquant : encore 31 % de différence en 2011. Nous ne parlons pas là des années 30 ou 50 ! Prenons l'exemple des femmes nées dans les années 70 : elles percevront des pensions inférieures de 20 % à celles des hommes de même génération ! Et la prochaine avancée notable en matière de retraite ne sera pas pour cette année...

Les rédacteurs du projet de loi de réforme des retraites examiné en ce moment même par le Parlement ont pourtant cru bon de préciser, parmi leurs "principes et objectifs", celui de réduire "les écarts de pension entre les hommes et les femmes" dans un esprit de "justice". Mais c'est surtout de patience que les femmes devront s'armer pour mieux attendre, encore des années sans doute, que leurs retraites atteignent un jour celles des hommes.

Pour l'heure, la pension directe des femmes, 932 € en moyenne, reste inférieure de 42 % à celle des hommes qui s'élève, elle, à 1 603 €. Une espérance de vie plus longue, des carrières écourtées, moins bien rémunérées, le veuvage également, place les femmes âgées en situation de précarité. Sans compter qu'une seconde vie en bonne santé après la retraite contribue à accroître le nombre de divorces "senior", à 60 ans passés. Et si les hommes refont leur vie, les femmes beaucoup moins.

En guise de réelle progression vers l'égalité, la réforme prévue ne promet que de très contingentes modifications, à l'impact plus que modéré. En réalité, la nécessité d'octroyer un trimestre cotisé pour un congé maternité ne concerne que les très petits temps partiels. D'ores et déjà, 200 heures de travail payées au SMIC en trois mois permettent de valider un trimestre de retraite.

Le projet de loi qui prévoit d'abaisser ce seuil à 150 heures ouvre la validation d'un trimestre pour 11 heures et demie de travail hebdomadaire, ce qui ne concerne que 2 % environ des salariés. Quant à considérer que consacrer du temps à ses enfants représente certes, un choix économique, mais aussi un renoncement professionnel...

21 / 48

Il faudra attendre 2020 pour qu'une nouvelle mesure soit favorable aux parents dès le premier bambin. Et la fameuse pause fiscale n'aura pas lieu pour les familles puisque les parents de trois enfants, qui bénéficient d'une bonification de pension de 10 %, la verront fiscalisée dès 2014. Il suffit de savoir que 30 % des femmes nées en 1960 ont eu trois enfants, pour mieux comprendre cet empressement.

Que reste-t-il alors aux femmes ? À espérer devenir veuves assez jeunes pour voir leurs revenus augmentés d'une pension de réversion ? Ou attendre que le législateur veuille bien remettre en cause ce système désuet pour faire place à un dispositif plus moderne, voire plus humain ? Le partage des droits à pension dans un couple a été instauré en Allemagne voilà bientôt 40 ans, ou encore au Royaume-Uni il y a une quinzaine d'années.

La France, elle, ne s'est toujours pas posé la question. Ce système vaudrait pourtant d'être étudié, au moins dans certaines circonstances : dans le cas où l'un des deux conjoints a cessé de travailler (94 % des congés parentaux sont pris par des femmes), ou a opté pour un travail à temps partiel, dans le but d'élever leur(s) enfant(s). Mais aussi pour les périodes où l'un des deux conjoints a poursuivi ou repris des études tandis que l'autre travaillait.

Évidemment la chose n'est pas aisée. En premier lieu parce que les droits à la retraite sont considérés comme des droits sociaux, exclus donc du patrimoine. Pourtant ils permettent de vivre, d'épargner, et parfois même d'investir. La complexité reste ce caractère très hétérogène des droits ouverts tant auprès du régime général que des régimes spéciaux ou affiliés : bonus complémentaires, conditions différentes...

Il convient de les harmoniser pour parvenir à partager des droits équivalents, préambule indispensable à une réforme moderne. Un long chemin qu'il faudra bien emprunter pour avancer vers davantage d'équité.

Pour l'heure, une autre mesure presse, plus simple à intégrer dans la future réforme : à l'heure où pour trois mariages célébrés, deux PACS sont conclus, et à 95 % par des compagnons de sexes opposés, il s'impose en effet d'étendre le bénéfice de la pension de réversion aux couples qui ont préféré le Pacs au mariage. Il est désormais prévu dans le cadre du mariage "pour tous" ! Quitte à instaurer une durée minimum de Pacs pour y accéder : quatre ans par exemple, à l'instar de la durée moyenne d'un mariage constatée actuellement.

Mais pour le moment, le projet de loi ne prévoit rien de tout cela. Le texte, s'il persiste à manquer cruellement d'audace dans ce domaine, s'achèvera immanquablement par une énième réforme en demi-teinte. Une réforme ouatée dont les femmes seront une fois encore les grandes oubliées.

INSEE Synthèse Flash Mars 2012

La palette des métiers exercés par les femmes est beaucoup plus réduite que celle des hommes

Thérèse Giorico, Insee Provence-Alpes-Côte d'Azur

2,6 millions de femmes vivent en Provence-Alpes-Côte d'Azur ; elles représentent 52 % de la population régionale.

Depuis 30 ans, en Paca comme en France, la présence des femmes sur le marché du travail s'est intensifiée. Entre 1982 et 2008, le taux d'activité des femmes a progressé de 18 points pendant que celui des hommes diminuait de 3 points. En 2008, 65 % des femmes de Paca âgées de 15 à 64 ans sont ainsi présentes sur le marché du travail, en emploi ou au chômage, contre 74 % des hommes. Ces taux d'activité sont inférieurs à la moyenne nationale et l'écart est plus marqué pour les femmes avec 3,1 points de différence. C'est aux âges où les charges familiales s'allègent que le taux d'activité des femmes a le plus progressé en 30 ans. 64 % des femmes de 40 à 64 ans travaillent en 2008, contre 40 % en 1982. Au total, 47 % des actifs en emploi sont aujourd'hui des femmes, contre 36 % en 1982.

Si les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler, des inégalités subsistent sur le marché du travail. Elles sont en effet plus souvent au chômage que les hommes, plus souvent à temps partiel et exercent des activités moins rémunérées. La palette des métiers exercés par les femmes est par ailleurs beaucoup plus réduite que celle des hommes. En 2008, en Paca, 50 % des femmes exercent 25 métiers différents parmi les 486 métiers répertoriés, alors que la moitié des hommes se répartissent sur 68 métiers.

En Paca comme en France, les métiers les plus souvent exercés par les femmes sont : adjoint administratif (5,7 %), secrétaire (4,5 %) puis aide à domicile - aide ménagère (4,0 %). Viennent ensuite les aides soignantes, les infirmières salariées, les employées comptables et les professeures des écoles.

Le métier d'adjoint administratif, métier le plus exercé par les femmes en 2008, est plus fréquent en Paca (5,7 % contre 4,3 % en moyenne nationale). Ceci s'explique par la plus grande présence des emplois de l'administration dans l'économie régionale. À l'inverse, les femmes de Paca sont moins souvent qu'ailleurs assistantes maternelles : 1,9 % des femmes de la région exercent ce métier contre 3,1 % en moyenne nationale. Une piste d'explication tiendrait à la moindre proportion de femmes en emploi en Paca, 55 % contre 59 % en France, ce qui induirait un moindre recours à une assistante maternelle.

Certains métiers semblent réservés aux femmes. En 2008 comme en 1982, six métiers sont exercés très majoritairement (à 98 % ou plus) par des femmes : secrétaires, assistantes maternelles, auxiliaires de puériculture, manucures - esthéticiennes, puéricultrices, sages-femmes.

Par ailleurs, certains métiers se sont masculinisés ces dernières années. Par exemple, celui d'assistante sociale : il est choisi par 7 % d'hommes en 2008 contre 2 % en 1982. À l'inverse, certains métiers se féminisent. Un exemple en Paca, 13 % des conducteurs salariés de transport en commun sont des femmes en 2008, alors qu'elles n'étaient que 3 % en 1982.

De nombreux métiers, très techniques, restent réservés majoritairement aux hommes : électriciens,

plombiers-chauffagistes, chaudronniers. Enfin, certains métiers sont choisis par autant d'hommes que de femmes. Il s'agit notamment des concierges, avocats, petits hôteliers, acheteurs et notaires.

En Paca comme en France, les femmes sont plus diplômées que les hommes. Tous baccalauréats confondus, les filles réussissent mieux que les garçons (83 % contre 80 %). Dans l'enseignement supérieur, elles restent majoritaires mais sont fortement représentées dans les filières littéraires et médicales et peu présentes dans les écoles d'ingénieurs et les filières scientifiques.

Le diplôme est un gage de meilleure insertion professionnelle. À l'inverse, celles qui n'ont aucun diplôme ont davantage de difficultés. En 2008 en Paca, 90 500 femmes en emploi entre 15 et 64 ans n'ont aucun diplôme soit 10 % d'entre elles. Le métier qu'elles exercent le plus fréquemment est alors celui d'aide ménagère. Un tiers des aides ménagères sont des femmes de 40 à 54 ans qui travaillent à temps partiel.

À l'autre bout de l'échelle des diplômes, les femmes diplômées du 2nd et 3^e cycle représentent 14 % des femmes qui travaillent. Elles exercent le plus souvent leur métier dans l'enseignement : professeures des écoles, professeures agrégées ou certifiées du secondaire (9 % des femmes diplômées dans chaque cas).

Les 10 premiers métiers exercés par les femmes en Paca en 2008

Métiers	Nombre d'emplois	dont femmes		Part des femmes exerçant ce métier en %
		en nombre	en %	
Adjoints administratifs de la fonction publique	65 400	50 447	77,1	5,7
Secrétaires	40 838	40 146	98,3	4,5
Aides à domicile, aides ménagères	36 682	35 724	97,4	4,0
Aides-soignants	26 211	23 391	89,2	2,6
Infirmiers en soins généraux, salariés	26 372	23 020	87,3	2,6
Employés comptables ou financiers	26 329	22 371	85,0	2,5
Professeurs des écoles	26 991	21 980	81,4	2,5
Agents de service hospitaliers	23 873	19 170	80,3	2,2
Employés administratifs d'entreprises	26 425	18 775	71,1	2,1
Caissiers de magasin	20 629	18 766	91,0	2,1

Lecture : 77,7 % des adjoints administratifs de la fonction publique de Paca sont des femmes; 5,7 % des femmes de 15 à 64 ans qui vivent en Paca et travaillent sont adjoints administratifs. Champ : femmes de 15 à 64 ans habitant en Paca en 2008 et ayant un emploi.

Source : Insee, Recensement de la population 2008

L'Express

Filles et garçons à l'école: les stéréotypes au piquet

Par Sandrine Chesnel, publié le 15/01/2014 à 13:11

Près de 40 ans après la loi Haby qui a institué la mixité obligatoire à l'école, de la maternelle au lycée, l'égalité filles/garçons en milieu scolaire n'est toujours pas une réalité. Au détriment des filles, comme des garçons.

Le dispositif ABCD de l'égalité est expérimenté dans 5 académies.
[afp.com/Frank Perry](http://afp.com/FrankPerry)

"Elle est un peu trop sûre d'elle, pour une fille." Une petite phrase lancée au détour d'un entretien parents-profs qui en dit long sur la représentation qu'a l'auteur de cette phrase, professeur des écoles, de ce que doit être un élève de sexe féminin. Car c'est sur le ton du reproche que la remarque a été formulée à une mère d'élève qui n'en croyait pas ses oreilles.

C'est pour lutter contre les clichés sexistes à l'école que le ministère de l'éducation nationale a lancé le 13 janvier le dispositif ABCD de l'égalité, qui met notamment à disposition des enseignants des ressources sur l'égalité femmes-hommes.

Une nécessité, puisque plusieurs études montrent que l'école, de la maternelle à l'enseignement supérieur, n'est absolument pas à l'abri des stéréotypes sexistes qui inondent les familles, les entreprises, et la société dans son ensemble. Ces préjugés y sont véhiculés de façon insidieuse et souvent inconsciente, dans les manuels scolaires notamment, mais aussi dans la nature des relations entre les professeurs et leurs élèves.

Des manuels scolaires orientés

Quoi de plus innocent qu'un manuel scolaire? Avec des contenus tenus de se conformer au programme défini par le ministère de l'éducation nationale, on pourrait les croire à l'abri de tout soupçon de sexisme. Mais non. Depuis 3 ans le Centre Hubertine Auclert, fondé en 2009 pour promouvoir l'égalité hommes/femmes, passe au crible des manuels scolaires pour distinguer ceux qui font l'effort de ne pas véhiculer des préjugés sexistes.

Après les manuels d'histoire en 2011 et ceux de mathématiques en 2012, les équipes du Centre Hubertine Auclert se sont penchées en 2013 sur les manuels de français. Constat sans appel: dans les manuels scolaires étudiés, les figures féminines sont moins nombreuses que les figures masculines, et majoritairement présentées dans des fonctions subalternes.

De même, dans les livres de mathématiques étudiés en 2012, les auteurs sous-valorisaient systématiquement la place des femmes scientifiques et des mathématiciennes. D'autant plus gênant que l'on déplore un manque de filles sur les bancs des filières scientifiques.

Une relation professeur/élève à géométrie variable

Mais les manuels scolaires ne sont pas les seuls vecteurs de préjugés dans l'école. "Les enseignants aussi diffusent des stéréotypes sexistes, mais ils n'en ont pas conscience" affirme Sylvie Ayrat, professeur dans un lycée de la région bordelaise, auteur de *La Fabrique des garçons* (PUF, Paris).

Une étude, citée par un rapport de mai 2013 de l'Inspection Générale de l'Éducation Nationale (IGEN) a ainsi montré que les attentes des professeurs à l'égard des filles sont moins élevées. "On met plus facilement des notes moyennes aux filles", pointe Sylvie Ayrat. À l'inverse les garçons sont plus sollicités, davantage encouragés, et bénéficient de plus d'attention de la part des enseignants.

La nature, argument ultime

Parmi les clichés qui ont la vie dure à l'école, celui qui affirme que les garçons sont plus turbulents, et les filles plus sages "parce que c'est dans la nature" est des plus répandus. Qui n'a jamais entendu un enseignant expliquer que pour calmer un garçon perçu comme agité, il faut asseoir à côté de lui...une fille ?

"C'est exactement le genre de décision qui va conforter chacun des deux élèves dans une vision stéréotypée de ce qu'il ou elle doit être: un 'vrai' garçon se doit d'être turbulent, une 'vraie' fille se doit d'être calme" décrypte Sylvie Ayrat.

Tant pis pour la fille, alors réduite au rang d'outil, "et tant pis pour le garçon! insiste la professeure. Un garçon condamné à s'enfermer dans une caricature de la virilité. Si les garçons, notamment au collège, reçoivent 80% des sanctions distribuées, ce n'est pas parce que c'est dans leur nature d'être plus agité, mais parce que le cortège d'injonctions entendues dès la naissance les conduit à avoir ce comportement très...stéréotypé".

Dans leurs manuels et à travers les relations avec leurs professeurs, les élèves seraient donc soumis tout au long de leur parcours scolaire à des stéréotypes sexistes -jusqu'à influencer sur leurs choix d'orientation, et donc de métier.

Un constat réaffirmé par l'IGEN dans son rapport de mai 2013. Ce rapport reprend une étude sur les choix de filière au lycée, suivant le niveau en mathématiques et en français des élèves.

L'étude démontre que sur 20 élèves garçons et filles qui se jugent bon en français, seul un garçon sur dix ira en bac Littéraire, contre trois filles sur dix. À l'inverse, sur 20 garçons et filles qui s'estiment bons en maths, huit garçons sur dix choisiront la filière Scientifique, contre seulement 6 filles sur dix. Pour les élèves aussi, en 2014, l'orientation scolaire aurait donc un sexe...

REPÈRES LÉGISLATIFS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES: LE CADRE JURIDIQUE NATIONAL

En France, c'est la **loi du 22 décembre 1972** qui a inscrit directement dans le Code du travail le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : « tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » (article L.140-2). La rémunération ne se limite pas au salaire mais vise l'ensemble de la rémunération : le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Depuis, plusieurs autres textes relatifs à l'égalité professionnelle ou salariale entre les femmes et les hommes ont successivement été adoptés. Transposant le plus souvent des directives européennes, ils visent entre autres à consolider la mise en oeuvre concrète de ce principe.

La **loi du 13 juillet 1983**, dite **loi Roudy**, fixe un principe général de non discrimination au regard du sexe dans tous les domaines concernant les relations de travail : embauche, formation, rémunération, affectation, qualification, classification, mutation. Elle crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle permet aux entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage provisoires en faveur des femmes.

La **loi du 9 mai 2001**, dite **loi Génisson**, vient exiger que le rapport de situation comparée comprenne des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée également une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches, fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales, et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel.

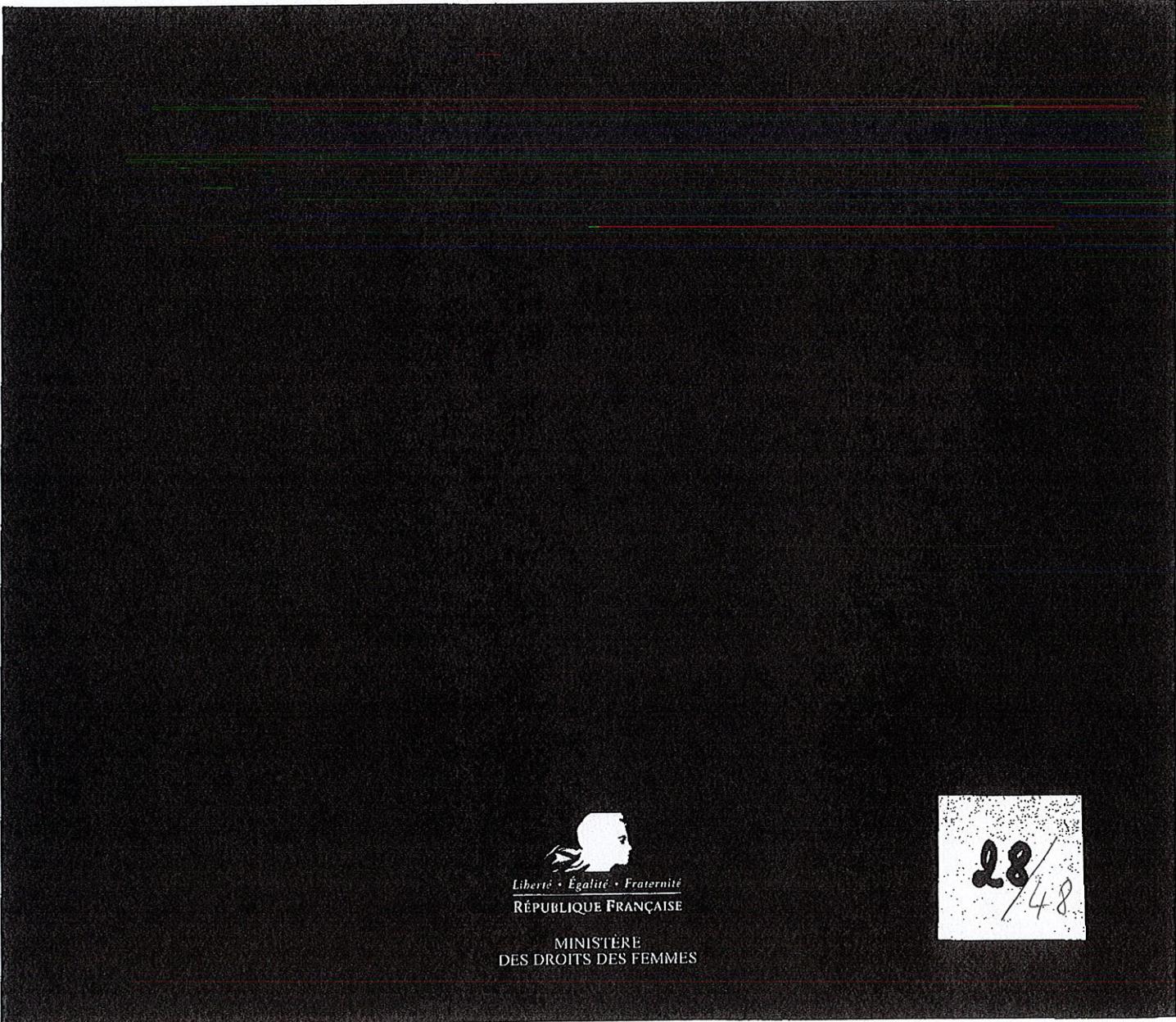
La **loi du 23 mars 2006** impose aux partenaires sociaux, au niveau de la branche professionnelle comme de l'entreprise, l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires (articles L. 2241-9 et L. 2242-7 du Code du travail). Elle fait suite à l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La loi a également pour objectif de réconcilier la maternité et l'emploi, promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision, diversifier l'offre de formation professionnelle.

L'article 99 de la **loi du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites, complété par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, vise à sanctionner financièrement les entreprises d'au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité ou, à défaut d'accord, par le plan d'actions intégré dans les rapports de situation comparée prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du Code du travail. La pénalité fixée par l'autorité administrative après procédure contradictoire, est de 1 % au maximum de la masse salariale. Son montant est apprécié au regard des efforts constatés de l'entreprise en matière d'égalité salariale et des motifs de son éventuelle défaillance. Son produit est affecté au Fonds de solidarité vieillesse. La loi prévoit également la publicité d'une synthèse du plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression en matière d'égalité, pour toute personne qui en fait la demande et sur le site Internet de l'entreprise lorsqu'il existe. Ces dispositions législatives sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2012. Pour les entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action, ces dispositions entrent en vigueur à l'échéance de l'accord ou du plan d'action.

La **loi du 27 janvier 2011** relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle vise l'instauration progressive de quotas pour aller vers la féminisation des instances dirigeantes des entreprises cotées en bourse et des entreprises publiques. Elle impose aux sociétés anonymes et aux sociétés en commandite par actions qui sont cotées en bourse ou qui, trois ans durant, emploient un nombre moyen d'au moins 500 salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros, de respecter un quota de 40 % de sièges, dévolus à chaque sexe au sein des conseils d'administration et de surveillance des sociétés d'ici à six ans, avec un seuil de 20 % d'ici à trois ans.

DROITS DES FEMMES

Le programme d'actions 2014



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES

28/48

Annuler l'écart de taux d'emploi des femmes et des hommes d'ici 2025

La France accueillera du 5 au 7 juin prochain le Sommet Mondial des Femmes (« Global Summit for Women »), qui réunit annuellement depuis 23 ans plus de 1000 femmes du monde entier, dirigeantes d'entreprises de toutes tailles, femmes d'affaires, ou encore cheffes d'organisations non gouvernementales tournées vers le développement économique, dans le but de promouvoir la participation des femmes à l'activité économique et le leadership au féminin. Ce sommet sera un moment de mobilisation et de travail collectif pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin et pour développer des stratégies internationales contre le plafond de verre.

L'OCDE, le FMI et la Commission européenne ont souligné depuis longtemps l'importance qu'ils accordent à des réformes structurelles pour l'emploi des femmes. L'augmentation du taux d'emploi constitue d'ailleurs un des cinq objectifs majeurs de la stratégie Europe 2020. Depuis deux ans, plusieurs pays ont fait des « Womenomics » un fondement de leur stratégie pour renouer avec la croissance. L'OCDE a estimé qu'annuler d'ici 2030 les écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes permettrait d'accroître le PIB potentiel des pays développés de 12 points (0,6 point de croissance en plus par an). En France, où l'écart de taux d'emploi par sexe reste élevé (9 points) et la croissance de la population active se poursuit, cet effet sera légèrement plus modeste (9,4 points d'ici 2030, soit 0,5 point de croissance en plus par an).

Atteindre un objectif d'égalité permettrait ainsi de déplacer notre croissance potentielle de 2,1 % par an à 2,6 % (OCDE).

Cette question sera un élément de notre programme national de réforme 2014.

Quatre réformes, déjà engagées ou adoptées, en sont les étapes clés :

— 1 —

Le plan pour le développement des services d'accueil de la petite enfance

Ce plan s'est concrétisé dans la nouvelle convention d'objectif et de gestion de la branche famille permettant la création de 275000 nouvelles solutions d'accueil d'ici la fin de l'année 2017.

— 2 —

La réforme du congé parental

Cette réforme permettra de réduire la période d'éloignement du marché du travail des femmes et organisera un accompagnement au retour à l'emploi à l'issue des congés de libre choix d'activité (CLCA) ; dans l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont demandé au conseil d'administration de la CNAF d'ouvrir une réflexion sur la possibilité d'abonder le Compte Personnel de Formation à l'issue d'un congé parental d'éducation.

— 3 —

La réforme des retraites

Cette réforme contient de nombreuses mesures pour corriger les injustices pour les femmes ; la refonte des majorations de pensions favorisera notamment le maintien dans l'emploi des femmes seniors ; une mission sera lancée au premier trimestre 2014 sur les différents scénarios de réforme.



COMITÉ INTERMINISTÉRIEL
AUX DROITS DES FEMMES
ET À L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES

29 / 48

— 4 —

La remise à plat de la fiscalité

Parmi ses objectifs, elle favorisera un accroissement du niveau d'emploi, notamment de celui des femmes.

Pour promouvoir une approche transversale et évaluer les effets sur l'emploi des femmes de ces réformes, une mission sera confiée par le ministre de l'Economie et des Finances, la ministre des Affaires sociales et de la Santé, le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social et la ministre des Droits des femmes à l'Inspection générale des finances et à l'Inspection générale des affaires sociales sur les stratégies les plus efficaces pour accroître le taux d'emploi des femmes. La mission examinera notamment de façon transversale les effets de l'action des services publics et des incitations financières et non financières pour le deuxième apporteur de ressources.

La progression de l'emploi des femmes n'a pas de sens si elle ne se conjugue pas avec l'amélioration de la qualité de l'emploi. Nous devons sortir du modèle qui a fait du soutien à l'emploi féminin le corollaire d'une réduction de la durée moyenne du travail et d'un accroissement de la précarité des salariés à temps partiel: la progression de la force de travail féminine a représenté plus des neuf dixième de la progression de la population en emploi depuis 1975 (3,9 M d'actifs sur 4,2 M),

mais les deux tiers des nouveaux emplois féminins créés depuis 1975 ont été des emplois à temps partiel. C'est l'un des défis essentiels de l'accord du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi et de la loi adoptée en la matière, qui a profondément réorganisé les conditions de signature des contrats à temps partiel pour assurer un minimum horaire de 24 heures et des droits sociaux.

L'État donne lui-même l'exemple. Le Premier ministre a demandé aux services de l'État de promouvoir le travail en journée dans la politique d'achat des services de nettoyage. D'ici 2017, 60 % des sites de chaque département ministériel seront concernés par le nettoyage en journée.

Le gouvernement réalisera au premier semestre 2014, un bilan des négociations de branche au sein de la commission nationale de la négociation collective; pour accompagner et faciliter ces négociations dans les branches qui rencontrent les difficultés les plus grandes, l'exercice des conférences de progrès sera poursuivi dans les branches qui en font la demande: une conférence de ce type sera organisée au mois de mars dans le secteur des services à la personne...).

S'agissant de l'accès aux droits sociaux des salariés à temps partiels, après l'abaissement de 200h travaillées à 150h pour comptabiliser les trimestres de retraite, le travail se poursuit au sein du Conseil supérieur de l'Égalité professionnelle, notamment s'agissant de l'accès aux indemnités journalières en cas de maladie.

2014 : année de la mixité des métiers

L'emploi féminin se concentre aujourd'hui dans une douzaine de familles professionnelles sur un total de 87. Certaines professions sont particulièrement marquées par une désaffectation des hommes. D'autres ne laissent pratiquement aucune place aux femmes. La mixité ne sert pas seulement à amener des femmes dans les métiers réservés aux hommes. C'est aussi amener des hommes dans des métiers dits féminins.

Le défi à relever est considérable : selon la DARES, il faudrait aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des personnes en poste bouge pour atteindre un véritable équilibre des sexes dans l'attribution des métiers. Progresser en la matière est un enjeu clé de notre compétitivité : les professionnels de l'informatique, du transport, du bâtiment, de métiers de bouche le disent ; ceux des services aux personnes âgées, du soin, de la propreté ou encore de la coiffure également : c'est en élargissant les possibilités de recrutement que l'on se donne véritablement les moyens de diversifier les compétences et les talents au sein de l'entreprise.

C'est le rôle de l'État que d'intervenir, pour soutenir le processus de mixité lorsque les progrès enregistrés depuis 30 ans dans la réduction de la ségrégation professionnelle sont trop limités : l'indice de ségrégation n'a diminué que de 4 points en 30 ans (56 % en 1983 et 52 % en 2011). Les stratégies payantes pour promouvoir la mixité sont celles qui s'appuient sur les initiatives des branches et qui ne se contentent pas de travailler sur l'image mais reposent sur une réflexion en profondeur sur les métiers et les formations, cherchent à corriger les discriminations systémiques, mobilisent de nouveaux leviers, à l'école, dans le processus d'orientation mais aussi dans l'entreprise et font de la mixité un objectif à part entière de la prospective des métiers. Il n'y a pas de fatalité : certains métiers, comme les cadres services administratifs, comptables et financiers, les cadres A de la fonction publique, les professionnels du droit sont un

bon exemple d'une transition réussie : en 20 ans, la mixité y est devenue une réalité.

Pour soutenir ces stratégies, le gouvernement a décidé de faire de l'année 2014, l'année de la mixité des métiers.

Avec ce plan, nous voulons changer de rythme et d'ambition : tous les acteurs concernés (Ministères, entreprises, fédérations et branches professionnelles, Conseils régionaux) travailleront dans un cadre partagé. Dans le tableau de bord pour l'égalité, nous fixons un objectif mobilisateur : faire en sorte que d'ici 2025 un tiers des métiers deviennent mixtes (contre 12 % aujourd'hui) : à la place d'actions isolées et ponctuelles, nous voulons inscrire tous les acteurs dans une stratégie globale, construite autour d'objectifs précis et contractualisés, pour promouvoir la mixité. Dans ce cadre, le gouvernement proposera à ses partenaires une plateforme d'action partagée.

Les collectivités publiques doivent être exemplaires. Cela concerne l'État, les collectivités territoriales mais aussi les structures de formation qui doivent intégrer la mixité au cœur de leur préoccupation : des plans d'actions mixité seront présentés en 2014, en particulier dans les métiers de la petite enfance, du grand âge, des services à la personne, de la sécurité civile, de l'énergie et du développement durable. Ces plans associeront des mesures de sensibilisation publique, de mobilisation de l'offre de formation et des filières d'apprentissage et un travail sur les processus de recrutement. Ils seront préparés en lien avec les ministères, les collectivités régionales les plus intéressées et l'Association des Régions de France, déjà engagée au côté de l'État dans les territoires d'excellence de l'égalité professionnelle. Des objectifs mobilisateurs, partagés par l'ensemble des acteurs impliqués, seront recherchés. Une réunion de Ministres sera or-



tions et de l'orientation professionnelles. Les moyens du Fonds social européen pourront être mobilisés à cet effet sur la nouvelle programmation 2014-2020.

Des objectifs de mixité seront contractualisés avec les établissements d'enseignement supérieurs pour le recrutement des étudiants en Licence. Une action de communication globale et en direction des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) sera engagée pour favoriser la mixité dans les métiers de l'enseignement. Un groupe de travail sera constitué avec des représentants des ESPE pour identifier les pratiques conduisant à favoriser la mixité dans les candidatures aux concours d'enseignement.

Suite au colloque du 12 avril 2013, le travail sur femmes et science à l'Université sera poursuivi en ciblant les filières les plus concernées autour d'une action partagée pour la mixité dans le domaine de l'innovation, en particulier de l'innovation scientifique et des technologies avec la Conférence des présidents d'universités (CPU), celles des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) et des grandes écoles (CGE) et avec l'appui d'Universcience et du réseau de la culture scientifique et technique en régions.

La réflexion sera ouverte sur le parcours étudiant jeunes parents pour identifier les bonnes pratiques au sein des établissements universitaires afin de les populariser. Le nombre d'établisse-

ments concernés par le dispositif « capital filles » sera étendu.

— 4 —

Ouvrir les esprits à la mixité

Pour réussir la mixité professionnelle, nous devons agir sur les représentations collectives. Développer les sentiments de compétences pour les formations et professions traditionnellement réservées à l'autre sexe limitera les processus d'auto-censure et d'auto-sélection qui empêchent les filles et les garçons de s'envisager dans des formations/professions atypiques. Les prétendues défaillances des filles en sciences qui les disqualifieraient pour se positionner dans les domaines scientifique ou technique; les supposées qualités « féminines » qui empêcheraient les garçons de s'envisager dans les métiers de la petite enfance ou du « care »; les charges familiales qui limiteraient la capacité des femmes à assumer des postes de cadres dirigeants dans le secteur public ou privé. Ces stéréotypes sont autant de freins qu'il faut lever. Cela passera notamment par des représentations plus justes des formations, des fonctions professionnelles et des métiers eux-mêmes. Nous conduirons en 2014 une grande campagne de communication sur les enjeux de la mixité des métiers qui pourra être relayée avec des campagnes plus sectorielles.

Accélérer la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Depuis 2012, le Gouvernement s'est engagé à l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle. Cet engagement s'est notamment concrétisé le 8 mars 2013 par la signature d'un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, par l'ensemble des employeurs publics et organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

Cet accord prévoit la mise en œuvre de 15 mesures structurées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

A l'occasion des conférences de l'égalité 2013, les ministères ont présenté leurs actions de déclinaison de cet accord.

En complément de ces actions, adoptées par chaque ministère dans sa feuille de route, les actions suivantes seront déployées en 2014 :

— 1 —

Le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sera présenté au Conseil commun de la fonction publique durant le 1^{er} semestre 2014, puis transmis au Parlement.

Les travaux de recherche sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé, seront rendus publics au 3^e semestre 2014.

— 2 —

Le déploiement de chartes du temps permettant d'inscrire l'égalité professionnelle dans une perspective globale de réorganisation du temps de travail et d'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes dans la fonction publique fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales et les employeurs publics à compter de mars 2014.

— 3 —

D'ici la fin de l'année 2014, afin de lever les freins aux progressions de carrières des femmes, l'ensemble des règles d'avancement de promotion auront été révisées afin de supprimer les obligations de mobilité géographique lorsque celles-ci ne sont pas justifiées par la nature des missions exercées par les fonctionnaires.

— 4 —

La feuille de route de la seconde grande conférence sociale a acté l'engagement pris par les partenaires sociaux de se saisir de la question de la parité dans les instances représentatives du personnel et de formuler des propositions en 2014. Le ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique mettra en place, dans ce sens, un groupe de travail au 1^{er} semestre 2014 avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

Site du CNIDFF (Centre national d'informations sur les droits des femmes et des familles)

Historique du droit des femmes

Les droits des femmes n'ont réellement commencé à évoluer en France qu'il y a quelques décennies

Nous vous proposons un bref rappel, sur les deux derniers siècles de l'évolution des droits des femmes.

1791 : Olympe de Gouges rédige la « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne »

1792 : La loi permet le divorce par consentement mutuel

1804 : Le code civil prévoit que : « le mari doit protection à la femme, la femme doit obéissance à son mari »

1850 : Création obligatoire d'écoles de filles dans les communes de 800 habitants (loi Falloux)

1876 : Hubertine Auclert fonde la société *Le droit des femmes* qui soutient le droit de vote pour les femmes

1903 : Marie Curie reçoit le prix Nobel de physique

1920 : La loi assimile la contraception à l'avortement qui est considéré comme un crime

1924 : Uniformisation des programmes scolaires masculins et féminins et création d'un baccalauréat unique

1938 : Suppressions de l'incapacité juridique de la femme mariée

1944 : Droit de vote et d'éligibilité pour les femmes.

1946 : suppression de la notion de « salaire féminin »

1956 : Fondation de « la maternité heureuse » qui devient en 1960 Mouvement Français pour le Planning Familial

1965 : Les femmes mariées peuvent exercer une profession sans l'autorisation de leur mari.

1967 : Loi Neuwirth autorise la contraception

1970 : L'autorité parentale remplace la puissance paternelle

1972 : - Reconnaissance du principe « à travail égal, salaire égal ».

- L'école polytechnique devient mixte : 8 femmes sont reçues

1974 : Françoise Giroud première secrétaire d'état à la condition féminine

1975 : - Loi Veil pour l'Interruption Volontaire de Grossesse - IVG

- Réintroduction dans la loi du divorce par consentement mutuel

1976 : La mixité devient obligatoire pour tous les établissements scolaires publics

1980 : Marguerite Yourcenar est la première femme élue à l'Académie française

1981 : Yvette Roudy est ministre déléguée des droits de la femme

1982 : L'IVG est remboursée par la Sécurité sociale

1983 : Loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1984 : Le congé parental est ouvert à chacun des parents

1991 : Édith Cresson première femme 1^{re} ministre

1993 : - La loi du 8 janvier affirme le principe de l'exercice conjoint de l'autorité parentale à l'égard de tous les enfants, quelle que soit la situation des parents (mariés, concubins, divorcés, séparés).

- Loi Neiertz : condamnation de l'entrave à l'IVG

1999 : Création du PACS (pacte civil de solidarité)

2000 : Mise en œuvre d'une politique globale d'égalité des chances dans le système éducatif

Condamnation de l'entrave à l'IVG

2000 : Promulgation de la première loi sur la parité politique

2001 : Augmentation du délai égal de l'IVG de 10 à 12 semaines

2002 : - Création du congé de paternité

- Reconnaissance de l'autorité parentale conjointe + garde alternée + coparentalité

- L'enfant peut porter le nom de ses deux parents

2003 : Loi instaurant la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)

2004 : La loi du 26 mai relative au divorce introduit la procédure d'éviction du conjoint violent.

2005 : La loi du 12 décembre relative au traitement de la récidive des infractions pénales donne la possibilité au juge pénal d'ordonner à l'auteur de violences de résider hors du domicile ou de la résidence du couple.

2006 : - Loi du 4 avril renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs ajout le partenaire "pacsé" et les "ex" au titre des circonstances aggravantes.

- Introduction de la notion de respect dans les obligations du mariage

- Alignement de l'âge légal du mariage pour les garçons et les filles à 18 ans

- Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

- 29 % des entreprises sont créées par des femmes

- Les salaires des femmes sont inférieurs de 27 % à ceux des hommes. (Données DARES)

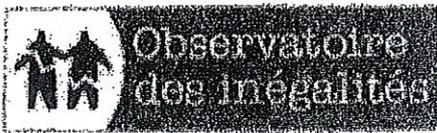
- En droit direct, les femmes touchent 825 € en moyenne contre 1 426 € pour les hommes, soit 50 % des retraites des hommes

2008 : - Inscription dans la Constitution de « l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

- Les femmes représentent 47.6 % de la population active, 57,2 % des bénéficiaires du minimum vieillesse sont des femmes (à vérifier). Parmi les travailleurs à temps partiel 82 % sont des femmes

2010 : Vote de la loi relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants : création de l'ordonnance de protection des victimes et du délit de harcèlement moral au sein du couple.

2012 : Vote de la LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.



FOCUS
Des images contre les stéréotypes : le prix «Jeunesse pour l'égalité» est lancé

ANALYSES
LE TOUR DE LA QUESTION
LEXIQUE
ESPACE JEUNES

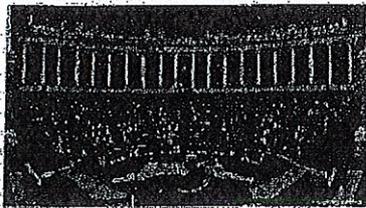
Revenus Éducation Emploi Lien social Conditions de vie Catégories sociales Hommes et femmes Âges Français et étrangers Territoires Europe Monde

Hommes et femmes

DONNÉES Conditions de vie Emploi Revenus Education Divers

ANALYSES Articles Points de vue Entretiens Enquêtes d'opinion Propositions Dossiers d'actu Actualité de l'Observatoire **BRÈVES**

La représentation des femmes dans les instances politiques nationales



18 juin 2012 - La représentation des femmes en politique progresse, mais bien lentement. On ne compte encore que 27 % de femmes à l'Assemblée, 22 % au Sénat.

Aux élections législatives de 2012, la proportion de femmes élues atteint 26,9 %. Un très net progrès par rapport à 2007 (18,5 %). A ce rythme de progression en nombre de sièges obtenus par les femmes (+ 48 par rapport à la dernière législature) la parité serait atteinte à l'Assemblée dans 15 ans...

En 2011, 76 femmes ont été élues au Sénat et représentent 22,1 % de la Haute-Assemblée. Pour la première fois depuis longtemps, cette part est en diminution : elles étaient 21,9 % en 2008.

SUR LE MÊME SUJET

Des prix littéraires très masculins

6 décembre 2013
Sur 668 prix littéraires décernés depuis le début du 20^e siècle, 108 l'ont été à des écrivaines, soit 16 % de lauréates.

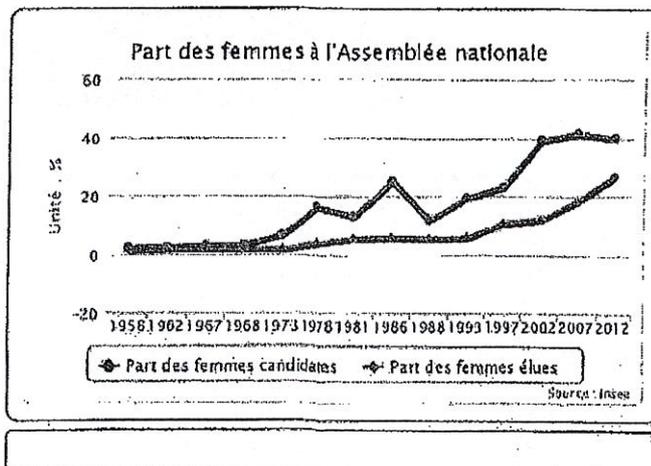
La représentation des femmes dans les instances politiques locales

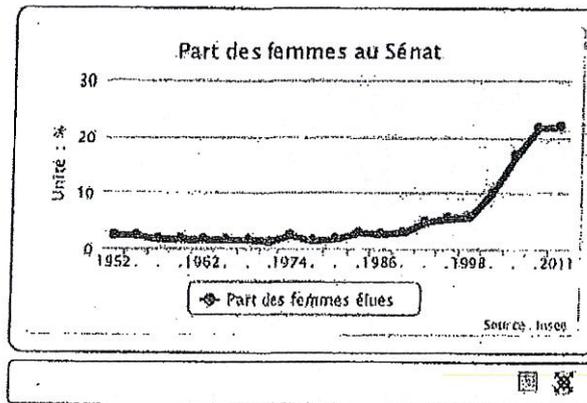
17 juin 2012
Deux femmes sont présidentes d'un conseil régional, six sont maires d'une ville de plus de cent mille habitants. La parité en politique est loin d'être atteinte au niveau local.

La représentation des femmes en politique

	Année	Part de femmes en %
Députées	2012	26,9
Sénatrices	2011	22,1
Maires	2008	13,8
Conseillères générales	2011	13,9
Conseillères régionales	2010	48
Conseillères municipales	2008	35
Députées françaises au Parlement européen	2009	44,4

Source : Observatoire de la parité, ministère de l'Intérieur





Que dit la loi ?

- Le 8 juillet 1999, un amendement de la Constitution de la Vème République indique que la loi « favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives » et son article 4 stipule que les partis et groupements politiques « contribuent à la mise en œuvre » de ce principe « dans les conditions déterminées par la loi ».

- La loi du 6 juin 2000 contraint les partis politiques à compter moitié de candidates pour les élections qui ont lieu au scrutin de liste : municipales (dans les communes de 3 500 habitants et plus), régionales, européennes et, en partie, sénatoriales. Pour les législatives, les partis qui n'ont pas au moins 48 % de femmes candidates sont pénalisés financièrement. Pour les sénatoriales, seuls les départements de quatre sénateurs et plus (contre 3 et plus auparavant) appliquent la proportionnelle. Ainsi, seuls la moitié des sénateurs sont élus sur scrutin de liste.
- La loi du 31 janvier 2007 étend l'obligation de parité aux exécutifs régionaux et municipaux (dans les communes de plus de 3 500 habitants). Lors des élections cantonales, candidat(e) et suppléant(e) doivent être de sexe opposé.

Pour en savoir plus :

- Lire notre article La représentation des femmes dans les instances politiques locales
- Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (OPFH).

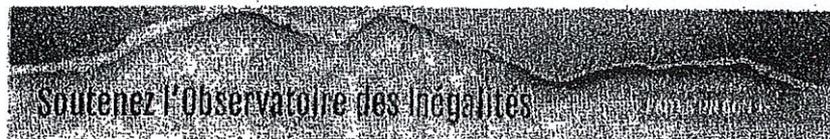
Photo / www.assemblee-nationale.fr

Date de rédaction le 3 novembre 2011

Dernière révision le 24 décembre 2013

© Tous droits réservés - Observatoire des inégalités - (voir les modalités des droits de reproduction)

SOUTENIR L'OBSERVATOIRE DES INÉGALITÉS



RECHERCHER SUR LE SITE

THÈMES

COMPRENDRE

REVENUS

ANALYSES

EDUCATION

LE TOUR DE LA QUESTION

EMPLOI

LEXIQUE

LIEN SOCIAL

ESPACE JEUNES

CONDITIONS DE VIE

CATÉGORIES SOCIALES

NOS SITES INTERNET

HOMMES ET FEMMES

OBSERVATOIRE DES INÉGALITÉS TERRITORIALES

ÂGES

FRANÇAIS ET

PRÉSENTATION

QUI SOMMES-NOUS ?

NOS PARTENAIRES

NOS PUBLICATIONS

DÉPARTEMENT

FORMATION

Emploi, salaires, temps de travail... Les chiffres des inégalités hommes-femmes

Le Monde.fr | 03.07.2013 à 17h55 • Mis à jour le 04.07.2013 à 18h28

PARITÉ HOMMES/FEMMES

LES CHIFFRES

ECART DE SALAIRE
Une étude de la Dares portant sur les salaires en de 10 salariés ou plus est estimée à 27 % l'écart de rémunération brute annuelle entre les hommes et les femmes.
Sources: DARES, INSEE, Institut de l'emploi et de la formation professionnelle de l'INSEE.

TEMPS PARTIEL
Aujourd'hui, 6,9% de temps partiel chez les hommes.
30,1% des femmes salaires travaillent à temps partiel en 2011.
en 1980, elles étaient 15% à travailler à temps partiel.
Sources: INSEE, DARES, INSEE, Institut de l'emploi et de la formation professionnelle de l'INSEE.

elles sont 47,7% de la population active

depuis 1980 sur 10 travailleuses à temps partiel 8 sont des femmes

COTÉES EN BOURSE
22,3% de cotées en bourse.
Sources: Caisse d'Allocations Familiales, INSEE.

17,6% des femmes sont des femmes
Sources: INSEE, Institut de l'emploi et de la formation professionnelle de l'INSEE.

12,8 (Industrie)
19,4 (Commerce)
23,3 (Services)
7,6 (Agriculture)

4x

En moyenne, une femme vivant en couple et mère d'un ou plusieurs enfants de moins de 25 ans, réalise 34 heures de travail domestique au temps de travail rémunéré moyen d'un homme dans la même situation.

TAUX D'ACTIVITÉ / NOMBRE D'ENFANTS

89,8% (sans enfant)
90,3% (avec 1 enfant)
85,1% (avec 2 enfants)
79,6% (avec 3 enfants)
76,2% (avec 4 enfants)

En France, le taux d'activité des femmes sans enfant est élevé et proche de celui des hommes. Celui des mères reste important, relativement à d'autres pays européens, mais diminue fortement avec le nombre d'enfants. Les taux d'emploi féminins varient fortement avec le nombre et l'âge des enfants, alors que les taux d'emploi masculins sont beaucoup moins sensibles à la configuration familiale.

Sources: INSEE, Institut de l'emploi et de la formation professionnelle de l'INSEE.

MONTANT MENSUEL TOTAL DE PENSION BRUTE

1165 € pour les femmes
soit 33% de moins

1749 € pour les hommes

Droits des femmes : « Cette loi est un pack réunissant toutes celles qui la précèdent »

Le Monde.fr | 20.01.2014 à 19h02 • Mis à jour le 21.01.2014 à 10h04 | Propos recueillis par Camille Bordenet, Journaliste au Monde

« J'espère que nous marquerons par notre passage l'histoire des droits des femmes. Le seul moyen d'y parvenir est de transformer l'égalité en droit, écrite dans les textes, en une égalité en fait », confiait la ministre des droits des femmes Najat Vallaud-Belkacem, lors d'un entretien en juillet, à la veille de la présentation de son projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le texte est désormais débattu à l'Assemblée nationale, lundi 20 et mardi 21 janvier, après avoir été adopté en première lecture et à une large majorité au Sénat en septembre.

Si, de gauche à droite, aucune voix ne conteste le bien-fondé et la nécessité des efforts déployés par la ministre pour lutter contre des inégalités persistantes, le pari reste ambitieux au regard d'un héritage historique imposant. Professeur émérite d'histoire des femmes et du genre, Michelle Zancarini-Fournel explique en quoi ce texte reprend et approfondit l'arsenal législatif préexistant, plus qu'il n'innove réellement.

A la lumière des lois déjà votées sous la V^e République, le projet de loi actuel vous semble-t-il une grande avancée dans l'histoire des droits des femmes ?

Le ministère des droits des femmes indique que cette loi, « après les droits civiques reconnus à la Libération, après les droits économiques et sociaux des années 1970 et 1980 », doit représenter la « troisième génération des droits des femmes », celle visant à « assurer l'effectivité des droits acquis d'une part, mais aussi un travail d'éducation et de changement des comportements pour agir sur la racine des inégalités ».

Ainsi, lorsqu'on se plonge dans le texte, on s'aperçoit qu'il s'agit en grande part d'une modification de textes de lois ou de circulaires déjà existants et d'une série d'actions fractionnées. Cette loi est en fait une sorte de pack réunissant toutes celles qui la précèdent, et visant à les renforcer, grâce à une stratégie d'information et de communication ambitieuse. Du point de vue de la communication, le travail que fait l'actuel ministère pour faire bouger les mentalités est formidable.

C'est donc sur le plan de la communication que Najat Vallaud-Belkacem innove ?

Oui, c'est grâce à cette force de communication que cette loi se présente comme ambitieuse, alors qu'elle pourrait l'être beaucoup plus. A titre de comparaison, les lois Roudy [du nom d'Yvette Roudy, ministre des droits de la femme sous François Mitterrand] étaient plus ambitieuses compte tenu de leur époque : face à une politique qui privilégiait le temps partiel pour les femmes, Yvette Roudy s'est battue pour l'égalité professionnelle.

C'est aussi elle qui a fait voter pour le remboursement de l'interruption volontaire de grossesse (IVG) par la Sécurité sociale. Si elle n'a pas produit un texte unique comme c'est le cas aujourd'hui, elle a œuvré, non sans difficulté, en interministériel sur les mêmes grands sujets que Najat Vallaud-Belkacem aujourd'hui : IVG, égalité professionnelle, loi sur le sexisme et loi sur les quotas pour les élections, ces deux dernières n'ayant pu aboutir.

Aujourd'hui, le ministère cite les lois qui ont précédé le projet actuel en précisant que « ce texte sera le premier à concerner toutes ces dimensions et à associer des mesures spécifiques et une logique transversale pour répondre aux inégalités avec la même cohérence que celles-ci revêtent ». Il faut pourtant rappeler que le premier texte officiel à prendre en compte – au moins formellement – l'ensemble des questions d'égalité est la Constitution de la V^e République (1958), qui a repris le préambule de la Constitution de 1946 stipulant que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Où sont donc les innovations par rapport aux textes antérieurs ?

Là où Najat Vallaud-Belkacem innove vraiment par rapport à ses prédécesseurs c'est qu'elle inclut et met en avant le rôle des hommes et des pères, notamment en plaçant au cœur du projet la réforme sur le congé parental : en cela elle est vraiment dans son temps, et sa stratégie de communication est excellente, puisqu'elle mue le discours sur l'égalité en un discours sur la mixité. Là, il y a une véritable inflexion par rapport aux lois précédentes. La ministre peut réussir à faire bouger les mentalités par le discours, même si on peut douter que les pratiques changeront d'ici 2025, l'échéance que M^{me} Vallaud-Belkacem s'est fixée.

L'autre véritable nouveauté vient de la méthode contraignante choisie pour s'assurer de la mise en application des articles : par exemple la pénalisation des entreprises qui ne respecteraient pas le Code du travail en matière d'égalité professionnelle, en leur interdisant de soumissionner pour les marchés publics ; l'expérimentation d'un dispositif de garantie contre les Impayés de pensions alimentaires ; ou même, au sein du gouvernement, l'obligation pour chaque ministère de présenter une feuille de route avec des objectifs, des mesures envisagées et des indicateurs pour mesurer les réalisations présentées dans un bilan annuel, avec le programme pour l'année suivante.

Le projet de loi balaie des thématiques larges. Quel point vous semble le plus dans la lignée des lois votées sous d'autres ministères ?

Même si la plupart des articles s'inscrivent dans une histoire, on peut dégager l'égalité professionnelle. Reconnue en droit par la Constitution en 1946, l'égalité professionnelle a été encadrée et renforcée par plusieurs lois : celles du 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail, ou un travail de valeur égale ; celle du 4 juillet 1975 interdit de rédiger une offre d'emploi en la réservant à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille. Mais c'est la loi du 13 juillet 1983, dite loi Roudy, qui consacre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des aspects de la vie professionnelle.

Elle définit les travaux qui méritent un salaire égal et interdit les discriminations dans les conventions collectives et les contrats. C'est l'inspecteur du travail qui est chargé du contrôle de l'application du principe d'égalité dans les salaires. La loi institue aussi l'obligation, pour les entreprises de plus de cinquante salariés, de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les plans d'égalité professionnelle ont pour objet de prendre en faveur des femmes des mesures ponctuelles relatives à l'emploi, la formation, la promotion, l'organisation et les conditions de travail, afin de remédier aux inégalités de fait subies par les femmes. L'application de cette loi a depuis été jugée insuffisante par Yvette Roudy elle-même, en raison du manque d'efficacité des mesures de rattrapage et faute d'une véritable culture d'égalité dans la société. C'est en cela que le texte actuel vise à assurer l'effectivité d'un droit essentiel.

40./48

I.2. Une approche intégrée

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont injustes et inefficaces. Elles heurtent les principes qui sont au cœur et au fondement de la République.

Elles sont aussi source d'inefficacité pour l'économie, entretiennent le sous-emploi, quantitatif ou qualitatif, privant le pays de ressources et de compétences précieuses, en particulier dans un contexte de crise.

Le sous-emploi des femmes, à la hauteur de leurs compétences, de leurs niveaux de formation, et de leurs résultats scolaires (meilleurs que ceux des garçons), est un gâchis de l'investissement de la République dans l'éducation.

C'est pourquoi, après la première génération des droits des femmes, marquée par le combat pour les droits civils et politiques, après la deuxième génération, marquée par le combat pour le droit des femmes à disposer de leur corps, pour l'égalité professionnelle, la politique des Droits des femmes vise aujourd'hui à rendre les droits effectifs, à rendre concrète l'égalité, quel que soit le champ de la vie sociale.

C'est le sens des décisions qui ont été prises lors du Comité Interministériel aux Droits des Femmes le 30 novembre 2012.

I.2.1. Une nouvelle organisation gouvernementale

Compte tenu du caractère systémique des inégalités entre les femmes et les hommes et du poids des stéréotypes, les combattre nécessite une méthode spécifique : agir à tous les niveaux de la société et intégrer la question des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques publiques, en associant acteurs publics et privés.

Certains États membres, notamment les pays nordiques comme la Suède, font de l'approche intégrée de l'égalité (*gender mainstreaming*) un concept clé de leur politique d'inclusion sociale. Il s'agit de prendre systématiquement en compte certains objectifs (égalité des genres, compensation des handicaps, lutte contre la pauvreté) dans les politiques de l'Union.

L'approche intégrée doit s'effectuer à chaque étape des processus politiques : de la conception et de la mise en œuvre au contrôle et à l'évaluation. Il doit conduire aussi à élargir le champ d'intervention des administrations en charge des questions de cohésion sociale et, par exemple, à prévoir des dispositions dans des législations sectorielles. Ainsi, une grande partie de l'acquis communautaire dans le domaine du handicap relève de la réglementation des transports et des télécommunications. Par ailleurs, les progrès de la politique d'égalité entre hommes et femmes devraient s'appuyer à l'avenir sur la mise en

œuvre du programme de Stockholm dans le domaine de la justice et des affaires intérieures. Enfin, la prise en compte systématique des objectifs d'inclusion sociale dans les relations extérieures de l'UE – grâce au rôle joué par la Commission européenne dans la coordination des positions des États membres au cours de la négociation puis de la mise en œuvre des accords mixtes (qui portent à la fois sur les compétences des États membres et sur les compétences de l'Union) – a joué un rôle de catalyseur important dans le domaine du handicap (convention des Nations unies de 2006) et de l'égalité des genres (programme d'action de Pékin).

La logique de l'approche intégrée est inscrite dans les traités. L'article 8 du TFUE, issu du traité d'Amsterdam, prévoit ainsi que « pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes. » Dans le traité de Lisbonne, beaucoup d'espoirs ont été placés dans l'ajout d'une clause sociale horizontale, prévu à l'article 9 du TFUE, qui stipule que toutes les politiques et les actions de l'Union doivent être définies en tenant compte des exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine.

Cette approche intégrée, prônée par l'Union Européenne sous le nom de « gender mainstreaming », a été adoptée par la France depuis l'arrivée du Gouvernement et présentée lors de la communication en Conseil des ministres du 27 juin 2012 : il s'agit d'intégrer la dimension du genre dans le contenu des politiques publiques, à toutes les étapes (préparation, la décision, la mise en œuvre ou l'évaluation) et dans toutes les secteurs.

Cette politique interministérielle a été formellement adoptée le 30 novembre 2012 à l'occasion du Comité interministériel, réuni sous l'égide du Premier ministre qui a défini les grands axes d'un plan global mobilisant tous les ministères, toutes les politiques publiques, et articulé autour de six principes :

- s'attaquer aux racines du sexisme ordinaire ;
- lever les contraintes que subissent les femmes dans leur vie quotidienne ;
- placer la réduction des inégalités de santé entre les femmes et les hommes au cœur de la démocratie sanitaire ;
- protéger les femmes contre les violences ;
- décliner l'égalité dans tous les pans de l'action publique ;
- affirmer les droits des femmes au niveau international.

Ce plan global est décliné au sein de chaque ministère sous la forme des *feuilles de route pour l'égalité femmes-hommes* routes (<http://femmes.gouv.fr/droits-des-femmes-les-feuilles-de-route-ministerielles/>) dont le pilotage a été confié à des hauts fonctionnaires à l'égalité, nommés auprès de chacun des ministres.

Les références historiques et éléments opérationnels d'une approche intégrée

« le gender mainstreaming est la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques » (Conseil de l'Europe). Depuis la 4^{ème} conférence mondiale sur les femmes de 1995, à Pékin et sous l'influence des textes

communautaires, plusieurs Etats développent cette logique qui peut être appréhendée sous ses trois dimensions - un concept, un objectif et une méthodologie :

- Un concept de genre qui renvoie « à l'identité, aux attributs et au rôle de la femme et de l'homme, tels qu'ils sont définis par la société, et à la signification sociale et culturelle que la société donne aux différences biologiques, ce qui engendre des rapports hiérarchiques entre femmes et hommes et se traduit par une répartition du pouvoir et des droits favorable aux hommes et désavantageux pour les femmes »⁷.

- Un objectif d'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui prévoit une double approche pour y parvenir : poursuivre l'adoption de droits pour renforcer une égalité formelle, adopter des mesures spécifiques correctives tant que persistent les inégalités sexistes et prendre conscience lors de l'élaboration des politiques publiques de leurs impacts différenciés pour déconstruire les stéréotypes sexistes encore en présence.

- Une méthodologie qui « consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place de politiques »⁸.

En pratique, depuis mai 2012, la France s'est engagée dans la mise en place de cette nouvelle approche à travers la création d'un certain nombre d'outils :

- Un « haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits » a été nommé dans chaque ministère. Il a pour responsabilité de définir et de mettre en œuvre la politique du ministère en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

- Une personne référente sur la question des inégalités entre les femmes et les hommes a été désignée au sein de chaque cabinet ministériel, afin de faciliter la conduite du travail interministériel ;

- Le ministère des droits des femmes a mis en place, pour l'ensemble des ministres, une action de sensibilisation, permettant de nourrir leur réflexion et contribuant à leur prise de conscience des conséquences directes et indirectes des stéréotypes ;

- un dispositif d'évaluation systématique de l'impact des textes juridiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes a été mis en place par la circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes ;

- le décret n° 2013-8 du 3 janvier 2013 a créé le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes pour conduire l'évaluation des politiques conduites en matière de droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes.

⁷ Définition extraite de la Recommandation générale n°28 du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes concernant les obligations fondamentales des Etats parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

⁸ Définition extraite du Conseil de l'Europe, *Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité*, Direction générale des droits de l'Homme, Strasbourg, 2004, BG-S-MS (98) 2 rev, p.13.

I.2.2. Des conséquences déjà nombreuses

De cette approche initiale et transversale découle plusieurs conséquences : loin d'être exclusif, l'outil législatif doit être considéré comme un des vecteurs par lequel le Gouvernement agit pour l'égalité.

Depuis mai 2012, de notables avancées ont été engagées par la voie d'accords de partenariats et d'instructions aux services pour créer une dynamique favorable à l'égalité ou mettre en œuvre les textes en vigueur : ainsi, dans le champ professionnel, à la suite de la Grande conférence sociale, des expérimentations ont été engagées dans neuf « *territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle* » associant partenaires sociaux, services de l'Etat et conseils régionaux. L'application effective des sanctions prévues par la loi pour non-respect de l'égalité professionnelle a été encouragée et a donné lieu en 2013 à 135 mises en demeure et au prononcé de deux sanctions.

Loin d'être le seul à porter l'égalité, le présent projet de loi s'inscrit par ailleurs en complément de textes sectoriels qui construisent l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

- dans le champ éducatif, la loi relative à la refondation de l'école de la République et le projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et la recherche ont permis de prendre en compte l'égalité dans la formation des enseignants, dans la scolarité des élèves, dans l'orientation des élèves et de faire avancer la parité dans les instances de gouvernance des universités mais aussi dans les autorités administratives, les institutions ou les nouvelles instances de consultation ou d'évaluation créées auprès de l'Etat ;
- dans le champ politique, la loi relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers intercommunaux et modifiant le calendrier électoral ainsi que les projets de loi relatif aux élections sénatoriales ou à la limitation du cumul des mandats permettront de faire progresser considérablement la parité, au niveau national et local ;
- Dans le champ de l'emploi, les lois relatives aux emplois d'avenir, aux contrats de génération ainsi qu'à la sécurisation de l'emploi prennent en compte la nécessité de mixité dans les emplois et les formations et la question du « petit temps partiel » dont sont principalement victimes les femmes ;
- Dans le champ sanitaire, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a décidé la gratuité de la contraception pour les mineures et le remboursement intégral de l'interruption volontaire de grossesse, pour mieux garantir les droits sexuels et reproductifs des femmes ;
- Dans le champ des violences faites aux femmes et de la lutte contre la traite des êtres humains, la loi relative au harcèlement sexuel du 6 août 2012 ainsi que le projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice en application des engagements internationaux de la France ou le projet de loi autorisant la ratification de la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique permettent de compléter l'arsenal juridique de protection des femmes victimes de violences.

Le présent projet de loi cadre **complète et prolonge** cette dynamique pour l'égalité entre les femmes et les hommes engagée par le Gouvernement.

Il la complète en couvrant les grandes thématiques qui sont au cœur des inégalités entre les sexes selon une approche globale dite de « loi-cadre » : mieux partager les responsabilités parentales pour permettre aux femmes comme aux hommes de concilier vie personnelle et vie professionnelle ; lutter contre la précarité des femmes, notamment celle des mères isolées ; protéger les femmes contre toutes les formes de violences et leur garantir une égale dignité dans la société ; concrétiser l'objectif constitutionnel de parité dans les mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Une telle approche était absente des textes précédents, qui s'étaient distinguées par leur approche thématique : approche « égalité professionnelle » d'une part, approche « violences faites aux femmes » d'autre part. Il la prolonge en inscrivant dans la loi les fondements de la politique intégrée pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, quasiment trente ans jour pour jour après la promulgation de la loi du 13 juillet 1983 qui porte le nom de la, première ministre des droits de la femme, Madame Yvette ROUDY⁹, le présent projet de loi franchit une étape supplémentaire dans l'approche de l'égalité. Il associe mesures spécifiques et logique transversale, pour répondre aux inégalités avec la même cohérence que celles-ci revêtent.

I.3. Le projet de loi définit les objectifs et la méthode de la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (article 1)

L'article 1^{er} du projet de loi définit les principes, les objectifs et les acteurs de la politique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il traduit ainsi dans la loi le principe de « gender mainstreaming » adopté au niveau européen.

I.3.1. Diagnostic et état du droit

Depuis 1946, l'article 3 du préambule de la Constitution pose le principe général de l'égalité des droits entre hommes et femmes : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

L'article 1^{er} de la Constitution, tel qu'issu de la révision constitutionnelle de juillet 2008, précise quant à lui que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

En plus de ces textes constitutionnels, plusieurs directives communautaires et textes législatifs sont venus progressivement décliner ces principes mais en restant dans une approche sectorielle, mettant en œuvre des droits ou des principes de non-discrimination mais sans jamais définir au niveau de la loi les objectifs généraux de la politique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, pas plus que sa méthode et ses acteurs.

De fait, de cette absence de cadrage, il résulte une difficulté récurrente à mobiliser les acteurs sur cette politique publique, qu'il est d'usage de considérer soit comme secondaire parce que l'égalité serait acquise, soit comme non prioritaire, principalement en temps de crise. Il en résulte également une difficulté chronique à organiser l'action collective entre l'ensemble des acteurs qui doivent concourir à cette politique par essence transversale.

⁹ Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

I.3.2. Les objectifs poursuivis

L'article 1^{er} précise les grands objectifs et champs de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes et sa dimension intégrée : l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics participent, en mobilisant l'ensemble de leurs compétences et selon une approche intégrée, à cette politique ; Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions au regard de ces objectifs.

Cette disposition garantira la participation des collectivités publiques à cette politique puisque toutes sont, dans l'exercice de leurs compétences sectorielles, comme dans leur organisation ou leur fonctionnement, concernées par la politique d'égalité.

En définissant l'approche intégrée, cet article 1^{er} permet d'inscrire dans la durée les principes d'action de cette politique et de donner une assise légale à des documents d'orientation partenariaux qui restent encore difficiles à élaborer, soit en raison de niveaux d'implication trop variables des acteurs, soit en raison de l'absence d'incitation réelle à collaborer.

Enfin, en posant le principe de l'évaluation systématique des actions conduites, cet article permettra d'une part, d'organiser un recueil des données, et donc de documenter les inégalités, pour mieux les faire connaître et prendre en compte dans le débat public, au niveau national et territorial, et d'autre part, de rendre plus efficace l'action collective par une mutualisation des bonnes pratiques.

I.3.3. Options possibles et nécessité de légiférer

Une autre option aurait été d'inscrire la définition des principes et des acteurs de l'action publique pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans de simples documents indicatifs, dépourvus de toute force contraignante.

Une telle option n'a pas été jugée suffisante dans la mesure où la question de la libre administration des collectivités territoriales est en jeu et impose une disposition législative. L'objectif du gouvernement est bien de définir les objectifs et le champ de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes qui doit impliquer toutes les collectivités, ce qui implique une base législative.

I.3.4. Impacts attendus et modalités de mise en œuvre

Il est attendu de cette disposition qu'elle permette au niveau national comme au niveau des territoires, la mise en place de stratégies convergentes pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Concrètement, elle sera le fondement de conventions avec les associations d'élus locaux pour décliner les principes et la méthode.

Ce travail de construction d'outils pratiques pour la promotion d'une politique d'égalité partagée a été engagé dans le cadre d'une mission confiée au député Vincent Feltesse, à la demande de la ministre des droits des femmes. Un rapport est remis le 2 juillet 2013.

Cette disposition permettra également le suivi et l'évaluation de la politique pour l'égalité. Ce suivi et cette évaluation sont confiés à une instance placée auprès du Premier Ministre, le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes. Il s'exercera dans la transparence.