



Les **inégalités** **professionnelles** **hommes-femmes** : quelles **solutions** ?



ENTRETIEN AVEC BRIGITTE GRÉSY (1),

Inspectrice générale des Affaires sociales,
auteur du rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires
sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

? Question

Vous avez remis un rapport sur les inégalités professionnelles hommes-femmes début juillet au ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Xavier Darcos. Quel portrait peut-on en faire aujourd'hui ? Sont-elles toujours aussi criantes ?

Réponse



Le bilan des inégalités de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché du travail s'est avéré plus contrasté qu'attendu. Certes, on constate une progression forte de l'activité féminine, puisque les femmes constituent aujourd'hui près de la moitié de la population active (47 % en 2007 contre 34 % en 1962) et que leur taux d'activité entre 25 à 49 ans dépasse les 80 % en 2007 (83 % pour 95 % des hommes, et contre 40 % en 1960). Mais si l'on prend en compte le temps partiel, alors l'activité féminine ne progresse plus depuis les années 1990.

1. Brigitte Grésy, *Le petit traité contre le sexisme ordinaire*, Albin Michel, 2009.

De plus, deux éléments préoccupants sont à souligner en particulier.

Il s'agit tout d'abord de la bipolarisation croissante entre les femmes qualifiées et non qualifiées. Les non qualifiées connaissent une précarité plus grande qui se manifeste par :

- leur surreprésentation parmi les emplois non qualifiés. Elles occupent 60 % de ces postes et 30 % des emplois occupés par les femmes n'ont pas de qualification reconnue ;
- le temps partiel qui concerne 31 % des femmes en 2007 mais 6 % des hommes parmi les actifs. Leur salaire s'élève en moyenne à 926 euros par mois (1 801 euros pour un temps complet) mais la moitié d'entre elles gagne moins de 800 euros par mois ;
- leur surreprésentation dans les emplois à bas salaires (2) dont les deux tiers sont occupés par des femmes ; 20 % femmes sont rémunérées au SMIC, soit pratiquement deux fois plus souvent que les hommes (11 %).

Quant aux femmes qualifiées, si elles occupent des emplois plus mixtes (3) qu'auparavant, tous les secteurs ne sont pas concernés. Certes, elles représentent plus de 41 % des cadres administratifs et commerciaux des entreprises et 18,2 % des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise. De plus, les organisations professionnelles, entreprises ou structures administratives, constituent, sans nul doute, des lieux de reconnaissance méritocratique. Mais elles connaissent une ségrégation professionnelle persistante : les emplois féminins restent très concentrés dans dix familles professionnelles (aides aux personnes, secrétariat, santé, etc.). Par ailleurs, l'invisibilité des femmes dans les instances de décision demeure une constante avec un plafond de verre (4) toujours aussi opaque. Ainsi, dans les entreprises du CAC 40 en 2009, on ne trouve toujours que 10,5 % de femmes dans les conseils d'administration et dans les organisations syndicales et patronales, et 22,3 % dans les instances dirigeantes. Rien d'étonnant donc à ce que les rémunérations et les retraites des femmes demeurent très inférieures à celles des hommes.

? *Quel impact ont la parentalité et la gestion de la vie familiale sur le taux d'activité des femmes ? S'est-il réduit avec l'arrivée des « nouveaux pères » ? Sinon, quelles solutions peuvent être envisagées ?*

- ▶▶▶ Une des causes essentielles des inégalités constatées réside dans cette parentalité irrémédiablement bancale. Ainsi, le taux d'activité des femmes décroche avec l'arrivée des enfants : il s'élève à 73 % pour les femmes ayant un enfant de moins de 12 ans, à 64 % pour celles avec deux enfants et 40 % pour celles qui en ont trois et plus. Il existe une véritable asymétrie des

2. Un bas salaire représente un salaire inférieur aux deux tiers du salaire médian (la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus), soit 1 000 euros nets par mois, primes, heures supplémentaires et intéressement compris.

3. Un emploi « mixte » signifie ici un emploi traditionnellement occupé par des hommes, vers lequel les femmes se dirigent désormais.

4. L'expression du plafond de verre (glass ceiling) est apparue aux États-Unis à la fin des années 1970 pour désigner les barrières invisibles, mais réelles, que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles.

transitions professionnelles des hommes et des femmes après les naissances : 6 % des hommes et 40 % des femmes vivent un changement dans leur situation professionnelle à la naissance d'un enfant (5). Enfin, il faut souligner fortement la grande différence entre hommes et femmes dans la temporalité : constance et durabilité pour l'implication féminine dans les tâches domestiques, investissement plus souvent occasionnel pour les hommes. Ainsi, entre 1986 et 1999, la proportion du travail domestique effectué par les hommes n'a augmenté que de 32 % à 35 % (6). En 2008, en France, rappelons-le, 63 % des 2,4 millions d'enfants de moins de 3 ans passent la majeure partie de la semaine gardés par leurs parents.

On continue à déqualifier le « care » et à inférioriser ou sous-payer les personnes qui s'occupent de nos enfants, tandis que l'on survalorise et on rémunère plus que de raison les personnes en charge de notre argent.

L'enquête « emploi du temps » de l'INSEE

La dernière « enquête emploi » du temps française a été réalisée auprès de 8 000 ménages de février 1998 à février 1999. Elle a déjà donné lieu à de nombreuses études, dont les premières avaient fait l'objet en 2002 d'un numéro de la revue *Économie et Statistique* (n° 352-353). L'enquête recueille de l'information à différents niveaux :

– un questionnaire « Ménages » fournit des données permettant de caractériser les ménages à l'aide d'indicateurs socio-économiques (composition, caractéristiques du logement et de ses équipements, ressources monétaires) ; il comprend aussi une information plus ciblée, notamment sur le recours à des services domestiques mais aussi sur les échanges de services entre ménages ;

– un questionnaire « Individus » est rempli par chacune des personnes âgées d'au moins 15 ans ; il comporte des questions centrées sur les activités professionnelles et les conditions de travail d'une part, sur l'usage du temps et la pratique de diverses activités (culturelles, sportives, associatives, mais aussi ménagères) d'autre part, ainsi que sur l'état de santé ;

– outre ce questionnaire, l'originalité de l'enquête consiste dans le

recueil, dans un carnet, de toutes les activités réalisées au cours d'une journée donnée, la même pour tous les membres du ménage, selon un pas de 10 minutes*. Le principal atout de cette méthode de collecte, dite du « lendemain », est de ne pas faire appel à la mémoire ou au jugement des personnes interrogées, contrairement aux enquêtes rétrospectives. Lorsque les individus chiffrent eux-mêmes et rétrospectivement le temps passé aux différentes activités, ils peuvent, consciemment ou non, reporter plutôt le temps qu'ils auraient jugé normal ou souhaité consacrer à ces activités. Les normes de genre peuvent ici influencer les estimations du temps que les hommes comme les femmes déclarent consacrer aux tâches domestiques. Enfin, l'enquête a le mérite de ne privilégier aucun domaine d'activités en particulier, laissant toute liberté à l'enquêté de décrire l'enchaînement des différentes activités de la journée.

Source : Sophie Ponthieux, Amandine Schreiber, *Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale*, Données sociales, la société française, INSEE, 2006.

* Selon une période de 10 minutes.

5. Cf. L'enquête « Familles et employeurs » de l'Institut national d'études démographiques, réalisée en 2005 en collaboration avec l'INSEE et la DARES, disponible sur : <http://www.efe.ined.fr/>.

6. Cf. enquête « emploi du temps », INSEE, 1998-1999.

Tableau I. Durée moyenne des activités au cours d'une journée de couples dont les conjoints sont salariés du lundi au dimanche. Unité : heures par jour

	Hommes	Femmes
Temps personnel *	11 h 23	11 h 36
Temps libre	4 h 21	3 h 25
Temps contraint	8 h 16	8 h 59
dont :		
Travail professionnel	5 h 56	4 h 51
Soins aux enfants et aux adultes	0 h 19	0 h 42
Temps domestique	2 h 01	3 h 26
dont :		
Cuisine	0 h 22	1 h 12
Ménage	0 h 11	0 h 51
Linge	0 h 03	0 h 31
Comptes et démarches	0 h 04	0 h 04
Courses	0 h 22	0 h 33
Bricolage et jardinage	0 h 45	0 h 08
Entretien et divers	0 h 14	0 h 07
Total	24 h 00	24 h 00

* soins personnels, repas et sommeil
Source : Insee – Enquête « emploi du temps ». Année des données : 1999

? *Les inégalités salariales entre hommes et femmes perdurent alors que les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires. Comment peut-on expliquer ce décalage persistant ? Faut-il là-aussi proposer des sanctions ou des quotas ?*

▶▶▶ Oui, il y a bien un paradoxe entre les résultats scolaires des filles et leur place sur le marché du travail. Leur scolarité est en effet plus brillante que celle des garçons : ainsi, pour une même génération, 70 % des filles obtiennent leur baccalauréat contre 59 % des garçons. Cette situation paradoxale s'explique notamment par le manque de diversification des choix professionnels : avant le bac, on trouve 94 % de filles en option sciences médico-sociales (SMS) et 94 % de garçons en option informatique et système de production (ISP). Les raisons de cette contradiction s'avèrent encore plus vastes et liées à un ensemble de stéréotypes persistants qui fragilise la montée en puissance des femmes sur le marché du travail : c'est ce que je dénonce dans mon ouvrage, *Le petit traité contre le sexisme ordinaire* (7). Ces stéréotypes ont formaté l'ensemble des processus de gestion des ressources humaines dans les entreprises et la fonction publique. Ils imposent des normes soi-disant

7. Brigitte Grésy, *Le petit traité contre le sexisme ordinaire*, Albin Michel, 2009.

neutres, mais calquées de fait sur des comportements masculins, notamment en ce qui concerne la gestion du temps. Beaucoup est à revoir dans les procédés d'évaluation des hommes et des femmes et dans la gestion de leur carrière, pas seulement pour des raisons de justice et de mieux-être des salariés, mais pour viser de meilleures performances, et donc une productivité globale supérieure. C'est aussi l'un des enjeux de la négociation collective à mener autour des dix leviers que je propose dans le cadre d'une rénovation des accords sur l'égalité professionnelle.

? *Votre mission de réflexion portait sur deux points dont le plus médiatique était l'élaboration de préconisations sur la question de la représentation des femmes dans les instances de décision. Pourquoi l'instauration d'un quota de 40 % de femmes dans ces instances vous paraît-elle le meilleur moyen de pallier leur sous-représentation ?*

►►► Pourquoi ces 40 % ? Tout d'abord, un consensus existe aujourd'hui pour casser la logique de connivence, de cooptation, régnant dans ces « clubs d'hommes » que constituent actuellement les conseils d'administration (CA). Les mesures d'action positive apparaissent donc comme la seule solution, puisque rien ne bouge. En Norvège, après avoir légiféré, la part des femmes dans les CA est passée de 7 % en 2002 à 40 % en 2008.

Mais il s'agit de quotas à l'européenne, c'est-à-dire temporaires et destinés à promouvoir les talents de femmes à compétence égale. De plus, la question de la féminisation pose celle de la compétence de tous, hommes et femmes, et s'inscrit dans le mouvement de professionnalisation du métier d'administrateur. La loi du 4 août 2008 de



Le plafond de verre dans les instances représentatives. Laurence Parisot, présidente du Medef, à l'hôtel Matignon, le 20 octobre 2008.

modernisation de l'économie (8) qui permet la désignation comme administrateur de personnes non actionnaires pourrait être l'occasion de repenser ce métier. Voilà pourquoi je propose l'obligation de nommer 40 % du sexe sous représenté dans un délai de six ans, avec un objectif intermédiaire de 20 % dans deux ans, pour les entreprises publiques et les sociétés dont les titres financiers sont admis aux négociations sur un marché réglementé. (9)



La situation est-elle différente dans le secteur public ?

- ▶▶▶ Les nominations des représentants s'avèrent identiques dans le secteur public alors même que l'État aurait pu laisser espérer à des pratiques exemplaires. Il n'en est rien. C'est pourquoi, la loi devrait également lui être appliquée.



Votre rapport dresse un bilan mitigé de la négociation collective (accords de branche) et de l'action des pouvoirs publics (contrôleurs et juges). Qu'en est-il ? Comment peut-on faire mieux ?

- ▶▶▶ Le bilan des négociations collectives et des contrôles effectués est plus sombre que prévu. Tout d'abord, les négociateurs négocient peu : 69 branches, soit 43 % d'entre elles n'ont pas entamé de négociation en 2008 ; sur les 1 082 accords de branche signés en 2008, seulement 5 % abordent le thème de l'égalité professionnelle hommes/femmes. Parmi les entreprises déclarant un délégué syndical, 7,5 % ont signé un accord d'égalité professionnelle (10). Plus de la moitié n'ont pas élaboré de rapport de situation comparée (RSC) (11) dont le contenu est trop souvent incomplet. Les déclarations autour du principe de non-discrimination et de la volonté de respecter la loi constituent l'essentiel des textes des accords spécifiques en 2008 et 40 % des accords généraux.

Par ailleurs, les contrôleurs contrôlent peu. On constate une insuffisance réelle des systèmes de remontée d'informations. Les contrôles sont peu nombreux et les sanctions ne sont pas appliquées : pour les accords de

8. Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

9. Jean-François Copé, président du groupe UMP à l'Assemblée nationale, a annoncé le 25 octobre 2009, le dépôt d'une proposition de loi prévoyant que 40 %, puis à terme 50 %, de sièges aux conseils d'administration des grandes entreprises soient réservés aux femmes.

10. Ce type d'accord vise la mise en place de mesures de rattrapage (formation, organisation du travail, etc.) en faveur des salariées.

11. Le rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes est le rapport écrit que tout chef d'entreprise de plus de 300 salariés doit soumettre chaque année pour avis au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel. Il concerne la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

branche, on ne relève aucun refus d'extension (12) et aucune réunion de commission mixte paritaire sur ce sujet depuis la loi du 23 mars 2006 (13). Néanmoins, 85 observations à l'extension ont été faites par la Direction générale du travail (DGT) de décembre 2007 à mars 2009, sur le fondement de l'article L. 2241-9 du Code du travail. Pour les accords d'entreprise, la campagne de contrôle a été mal suivie puisque seulement 415 contrôles ont été effectués sur les 1 000 programmés, en un an et demi. À noter, *a contrario*, que la campagne sur les risques cancérigènes des poussières de bois en 2008 a fait l'objet de plus de 3 000 visites de l'Inspection du travail en trois mois.

C'est pourquoi je propose une stratégie fondée à la fois sur la conviction et la contrainte, reposant sur quatre axes :

- d'abord, simplifier le Code du travail en fusionnant les deux négociations sur l'égalité professionnelle et salariale ;
- ensuite, donner de la consistance à la négociation en identifiant des mesures concrètes sur la base de dix leviers de changement, définis par décret et assortis d'indicateurs et d'objectifs chiffrés de progression sur trois ans ;
- puis, sensibiliser les acteurs ;
- et enfin sanctionner. Le système de sanction doit reposer sur : le manquement à une obligation de moyens – celle de fournir un RSC ou un rapport simplifié pour les entreprises de moins de 300 salariés – dès l'année qui suivra la promulgation de la loi sur l'égalité professionnelle et salariale à venir si ces options sont adoptées ; et la conditionnalité des allègements généraux de charges, soit à hauteur de 1 % de la masse salariale en cas d'absence d'accord.



La situation française est-elle particulière ou présente-t-elle des points communs avec celle des autres pays occidentaux ?



Les constatations majeures mises en lumière dans ce rapport se retrouvent dans tous les pays européens, mais la France se distingue par une caractéristique notoire : elle cumule l'un des plus forts taux de fécondité, soit plus de deux enfants par femme, et l'un des plus forts taux d'activité des femmes (*cf. supra*). C'est un formidable atout à préserver par des politiques publiques appropriées, et qui nécessite un véritable investissement des entreprises en termes d'accompagnement de la parentalité.

12. Les stipulations d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, sous certaines conditions, peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, par arrêté du ministre chargé du travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective selon l'article L. 2261-15 du Code du travail.

13. Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.