

BOÎTE À OUTILS GRH EN PME – DOSSIER N° 8

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

CLÉS ET ÉTAPES DU DIAGNOSTIC
DANS L'ENTREPRISE

↕
↕

GUIDE
PRATIQUE

DÉCEMBRE 2012

SOMMAIRE

UN GUIDE AVEC ET POUR LES ENTREPRISES	1
FAIRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE UNE QUESTION D'ENTREPRISE	2
Un défaut de diagnostic et de négociation dans les entreprises	
Partir des enjeux des acteurs relatifs au travail et à l'emploi	
Mettre en place un processus concerté pour mener le diagnostic	
UN REGARD RENOUVELÉ SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI	5
Un « sujet en plus »... ou une autre façon d'interroger les questions de travail et d'emploi ?	
Produire des données sexuées pour rendre visibles les inégalités professionnelles	
Chausser les lunettes du genre	
Débattre des questions ou des non-dits qui font frein	
UN SCHÉMA POUR SE SITUER ET AGIR : MIXITÉ ET PARITÉ	8
Mixité et parité, les deux dimensions de l'égalité professionnelle	
Évaluer le degré de mixité et de parité d'une entreprise	
Croiser mixité et parité pour caractériser le régime d'(in)égalité professionnelle	
ÉTAPE 1 : FABRIQUER DES DONNÉES UTIL(ISABL)ES ET PERTINENTES	10
Fabriquer des données util(isabl)es : l'exemple des tableaux statistiques	
Fabriquer des données pertinentes	
Point de vigilance : des indicateurs et des données à construire à plusieurs	
ÉTAPE 2 : MENER L'ENQUÊTE SUR LES INÉGALITÉS MAJEURES EN RAPPROCHANT LES DONNÉES	14
Illustration 1 : à quoi sont dues les inégalités de rémunération ou de carrière ?	
Illustration 2 : la santé au travail des femmes et des hommes, reflet de leurs conditions de travail et d'emploi	
ÉTAPE 3 : SYNTHÉTISER LES DONNÉES POUR GAGNER EN LISIBILITÉ	16
Caractériser le degré de mixité et le degré de parité	
Un exemple : faible mixité et parité à géométrie variable dans une PMI	
ÉTAPE 4 : UTILISER LA BOUSSOLE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR ÉTABLIR LES PRIORITÉS D'ACTION	18
Se situer sur la boussole mixité-parité	
Choisir sa destination	
Choisir une route	
ANNEXE : OÙ EN EST L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN FRANCE AUJOURD'HUI ?	20
POUR ALLER PLUS LOIN	21

Ont contribué à la rédaction de ce guide :

Sophie Le Corre, chargée de mission d'Aravis, à partir des échanges et du travail mené avec les entreprises accompagnées ou venues aux « Ateliers de l'égalité professionnelle » ainsi qu'avec Arlette Hintzy (Etis), Michel Pépin (Essor Consultants) et les chargé.e.s de mission d'Aravis.
Anne Guibert et Françoise Luce-Teffaud : relecture et suivi de fabrication

UN GUIDE AVEC ET POUR LES ENTREPRISES

Renforcement des obligations légales, montée en puissance du débat social sur la question, enjeux économiques et sociaux... les entreprises sont de plus en plus amenées à agir en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Celle-ci reste pour autant un sujet embarrassant, pour les directions comme pour les représentants syndicaux et des salariés : ne s'agit-il pas d'un « sujet de société », échappant largement à l'action des entreprises, ou encore d'un « sujet en plus », venant s'ajouter à la liste des négociations obligatoires, voire d'un « sujet sans objet » (« dans mon entreprise, il n'y a pas d'inégalités ») ?

C'est aussi un sujet que les entreprises ne savent pas toujours comment aborder, à commencer par la phase de diagnostic. Le travail avec des entreprises mené depuis quatre ans par Aravis dans le cadre de la mission Rhône-Alpes pour l'égalité professionnelle montre que c'est d'abord sur cette phase de diagnostic que les entreprises, petites et grandes, souhaitent être accompagnées : comment apprécier les (in)égalités professionnelles entre salariés ? Comment repérer les processus à travers lesquels elles se construisent (choix d'organisation du travail et d'affectation aux postes, politiques et pratiques de formation ou de promotion...) ? Étapes cruciales qui permettent de débattre des priorités d'action pour supprimer les inégalités et d'évaluer la pertinence de ces actions.

Ce guide part de ces questions et présente des solutions expérimentées avec les entreprises :

- lors d'interventions, dont certaines ont été menées avec des consultants ;
- dans les « Ateliers de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », bâtis en partenariat avec la DRDFE (délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité) et l'ANDRH (association nationale des directeurs et directrices des ressources humaines) pour aider les entreprises dans la réalisation de leur diagnostic : 30 entreprises y ont participé depuis 2009.

Tirant parti de ces collaborations multiples, ce guide propose une méthode pour mener le diagnostic et permettre de faire de sa « fabrication » une construction partagée et un objet du dialogue social dans les entreprises. Cette méthode peut être utilisée en amont des négociations sur l'égalité professionnelle pour élaborer et analyser collectivement les données du diagnostic.

La première partie du document présente des clés pour faire de l'égalité une question d'entreprise, qui parte des enjeux de ses acteurs et renouvelle le regard porté sur les questions de travail et d'emploi qui s'y posent. La deuxième partie comprend quatre étapes pour guider la production et l'analyse des données ainsi que le choix des actions à mener.

FAIRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE UNE QUESTION D'ENTREPRISE

La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a beaucoup gagné en visibilité sociale depuis la loi de 2010 portant réforme des retraites avec la mise en circulation, lors des débats préalables, des chiffres mesurant l'écart des pensions de retraite entre femmes et hommes : les pensions de droit propre des femmes équivalant en moyenne à la moitié de celle des hommes¹. L'énormité de cet écart, allié au constat qu'il risquait de ne pas disparaître pour les générations suivantes en raison du poids du temps partiel dans l'emploi féminin, a conduit le législateur à inclure dans la loi « Retraites » un volet sur l'égalité professionnelle. Ce volet prévoit une sanction financière pour les entreprises ne remplissant pas leurs obligations de négocier en la matière, obligations remontant à 1983, mais peu suivies d'effet jusqu'alors [voir encadré p. 4]. Encore plus qu'hier, l'égalité professionnelle est devenue une question que les entreprises, direction comme représentants des salariés, ne peuvent plus écarter. Mais, dans les faits, elles la traitent encore peu.

UN DÉFAUT DE DIAGNOSTIC ET DE NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES

Au plan national, l'état des inégalités professionnelles est connu et cela d'autant plus qu'elles se sont globalement maintenues depuis vingt ans [voir les données en annexe p. 20].

Au niveau des entreprises, le constat reste celui d'un défaut de diagnostic et de négociation. Parmi les entreprises devant produire un rapport de situation comparée (RSC), moins de la moitié le font. De même, la majorité des accords d'entreprise sont des accords formalistes, qui rappellent les principes de non-discrimination et les obligations légales et contiennent uniquement des déclarations d'intention. Seule une minorité d'accords constitue des « accords de contenu », qui comportent des éléments de diagnostic des inégalités, des mesures précises et des objectifs chiffrés².

Les inégalités, oui, mais « pas chez nous », semblent dire ces accords. Et cela est vrai pour l'ensemble des parties intéressées, salariés compris bien souvent. Pas étonnant dans ces conditions qu'elles ne fassent guère l'objet de débats entre salariés ou de négociations entre partenaires sociaux. L'égalité professionnelle reste en effet un objet de négociation peu traité dans les entreprises, comme d'ailleurs dans les branches professionnelles, même si le

thème progresse à chaque nouvelle loi (loi de 2006 sur l'égalité salariale, loi de 2010 sur les retraites) : 13,5 % des accords de branche et 12 % des accords d'entreprise signés en 2011 ont abordé ce thème, contre respectivement 10 % et 9 % en 2010 et 2,4 % et 0,4 % en 2002³.

Comment dès lors instruire cette question dans les entreprises ? Comment rendre visibles les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, mais aussi susciter, autour des questions que cela pose, débat et négociation ? C'est tout l'enjeu du diagnostic à réaliser.

PARTIR DES ENJEUX DES ACTEURS RELATIFS AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI

Une première réponse consiste à partir des enjeux relatifs au travail et à l'emploi propres à une entreprise, aux différents acteurs qui la composent, à son environnement économique, social ou territorial.

Par exemple, accroître la mixité de certains métiers ou postes peut correspondre pour la direction d'une entreprise à un enjeu de recrutement (diversifier les filières de recrutement) ou d'amélioration de l'image de l'entreprise vis-à-vis du public ou même être une condition pour obtenir des marchés publics, comme c'est le cas dans le secteur du transport voyageurs.

1 – Insee, *Femmes et Hommes. Regards sur la parité*, 2012.

2 – Marion Rabier, « Analyse du contenu des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006 », *La négociation collective en 2008*, ministère du Travail, 2009, p. 423-459.

3 – *La négociation collective en 2011*, ministère du Travail, de l'emploi et de la santé, 2012.

Pour les salariés, une mixité accrue des emplois diversifie les filières d'emploi accessibles et peut avoir un enjeu très fort de sécurisation des parcours : enjeu de maintien dans l'emploi (dans des entreprises en mutation), d'accès à l'emploi (dans des bassins d'emploi en crise économique), ou encore d'évolution professionnelle (accès à des métiers où il existe des carrières). Compte tenu des inégalités existantes, ces enjeux sont en général plus forts pour les femmes.

Le diagnostic doit aider à repérer ces enjeux, à les mettre en débat et à faire le lien avec la question de l'égalité professionnelle. Dans une entreprise confrontée à un problème de santé au travail, par exemple, en quoi ce problème est-il lié à une faible mixité des métiers et à l'absence de mobilité professionnelle des femmes ? En quoi agir sur la mixité et la parité permettrait de réduire ce problème ? Comment cela serait-il possible et au bénéfice de qui ?

C'est la question des gains potentiels, mais aussi des pertes possibles, de la mixité et de la parité qui se trouve posée ici.

METTRE EN PLACE UN PROCESSUS CONCERTÉ POUR MENER LE DIAGNOSTIC

Une deuxième réponse consiste à permettre que le débat sur cette question ait lieu en mettant en place un processus concerté pour faire du diagnostic une construction conjointe.

Cette réponse prend à rebrousse-poil les pratiques habituelles : ce sont les directions d'entreprise qui produisent seules les bilans économiques et sociaux. Typiquement, le RSC (Rapport de Situation Comparée), quand il est réalisé, reste l'affaire des DRH qui le transmettent ensuite aux représentants syndicaux et au comité d'entreprise.

Sur un sujet qui se laisse aussi peu facilement « attraper » que l'égalité professionnelle, cette façon de faire peut s'avérer problématique. Les DRH venus aux « Ateliers de l'égalité professionnelle » en témoignent quand ils évoquent l'indifférence de leur direction générale à ce sujet et, souvent aussi, des délégués au sein des instances représentatives du personnel.

Une de leurs difficultés est bien d'intéresser les autres acteurs de l'entreprise. Elle est aussi d'être crédible. Or les données ne sont pas simples à construire : quel indicateur retenir pour comparer les salaires, le salaire horaire, la rémunération primes comprises ? Comment regrouper les métiers pour assurer une comparaison pertinente ?

Les réponses à ces questions ne relèvent pas d'un pur choix technique. Elles sont avant tout sociales. Ne pas permettre le débat sur ces questions a toute chance de renforcer l'indifférence, de susciter le scepticisme sur les données produites (« On fait dire aux chiffres ce qu'on veut ») ou la surenchère (« Il faudrait en savoir plus »).

La perspective adoptée ici est d'inviter les directions d'entreprises à créer les conditions d'un diagnostic partagé, aux différentes étapes de sa construction et d'inviter l'ensemble des partenaires sociaux dans les entreprises à faire du diagnostic en matière d'égalité professionnelle un objet du dialogue social.

Sur ce sujet comme sur d'autres, les modalités de ce diagnostic partagé peuvent être très diverses. Là où elles existent, les commissions « égalité professionnelle » des comités d'entreprise peuvent être une ressource. Ailleurs, il peut s'agir d'un binôme paritaire⁴. L'essentiel est que se forme un groupe paritaire technique qui puisse travailler sur les indicateurs et les données et solliciter telle ou telle expertise, à commencer par celle des salariés.

4 – Comme cela a été expérimenté dans le réseau de l'Anact en 2012 avec le programme Tempo.

FAIRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE UNE QUESTION D'ENTREPRISE

i Agir pour l'égalité professionnelle : les obligations légales des entreprises

Quelle que soit leur taille, les entreprises doivent respecter les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination en raison du sexe inscrits dans la constitution française et dans de nombreux textes légaux, nationaux et européens.

À partir de 50 salariés, les entreprises ont, de plus, des obligations spécifiques en matière de négociation sur l'égalité professionnelle, posées par plusieurs lois : loi « Roudy » du 13 juillet 1983, loi « Génisson » du 9 mai 2001, loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale, loi du 9 novembre 2010 sur les retraites et décret d'application n° 2011-822 du 7 juillet 2011, loi du 26 octobre 2012 sur les emplois d'avenir et décret d'application n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 :

- Établir chaque année un Rapport de Situation Comparée (RSC) des conditions d'emploi et de travail des femmes et des hommes. Le RSC est soumis au comité d'entreprise pour avis (à défaut aux délégués du personnel) et transmis aux délégués syndicaux [Voir page 12 le contenu du RSC et la liste des indicateurs].

- Négocier sur cette base un accord d'égalité professionnelle devant traiter de la rémunération effective et pouvant porter sur les domaines d'action suivants (4 au minimum pour les entreprises à partir de 300 salariés et 3 au minimum pour les entreprises de moins de 300 salariés) : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, les classifications, les conditions de travail, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. En cas d'échec des négociations, l'employeur doit définir un plan d'action unilatéral. C'est également le cas dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné et non couvertes par un accord de branche étendu.

Pour chaque domaine d'action retenu, accords et plans doivent fixer des objectifs de progression, programmer des actions pour les atteindre et prévoir des indicateurs chiffrés de suivi. Les accords ont une durée de trois ans.

Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise n'exonère pas chaque entreprise ou établissement comptant au moins 50 salariés de l'obligation de négocier un accord.

- Intégrer la question de l'égalité professionnelle lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Tant qu'un accord n'est pas signé, les NAO sur les rémunérations doivent traiter de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, avec l'objectif de les supprimer.
- Informer les salariés : affichage des textes légaux ; affichage et diffusion sur le site de l'entreprise de la synthèse du plan d'action.
- Mettre en place dans les entreprises d'au moins 200 salariés une commission égalité au sein du comité d'entreprise pour préparer la négociation.
- Déposer auprès de la Direccte l'accord ou le plan d'action. Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les plans d'action doivent être accompagnés d'un procès-verbal de désaccord (échec de la négociation) ou de carence (absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné).

En cas de non-respect de ces obligations, les entreprises encourent depuis le 1^{er} janvier 2012 une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale.

En savoir plus : travail-emploi.gouv.fr

UN REGARD RENOUVELÉ SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

UN « SUJET EN PLUS »... OU UNE AUTRE FAÇON D'INTERROGER LES QUESTIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI ?

Parce qu'elle fait partie des thèmes de négociation obligatoire dans les entreprises, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est souvent perçue par les partenaires sociaux comme « un sujet en plus », pour lequel ils ont l'impression de manquer d'expertise et qui peut leur sembler bien éloigné des questions prioritaires à traiter et à négocier.

Dans bien des cas, le sujet est accueilli avec scepticisme ou indifférence. Quand il suscite intérêt et bonne volonté, c'est rapidement la perplexité et la panne d'imagination qui sont au rendez-vous : comment s'y prendre pour « attraper » ce sujet ? Que faire pour le traiter ? Quant aux entreprises non soumises à l'obligation légale, l'égalité professionnelle y apparaît presque toujours comme « hors sujet ».

Une manière de ne pas en rester là consiste à partir de l'idée que traiter de l'égalité introduit une façon renouvelée d'interroger les questions de travail et d'emploi, c'est-à-dire les questions habituellement abordées par les services de production ou des ressources humaines, discutées au sein des IRP et donnant lieu à négociations entre partenaires sociaux.

Se demander, par exemple, comment le temps partiel, les horaires décalés ou le travail de nuit concernent davantage les femmes ou les hommes dans une entreprise ou un service, c'est bien s'intéresser à l'organisation du travail et de la production. Mais c'est le faire avec un regard nouveau, qui bouscule les manières habituelles de faire et de se représenter les choses : pourquoi le temps partiel est-il réservé aux femmes, le travail de nuit aux hommes ? Quels effets sur la santé et la carrière des unes et des autres cela a-t-il ? Pourrait-il en être autrement et à quelles conditions ? Qu'auraient à y gagner les unes et les autres ?

Les données de santé au travail peuvent, elles aussi, être regardées par sexe : qui est exposé à tel risque professionnel, qui est touché par des TMS et comment expliquer cette distribution ? Il en va de même pour la formation : qui accède à la formation, pourquoi et avec quelles conséquences sur les possibilités d'évolution ?

PRODUIRE DES DONNÉES SEXUÉES POUR RENDRE VISIBLES LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

À un premier stade, ce regard renouvelé consiste à comparer la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise, en se demandant qui fait quoi et qui est concerné par telle situation. Il s'agit ici de produire des données sexuées, qu'elles soient quantitatives ou qualitatives (voir Étape 1).

Ce stade est très important : il contribue à rendre visible les inégalités dont la première caractéristique est justement l'invisibilité sociale ; il permet de sortir du cercle vicieux dans lequel invisibilité et tolérance sociale aux inégalités se renforcent.

Or ce n'est pas parce qu'un phénomène est invisible qu'il n'existe pas. Karen Messing, ergonomiste québécoise, parle ainsi de « l'invisible qui fait mal » pour désigner les pénibilités réelles, mais souvent discrètes des postes en majorité occupés par des femmes. Cette invisibilité conduit à ne pas traiter ces pénibilités, voire à en rendre difficile ou illégitime l'expression par les intéressées elles-mêmes⁵. Elle freine donc toute politique de prévention en matière de santé au travail, au risque de déboucher sur des inaptitudes au travail.

Cette production de données sexuées, pour peu qu'elle ne soit pas qu'une « production d'experts », peut avoir un véritable effet de « dévoilement » dans les entreprises, venir conforter ou démentir des impressions. Elle permet d'affûter le regard sur les conditions de travail et d'emploi des salariés. L'analyse des constats produits, leur mise en discussion dans l'entreprise restent à faire.

5 – P. Bouffartigue, J.-R. Pendariès, J. Bouteiller (2010). Voir la bibliographie à la fin du guide pour les références complètes.

UN REGARD RENOUVELÉ SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

EXEMPLE

Les conditions de travail dans un atelier de retouches : le travail des ouvrières dans un angle mort

Les conditions de travail dans cet atelier où travaillent une quarantaine d'ouvrières sont très mauvaises : postes entraînant en permanence des postures pénibles, activité de travail comportant de nombreux gestes répétitifs et du port de charges, postes spécialisés par tâches et absence de polyvalence, etc. Elles provoquent des TMS, reconnus comme maladies professionnelles. Direction et ouvrières partagent pourtant une représentation du travail qui en minimise la dureté, comme les habiletés et les savoir-faire de couture mis en œuvre. Cela se traduit aussi bien dans l'évaluation des risques faite dans le Document Unique, que dans la classification des ouvrières ou encore dans l'espèce de tolérance aux mauvaises conditions de travail qui pourtant, vues de l'extérieur, sautent aux yeux. Comme si le travail restait ici dans un angle mort.

Sans discussion sur la place et l'appréciation de la valeur du travail dans cet univers d'emplois occupés par des femmes, les solutions très concrètes pour améliorer les conditions de travail – à commencer par l'aménagement basique des postes de travail – risquent de rester lettre morte.

Les sciences sociales offrent un éclairage utile pour scruter de ce point de vue le monde du travail d'aujourd'hui. Elles nous apprennent que dans la plupart des sociétés, les rôles de sexe s'organisent autour de deux principes :

- un principe de différenciation (les femmes et les hommes ne font pas les mêmes choses, même si cette partition peut varier) ;
- un principe de hiérarchisation qui, quelle que soit la partition des rôles, joue en faveur des hommes (ce que font les hommes vaut plus que ce que font les femmes)⁶.

La faible mixité des métiers et des secteurs qui caractérise encore le marché du travail en France obéit encore largement à ce principe de différenciation. On trouve normal qu'une femme soit assistante maternelle, moins qu'un homme cherche à le devenir. Inversement, les travaux exigeant de la force physique sont vus comme réservés aux hommes, indépendamment des caractéristiques physiques des unes et des autres, des outillages techniques qui pourraient être mobilisés et plus encore du fait que certains « travaux de femmes » exigent eux aussi de la force physique. Mais dans ce cas, pour les aides soignantes ou les infirmières s'occupant de personnes âgées par exemple, cette composante du travail sera facilement oubliée au profit de celle du soin.

CHAUSSER LES LUNETTES DU GENRE

À un second stade, c'est la partition des rôles qu'il faut interroger. Quels sont les ressorts de la division sexuée du travail dont on vient de dresser les contours ? Pour répondre à cette question, il faut passer d'une description sexuée à une analyse en terme de genre, qui permette d'interroger les rôles sociaux de sexe et leurs rapports.

1 « Sexe » et « Genre » : de quoi parle-t-on ?

Le **sexe** renvoie aux différences biologiques entre les femmes et les hommes.

Le **genre** correspond aux différences sociales : comment une société traite-t-elle la question de la différence des sexes ? Quels rôles attribue-t-elle aux femmes et aux hommes ? Qu'attend-on des unes et des autres, avec quelle considération ?

Le genre renvoie donc aux rôles sociaux de sexe et à leur hiérarchie.

Faire une analyse en terme de genre revient à interpréter ces éléments comme une construction sociale – qui peut donc évoluer – et non comme un fait de nature – par essence immuable.

Les inégalités de position et de parcours professionnels encore existantes montrent que le principe de hiérarchisation en faveur des hommes est lui aussi bien présent dans le monde du travail, conduisant à minorer les savoir-faire requis dans les emplois majoritairement occupés par des femmes et les pénibilités de ces emplois. Pour reprendre l'exemple des emplois de soin, les savoir-faire qu'ils supposent ne sont pas pensés comme tels, mais comme des qualités propres aux femmes. Difficile dans ces conditions d'envisager comment s'acquièrent, se transmettent ou encore se reconnaissent ces savoir-faire « naturalisés » : en terme de salaires, de carrière, de prise en compte des risques physiques ou psychosociaux afférents à ces métiers.

6 – Voir Héritier F. (1996 et 2002) et Kergoat D. (2005)

« Chausser les lunettes du genre », décrypter cette grammaire sociale, c'est donc se donner les moyens de ne pas reproduire indéfiniment les inégalités professionnelles et d'agir pour les réduire. Comment faire en sorte, par exemple, que les mesures permettant de mieux articuler temps de travail et familiaux ne soient pas uniquement « sur mesure » pour les femmes, tant elles correspondent à la partition encore actuelle des rôles de sexe qui attribue aux femmes les tâches domestiques et parentales ?

EXEMPLE

Infirmières et médecins, chirurgiens... et chirurgiennes

Dans notre société, on attend des femmes qu'elles soient attentives aux autres, qu'elles prennent soin des autres. Dans le secteur de la santé, la profession d'infirmière, exercée majoritairement par des femmes, a permis aux médecins, en majorité des hommes pendant longtemps, de demeurer à distance de la souffrance des patients. Que le médecin soit une femme, et on attendra d'elle qu'elle soit « comme ses confrères », mais aussi « différente », plus humaine justement, voire plus docile.

Dans les blocs opératoires, les chirurgiennes qui ne se conforment pas à ces attentes de rôles – par exemple en laissant s'exprimer comme leurs homologues masculins leurs sautes d'humeur liées à la tension extrême du travail - sont moins soutenues par les équipes du bloc et peuvent se trouver en difficulté pour faire leur travail.

- Molinier P., « Poser au féminin la question de la santé au travail, » *Santé et travail*, n° 63, juillet 2003
- Cassel J., « Différences par corps : les chirurgiennes », *Les cahiers du Genre*, n° 29, 2000.

DÉBATTRE DES QUESTIONS OU DES NON-DITS QUI FONT FREIN

Quand il s'agit d'égalité professionnelle, questions, réponses et réactions de toutes sortes surgissent très vite, qu'elles s'expriment ou pas. Certaines reviennent souvent :

- Agir pour l'égalité, n'est-ce pas « agir pour les femmes », c'est-à-dire au détriment des hommes ou de certaines catégories statutaires ? Cette question se pose fréquemment dans les entreprises qui envisagent de mettre en place des mesures de rattrapage salarial, par exemple.

- Qu'y a-t-il donc à faire en matière d'égalité quand les métiers ou les secteurs ne sont pas mixtes ? On peut penser au secteur des services à la personne (SAP), qui compte presque exclusivement des femmes. Certes, il ne s'agit pas ici d'établir des statistiques comparées femmes-hommes. Mais la statistique sur les conditions d'emploi et de travail des salariées des SAP n'est pas inutile pour décrire la mauvaise qualité de ces conditions et commencer à se demander en quoi la distribution des rôles sociaux de sexe y contribue. Même si elles sont étroites dans ce secteur, les marges de manœuvre ont alors plus de chances d'être recherchées que si on écarte d'entrée de jeu le problème.
- La mixité n'est-elle pas, quant à elle, synonyme d'égalité ? Cette réflexion s'entend souvent dans les milieux professionnels très mixtes qui se vivent comme égalitaires et évacuent d'emblée la question des inégalités (« ça ne peut pas exister chez nous »). C'est le cas par exemple des milieux scientifiques, artistiques ou encore de la fonction publique où les inégalités sont pourtant bien présentes.

Ces réactions ne sont pas étonnantes. La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un bon révélateur des rapports sociaux avec lesquels nous avons l'habitude de vivre et un possible perturbateur de ces rapports :

- accroître la parité des positions, c'est nécessairement bousculer les hiérarchies socio professionnelles établies et changer les règles habituelles de l'accès aux bonnes places de ces hiérarchies ;
- augmenter la mixité des emplois, c'est peut-être venir perturber les arrangements trouvés dans les collectifs de travail pour faire face aux contraintes de la production ; cela peut aussi déstabiliser les identités au travail façonnées autour de ces arrangements.

Agir pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle, c'est donc prendre en compte ces phénomènes et en débattre, sauf à mener des actions qui tendront finalement à reproduire à l'identique les rôles sociaux de sexe.

UN SCHÉMA POUR SE SITUER ET AGIR : MIXITÉ ET PARITÉ

MIXITÉ ET PARITÉ, LES DEUX DIMENSIONS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Mixité, parité, ces deux termes méritent à ce stade d'être davantage définis. Les définitions retenues ici ne sont pas les seules possibles. Elles sont à prendre comme des outils permettant aux différents acteurs impliqués dans un diagnostic de s'appuyer sur un vocabulaire et un schéma d'analyse communs.

La mixité renvoie à la question de la répartition des femmes et des hommes à l'intérieur d'un métier, d'une profession, d'un secteur d'activité. Comment femmes et hommes accèdent-ils aux différentes places de la division horizontale, fonctionnelle, du travail ? À qui confie-t-on tel travail, telles tâches et sur la base de quels critères ?

La parité renvoie à la question de la valorisation, ou de la reconnaissance, économique et sociale du travail réalisé par les femmes et par les hommes. Quelles places occupent respectivement femmes et hommes dans la division verticale, hiérarchique, du travail ? Cette question se pose plus particulièrement à trois niveaux :

- Quelle valeur accorde-t-on à l'activité professionnelle des femmes et des hommes ? Le fait même de travailler, l'accès à l'emploi, a-t-il la même évidence pour les unes que pour les autres ? Si les femmes ne s'arrêtent plus aujourd'hui de travailler avec l'arrivée des enfants comme durant les années 1950 et 1960, le choix du temps partiel pour s'occuper des enfants ou du congé parental d'éducation continue à ne se poser qu'au féminin. N'est-ce pas le signe d'une relative persistance du modèle de « la femme au foyer » de l'après seconde guerre mondiale, où le salaire des femmes étaient pensé comme un salaire d'appoint⁷ ?
- Reconnaît-on à parité femmes et hommes exerçant le même travail ou un travail comparable, en terme de rémunération, de carrière, de reconnaissance des pénibilités ?

- Comment sont reconnus les savoir-faire requis dans les métiers, selon qu'ils sont majoritairement tenus par des femmes ou par des hommes ? La tendance, dans le premier cas, étant de donner une définition naturalisée, non professionnelle, de ces savoir-faire et de les penser en terme de qualités naturelles dont les femmes seraient toutes dotées (patience, minutie, écoute de l'autre, etc.).

ÉVALUER LE DEGRÉ DE MIXITÉ ET DE PARITÉ D'UNE ENTREPRISE

Dans un premier temps du diagnostic, chacune de ces deux dimensions peut être utilisée et interrogée indépendamment de l'autre :

- Pour décrire la situation de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle, en caractérisant son degré de mixité et de parité. Il s'agit ici de « ranger » et de synthétiser les données récoltées (voir Étape 3) :
 - Données caractérisant le degré de mixité : sur la répartition des femmes et des hommes dans les recrutements, les métiers, et les services, données sur l'exposition différenciés aux risques professionnel et la santé au travail...
 - Données caractérisant le degré de parité : sur la rémunération et les conditions d'emploi, les parcours (accès à la promotion, à la formation), la reconnaissance des pénibilités du travail...
- Pour mettre en débat les constats et les actions envisagées, faire le bilan de ces actions. Dans une situation de faible mixité (ou de faible parité), quels sont les enjeux économiques et sociaux de la faire progresser :
 - Qu'est-ce qu'une plus grande mixité, par exemple, ferait – ou a fait – gagner et à qui par rapport à ces enjeux ?
 - En quoi une plus grande mixité ferait – ou a fait – progresser l'égalité ? Si les coûts de l'intégration pour les femmes ou les hommes qui arrivent dans les collectifs de travail non mixtes risquent d'être ou sont très élevés, la réponse est négative et il faut prévoir, au-delà des actions de recrutement et de formation, d'agir aussi à ce niveau.

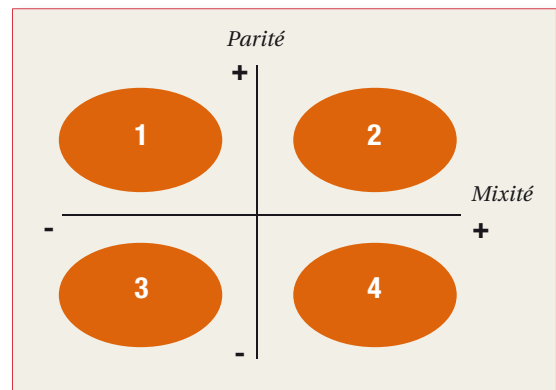
⁷ – On peut rappeler que ce n'est qu'en 1972 qu'est votée une loi posant le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale (loi du 22 décembre 1972).

On a là un premier niveau de lecture et d'interrogation. Mais les deux dimensions ne sont pas indépendantes l'une de l'autre. Comment se combinent-elles ?

CROISER MIXITÉ ET PARITÉ POUR CARACTÉRISER LE RÉGIME D'(IN)ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Dans un deuxième temps, l'intérêt est de croiser ces deux dimensions pour cerner le « régime » d'(in)égalité professionnelle qui caractérise une entreprise, un établissement, un secteur d'activité, une unité de travail. On obtient alors quatre positions possibles qu'illustrent le schéma et le tableau suivants :

Quatre régimes d'(in)égalité professionnelle



CADRAN 1

Mixité – et Parité +

- Femmes et hommes font des métiers différents ou sont spécialisés par tâches
- Ces métiers sont reconnus de la même manière

Exemple : dans certaines entreprises, les métiers d'assistantes, tenus par des femmes, et ceux de techniciens de production, tenus par des hommes, sont classés et rémunérés à parité.

CADRAN 2

Mixité + et Parité +

- Femmes et hommes font les mêmes métiers et ne sont pas spécialisés par tâches
- Femmes et hommes sont évalués selon les mêmes critères, non sexués et neutralisant les discriminations de genre

CADRAN 3

Mixité – et Parité –

- Femmes et hommes font des métiers différents ou sont spécialisés par tâches

Exemple : dans le secteur du nettoyage, les femmes nettoient les sanitaires et font les poussières, les hommes nettoient les sols avec les machines.

- Les savoir-faire des métiers occupés majoritairement par des femmes sont sous évalués. Les conditions d'emploi et de carrière des femmes sont mauvaises.

Exemple : les métiers de l'aide à domicile ne sont pas valorisés.

Exemple : dans le nettoyage, le temps partiel subi concerne surtout les femmes.

CADRAN 4

Mixité + et Parité –

- Femmes et hommes font le même métier et ne sont pas spécialisés par tâches
- Femmes et hommes sont évalués selon des critères sexués qui créent des discriminations de genre.

Exemple : les carrières des cadres sont structurées par des normes défavorables aux femmes : le présentisme ou l'âge précoce de détection des futurs cadres dirigeants.

Exemple : le temps partiel, majoritairement féminin, freine l'accès à la formation et à la promotion.

Ce schéma peut-être à son tour utilisé de plusieurs façons par les acteurs d'une entreprise : pour finaliser le diagnostic d'égalité professionnelle, interroger la pertinence des actions envisagées et mettre en débat la politique à mener (voir étape 4). Le cadran 4 du schéma, par exemple, montre qu'une situation de mixité n'est pas toujours gage d'égalité professionnelle et qu'une des conditions d'une mixité égalitaire est d'agir aussi conjointement sur l'axe de la parité.

ÉTAPE 1

FABRIQUER DES DONNÉES UTILISABLES ET PERTINENTES

Le recueil de données sexuées et leur mise en forme sont la première étape du diagnostic. Cette étape est souvent réalisée par les entreprises, en particulier celles qui font leur RSC (Rapport de Situation Comparée). C'est parfois l'occasion pour une PME de mettre en place son suivi des données sociales.

Mais comment faire en sorte que le bilan produit – le RSC par exemple – ne soit pas qu'une suite de tableaux croisés dont on finit par ne plus rien retenir ? Plusieurs éléments peuvent faciliter la réalisation et enrichir la portée de cette étape.

FABRIQUER DES DONNÉES UTILISABLES : L'EXEMPLE DES TABLEAUX STATISTIQUES

Les tableaux statistiques sont un bon exemple d'amélioration possible de présentation des données. Pour chaque tableau, il est utile de :

Pouvoir raisonner sur des proportions

Bien souvent, les tableaux (ou les graphiques) comprennent des données en effectif, sans leur traduction en pourcentage (ou l'inverse) et sans le rappel de l'effectif de référence. Il est du coup difficile de raisonner sur des proportions – et donc de pouvoir interpréter les données –, sauf à faire soi-même les calculs et à aller chercher les données qui manquent sur un autre tableau. Sur une série de tableaux, l'exercice tourne vite court.

Faire apparaître les éléments de calcul pour pouvoir les refaire et les partager

De nombreux indicateurs supposent de faire des choix de périmètre ou de sens du calcul. C'est typiquement le cas de l'indicateur de rémunération. Il doit comporter le salaire et les primes, mais quelles primes retient-on ? A-t-on ramené la rémunération des salariés à temps partiel en équivalent temps plein ? Que fait-on des heures supplémentaires ? A-t-on mesuré l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par rapport à la rémunération des hommes ou des femmes ?

Indiquer en bas de chaque tableau les choix retenus permet de les mettre en discussion et d'être sûr de comparer les mêmes choses d'une année sur l'autre.

EXEMPLE

Rapporter l'écart de rémunération aux salaires des femmes ou des hommes ? Garder trace du choix effectué.

Le résultat n'est pas le même selon le choix du salaire de référence. Si on prend une base 100 (salaire des hommes) et 80 (salaires des femmes), conforme à la réalité nationale :

– La plupart du temps, la référence est le salaire des hommes. On calcule en % : $(F-H)/H$.

Dans l'exemple, les femmes touchent 20 % de moins que les hommes : $80-100/100 = -20\%$

– On peut aussi prendre le salaire des femmes comme référence. On calcule en % : $(H-F)/F$.

Dans l'exemple, les hommes gagnent 25 % de plus que les femmes, l'écart étant donc plus important quand on fait le calcul dans ce sens : $100-80/80 = +25\%$

Observatoire des inégalités,
www.inegalites.fr

Noter les constats-clés et les questions à creuser

Quand on regarde un tableau statistique, on commence très vite à faire des constats, à se poser des questions. Par exemple, face à des données établissant une faible mixité des métiers, on peut se demander quelle conséquence cela a sur les carrières et se dire qu'on pourrait le mesurer en regardant les vitesses de carrière par métiers.

Noter en bas de chaque tableau ces constats et questions permet de ne pas repartir à zéro à chaque fois et de les mettre en débat. Dans une démarche de diagnostic partagé, ce compte-rendu synthétique de l'interprétation à laquelle aboutit le groupe est d'autant plus nécessaire.

Comparer avec les années précédentes

■ Certaines données ont un caractère structurel : la répartition par catégorie socioprofessionnelle (CSP), par service ou par ancienneté, par exemple. Sauf conjoncture particulière (une fusion, la création d'un service, une réorganisation importante, des licenciements), ces données évoluent lentement. Les comparaisons dans le temps peuvent donc se faire de manière relativement espacée : tous les trois ans, par exemple, pour se caler sur la durée de l'accord d'égalité professionnelle.

■ D'autres données sont plus conjoncturelles et peuvent beaucoup varier d'une année à l'autre. Par exemple, une entreprise consacre une année une part importante de son budget de formation à l'apprentissage des langues pour les postes de caisses. Ces postes étant occupés par des femmes, le taux d'accès à la formation des femmes sera très élevé cette année-là. Qu'en est-il les autres années ?

Pour les données de carrière (accès à la formation, à la promotion), d'emploi, de santé, il est donc utile de suivre les évolutions annuelles, au moyen de courbes par exemple.

EXEMPLE

Un modèle de tableau croisé : l'effectif par sexe et catégorie socioprofessionnelle (CSP)

	Femmes	En %	Hommes	En %	Total	En %	% Femmes
Cadres	0	0 %	3	3 %	3	1 %	0 %
Techniciens Agents de Maîtrise	3	3 %	27	24 %	30	15 %	10 %
Employés	24	26 %	12	11 %	36	18 %	67 %
Ouvriers	66	71 %	69	62 %	135	66 %	49 %
TOTAL	93	100 %	111	100 %	204	100 %	46 %

Ce tableau donne les informations nécessaires pour :

- Regarder **la part de femmes dans chaque catégorie (% en lignes)**, en la rapportant à leur part dans l'effectif total pour voir où elles sont sur- ou sous-représentées :
 - *Constat* : les femmes représentent presque la moitié de l'effectif total et ouvrier ; elles sont sur-représentées chez les employés (2/3 de femmes) et quasiment absentes dans les catégories supérieures.
- Surtout, comparer **la structure de qualification des femmes et celle des hommes (% en colonnes)** :
 - *Constat* : la structure de qualification de cette entreprise est faible, avec un taux d'encadrement (cadres et TAM) de 16 %. Mais 27 % des hommes sont cadres ou TAM pour seulement 3 % des femmes.
 - *À voir* :
 - La répartition par coefficient de la classification confirme-t-elle ces constats ?
 - À croiser avec la répartition par métiers et avec l'ancienneté.

FABRIQUER DES DONNÉES PERTINENTES

Dans les entreprises qui sont soumises à l'obligation de négocier, la liste des indicateurs sexués qui doivent être renseignés et figurer au RSC est fixée réglementairement (voir encadré page 12). Ces indicateurs portent sur les chapitres suivants : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, les classifications, les conditions de travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Ils visent à lier l'égalité professionnelle avec les questions de travail et d'emploi, sans en faire un « sujet en plus ». Les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation du RSC peuvent à ce titre utilement s'inspirer de cette liste.

Mais pour que les données récoltées aient du sens, il faut qu'elles reflètent correctement la réalité de l'entreprise. Plusieurs éléments peuvent y aider.

Adapter et enrichir les indicateurs du RSC en fonction de la réalité de l'entreprise

Il peut s'agir, par exemple :

- d'ajouter des tranches de durée du travail dans une entreprise qui emploie beaucoup de salariés à temps partiel sur des durées du travail différentes ;
- d'ajouter un indicateur de durée annuelle de l'emploi dans une entreprise employant des saisonniers ;
- de prendre en compte les données de santé au travail (accidents du travail, arrêts maladies, restrictions d'aptitude...) pour pouvoir les mettre en lien avec la répartition sexuée des emplois, avec les pénibilités de ces emplois et avec les carrières.

ÉTAPE 1

FABRIQUER DES DONNÉES UTILISABLES ET PERTINENTES

i Les indicateurs du rapport de situation comparée (RSC)

Le RSC doit comporter :

- le plan d'action négocié ou unilatéral mentionnant les objectifs, les actions et les moyens prévus, les indicateurs de suivi et le bilan des actions réalisés ;
- des données par sexe et par catégorie professionnelle sur les indicateurs suivants [Voir le détail selon la taille de l'entreprise : article R. 2323-9 (entreprises de moins de 300 salariés) et R. 2323-12 (entreprises de 300 salariés et plus) du code du travail] :

1) Conditions générales d'emploi	1 – contrats de travail (CDI/CDD) 2 – âge moyen 3 – durée du travail : temps complet, temps partiel 20-30 heures, autres formes de temps partiel 4 – organisation du travail (posté, de nuit, variable, atypique) 5 – congés d'une durée supérieure à 6 mois (compte épargne-temps, congé parental, sabbatique) 6 – embauches par type de contrat 7 – départs par motif 8 – niveaux d'emploi dans les grilles de classification 9/10 – promotions et durée moyenne entre 2 promotions 11/12 – ancienneté moyenne dans l'entreprise et dans la catégorie professionnelle
2) Rémunérations	13 – éventail des rémunérations par tranches 14 – rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ET par emploi de la classification ou métiers repères 15 – nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations
3) Formation	16 – nombre d'heures formation par salarié et par an 17 – type de formation
4) Organisation et conditions de travail	18 – répartition par poste de travail selon les risques professionnels 19 – répartition par poste selon la pénibilité des postes
5) Articulation vie professionnelle et familiale	20/21 – complément de salaire et prise du congé paternité 22 – organisation du travail facilitant l'articulation des temps 23/24 – temps partiel choisi et reprise du temps plein 25/26 – participation aux modes d'accueil petite enfance et dépenses éligibles au crédit d'impôt famille

Jouer la complémentarité des données quantitatives et qualitatives

Les données statistiques rendent visibles les inégalités et permettent de les objectiver, en particulier si leur production est le fruit d'un processus conjoint qui fait que chacun s'y retrouve. Mais les chiffres ne peuvent pas tout dire et tout montrer.

Par exemple, dans le cas d'un métier ou d'un service statistiquement mixte, femmes et hommes n'accomplissent pas forcément les mêmes tâches :

les conducteurs de machine font des réglages, les conductrices n'en font pas. De telles répartitions des tâches ne sont pas neutres : elles ont des effets sur l'autonomie au travail, la santé et les parcours. Il est plus probable qu'un conducteur habitué à faire des réglages simples puisse projeter de devenir régleur qu'une conductrice qui n'a jamais touché au réglage. Il est plus probable aussi qu'un responsable d'atelier propose à quelqu'un qui s'est déjà frotté au réglage de se former pour devenir régleur.

Les parcours professionnels sont un autre exemple de données difficiles à saisir statistiquement et pour lesquelles il faut procéder à des investigations qualitatives : en raison de leur caractère longitudinal, mais aussi parce qu'il est fréquent que les parcours effectués par les salariés n'aient pas laissé de trace dans les dossiers du personnel ou les bases de données des services RH.

EXEMPLE

Les parcours escamotés dans une PMI

Cette PMI veut faire évoluer les postes de conducteurs de machine vers des postes de conducteurs-régulateurs pour suivre la montée en gamme de ses produits. Aux yeux de la direction, le fait qu'une partie importante de ces postes soient occupés par des femmes, qui plus est âgées, constitue un frein probable à cette évolution : ces femmes ne voudront pas se lancer dans la formation envisagée. Lors des entretiens avec les conductrices, une autre réalité se dessine : de nombreuses conductrices ont par le passé fait du réglage et apprécié de le faire. Plusieurs seraient prêtes à suivre la formation envisagée, mais à la condition que cette formation et la nouvelle qualification soient cette fois reconnues.

POINT DE VIGILANCE : DES INDICATEURS ET DES DONNÉES À CONSTRUIRE À PLUSIEURS

Rassembler les expertises pour collecter les données

Des données de nature très diverses, quantitatives ou qualitatives, peuvent être mobilisées à cette étape du diagnostic. Elles sont rarement centralisées et leur collecte nécessite la collaboration de plusieurs services ou instances représentatives du personnel. Par exemple, le CHSCT pour les données de santé au travail.

Cette collecte nécessite aussi l'implication de plusieurs expertises, dont celle qu'ont les salariés sur leur propre travail et sur leur parcours, comme le montre l'histoire des « parcours escamotés » dans la PMI.

Un exemple caractéristique de cette collaboration est la construction d'une nomenclature des emplois, au sens de métier exercé. Bien souvent dans les PME,

le nombre d'intitulés d'emploi est très important : des emplois identiques portent des noms différents ; des intitulés identiques correspondent à des métiers différents. Ramener cet inventaire, qui est le produit de l'histoire, à une liste d'une dizaine d'emplois s'impose pour que les tableaux statistiques soient lisibles et que les croisements aient du sens (par exemple pour les comparaisons de salaires). Cela suppose d'avoir une idée suffisamment précise du travail effectué.

EXEMPLE

68 salariés, 27 intitulés d'emploi dans un entrepôt

Lors de la fabrication du RSC, la RRH d'un entrepôt de logistique découvre qu'il y a 27 intitulés d'emploi pour un effectif de 68 salariés. Elle essaye dans un premier temps de regrouper ces emplois, pour se rendre compte très vite qu'elle ne connaît pas suffisamment le travail qui se fait à l'entrepôt et les évolutions qui ont conduit à adopter tel ou tel intitulé. Pour construire une nomenclature qui ait du sens, elle décide de pousser la porte de l'entrepôt, d'aller interroger les salariés et le responsable sur le travail qui s'y fait. Cette démarche a permis de mettre en chantier la construction d'une nomenclature d'une dizaine de métiers.

Mettre en débat la construction des indicateurs et l'interprétation des données dans un cadre paritaire

L'étape de fabrication des données est un moment charnière du diagnostic. Elle est souvent l'affaire d'une expertise (celle des services RH) qui présente un document fini dont les autres acteurs – à commencer par les partenaires sociaux – vont avoir du mal à s'emparer.

Mettre en place dès ce stade un processus paritaire permet que cette appropriation ait lieu et que s'enclenche une dynamique sociale sur la question. Ce processus met les services RH et les directions d'entreprise dans une position *a priori* moins confortable que celle de l'expertise, plus coûteuse en temps aussi. Mais il est un meilleur gage de la construction d'un plan d'action répondant aux enjeux de l'entreprise, côté direction et salariés.

ÉTAPE 2

MENER L'ENQUÊTE SUR LES INÉGALITÉS MAJEURES EN RAPPROCHANT LES DONNÉES

La première étape a consisté à fabriquer des données sexuées sur les conditions de travail et d'emploi, à établir des constats point par point. À cette occasion, des inégalités importantes ont pu apparaître, des questions sans réponse évidente ont commencé à se poser : comment ces inégalités se sont-elles produites, comment agir pour les supprimer ? Pour répondre à ces questions, il faut mener l'enquête. Il s'agit ici de rapprocher certaines données. On en donne deux illustrations, l'une sur la question des rémunérations – qui fait souvent débat –, l'autre sur la santé au travail.

ILLUSTRATION 1 : À QUOI SONT DUES LES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION OU DE CARRIÈRE ?

Les inégalités de rémunération ou de carrière peuvent être le produit de discriminations « pures » : toutes choses égales par ailleurs, on constate que les femmes et hommes ne sont pas payés à l'identique ou n'accèdent pas à la promotion de la même manière.

Le problème est que la situation des femmes et des hommes est en général « toutes choses inégales par ailleurs » : femmes et hommes ne font pas le

même travail, n'ont pas les mêmes durées de travail, etc. Comment cerner le poids de ces différences de situation d'emploi et de travail, de caractéristiques individuelles (l'ancienneté, le diplôme, etc.) ? Bref comment repérer les facteurs structurels des inégalités de rémunération et faire la part entre ces facteurs et les discriminations individuelles à situation identique ? Sans réponses à ces questions, les inégalités se maintiendront et les enveloppes de rattrapage ont toute chance de se transformer en « tonneaux des Danaïdes ».

EXEMPLE

Cette PMI de la plasturgie a utilisé un tableau de rapprochement de données pour expliquer les écarts de salaires entre femmes et hommes⁸. On a extrait les données portant sur la catégorie des ouvriers. Dans cette catégorie, la rémunération des femmes est inférieure de 19 % à celle des hommes.

1 Catégories socio professionnelles	2 Sexe	3 Effectif total au 31/12	4 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12	5 Âge moyen au 31/12	6 Rémunération moyenne primes comprises	7 Durée moyenne d'interruption
OUVRIERS	F	41	21	45	1511	1028
	H	244	18	43	1862	1091

(7) Absences d'une durée supérieure à 3 mois durant la carrière, à l'exclusion du congé de maternité ou d'adoption : congés parentaux, congés sabbatiques, congés sans solde, arrêts pour maladie ou accident du travail (en jours).

Ce tableau permet de balayer les hypothèses susceptibles d'expliquer cet écart de 19 % :

- Les différences de conditions d'emploi ne peuvent pas être retenues. Les ouvriers sont tous en CDI : la nature du contrat ne joue donc pas et ne figure pas dans le tableau. Les rémunérations des ouvriers à temps partiel ont été rétablies sur la base d'un temps complet pour annuler l'effet de la quotité de travail. L'absence d'impact du temps partiel sur la rémunération des femmes a, par ailleurs, été vérifiée en comparant les taux de salaire horaire.
- Les différences de parcours, telles qu'on les appréhende ici, ne peuvent pas non plus expliquer l'écart : l'âge et l'ancienneté moyens des ouvrières sont plus élevés et ces dernières ont connu en

moyenne moins d'interruptions longues que les ouvriers. On a vérifié, par ailleurs, que les pyramides des âges et des anciennetés étaient comparables.

- Reste donc l'hypothèse de la structure de qualification des ouvrières et des ouvriers. Pour la vérifier, il faut « ouvrir la boîte » de la catégorie « Ouvriers » et regarder la structure de classification :
 - sur une échelle de coefficient de 120 à 210, deux ouvrières seulement dépassent le coefficient 145, les 2/3 étant au coefficient 138 ;
 - 2/3 des ouvriers sont au-dessus du coefficient 145 et encore 1/4 au-dessus du coefficient 170.

8 – Voir les tableaux de rapprochement des données pour analyser les écarts de rémunération et de carrière proposés dans : *Rapport de situation comparée. Guide de réalisation*, ministère des Droits des femmes (2008) document téléchargeable sur www.droits-femmes.gouv.fr

SUITE EXEMPLE

Les écarts de rémunération à l'intérieur de chaque coefficient étant inexistant dans cette entreprise, c'est bien la faible qualification des ouvrières qui explique l'écart de 19 %.

L'entreprise a prévu de mettre en place deux actions pour augmenter cette qualification :

- Une action liant mixité et parité : permettre aux ouvrières, cantonnées aux postes de conduite les moins bien classés, d'accéder aux postes mieux classés de conducteurs-régleurs et de régleurs. Un parcours de formation interne a été formalisé pour les conducteurs, femmes et hommes.
- Une action de parité à moyen terme : réexaminer la classification des postes de conducteurs dont les compétences avaient augmenté les dernières années et qui étaient restés sous-

évalués; mener une étude ergonomique pour recenser et réduire les pénibilités de ces postes, considérés jusqu'alors comme « faciles ». L'adoption de ces actions est passée par le repérage avec les salariés des freins et des facteurs favorables à leur mise en place. Elle est passée aussi par leur mise en débat au sein de la direction et du comité d'entreprise, en essayant de « chausser les lunettes du genre ». Certaines représentations ont été ainsi interrogées : celles sur l'absence de savoir-faire ou de pénibilités du métier de conduite, le plus féminisé; celles sur le manque d'intérêt de toutes les femmes pour la mécanique; ou encore celles sur leur manque d'appétence pour la formation parce que leur vie serait ailleurs et seulement ailleurs.

ILLUSTRATION 2 : LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES, REFLÈT DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Les TMS (troubles musculo-squelettiques) affectant les femmes ont été longtemps interprétés comme le produit de leur constitution physique. Les femmes faisant des « travaux légers », le travail ne pouvait pas porter atteinte à leur santé. Les interventions d'ergonomie accumulées ont permis de montrer que le « travail léger » pouvait peser lourd et occasionner des TMS.

Lier les données sexuées de santé⁹ avec celles sur l'organisation du travail et des parcours est donc essentiel pour repérer et prévenir les risques professionnels et pour accroître l'égalité professionnelle.

Se poser les questions suivantes dans une entreprise peut y aider :

- *Comment est réparti le travail entre les femmes et les hommes et à quelles pénibilités cela les expose-t-il ?*
Les enquêtes de la Dares montrent que les femmes font plus souvent que les hommes un travail en relation avec le public, un travail morcelé ou isolé ou encore un travail répétitif avec des postures contraignantes (station debout ou travail permanent sur écran). Elles sont donc plus exposées aux TMS et au stress (voir l'annexe p. 20).

- *Quels sont les parcours des femmes et des hommes ?*
En général, les femmes ont des carrières plus immobiles que les hommes; elles sont donc exposées durablement aux mêmes pénibilités, ce qui accentue les phénomènes d'usure professionnelle.
- *À quelles contraintes horaires sont exposés les femmes et les hommes ?*
Compte tenu de la répartition sexuée des rôles familiaux, les femmes cumulent davantage que les hommes travail rémunéré et travail domestique et parental; femmes et hommes ne seront donc pas affectés de la même manière par les mêmes contraintes d'horaires de travail (travail de nuit, horaires décalés, etc.).
- *Qui est concerné par le temps partiel et quel est l'impact de cette forme d'emploi sur les conditions de travail ?*
Le passage à temps partiel choisi (le mercredi) ne s'accompagne pas toujours d'une réduction de la charge de travail. Les horaires du temps partiel subi sont souvent concentrés sur les pics d'activité en soirée ou les week-end (restauration, commerce). Le temps partiel est donc loin d'être forcément « bon pour les femmes ».

⁹ – Voir le tableau de bord « Santé au travail » proposé dans le guide pratique : *La relation médecin du travail/entreprise*, Boîte à outils GRH en PME – Dossier n°7, Aravis, décembre 2012, p. 15. Document téléchargeable sur www.aravis.aract.fr

ÉTAPE 3

SYNTHÉTISER LES DONNÉES POUR GAGNER EN LISIBILITÉ

L'objectif de cette étape 3 est de dresser un tableau d'ensemble des inégalités professionnelles. On prend ici du recul par rapport à la vision détaillée de l'étape 1 et à la focale mise sur les inégalités les plus criantes ou les plus stratégiques lors de l'étape 2 – les étapes 2 et 3 pouvant se mener en parallèle.

Cette prise de recul passe par un travail de synthèse qui consiste à regrouper et à hiérarchiser les données sur les deux dimensions de la mixité et de la parité.

CARACTÉRISER LE DEGRÉ DE MIXITÉ ET LE DEGRÉ DE PARITÉ

Il s'agit de ranger les données récoltées par famille d'indicateurs.

Le tableau suivant propose un modèle de regroupement que chaque entreprise peut adapter. Ce modèle peut servir à organiser le RSC (Rapport de Situation Comparée) par chapitre; l'ensemble des tableaux détaillés de données peut alors figurer en annexe pour ne retenir dans le corps du texte que les données principales (quelques tableaux, des graphiques, des indices).

Modèle de regroupement des données sur l'égalité professionnelle

DEGRÉ DE :	FAMILLES D'INDICATEURS	INDICATEURS SEXUÉS
MIXITÉ	L'organisation du travail et de la production	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition dans les services • Mixité des métiers et répartition des tâches • Mixité des recrutements internes et externes • Répartition des horaires de travail
	Les conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Pénibilité des postes • Restrictions d'aptitude et inaptitudes • Accidents du travail • Arrêts de travail
PARITÉ	Le statut	<ul style="list-style-type: none"> • Structure de qualification par catégorie socioprofessionnelle (CSP) • Structure de classification (coefficient) par CSP et métier • Structure de rémunération par CSP, coefficient et métier selon l'ancienneté
	La qualité de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Type de contrat • Durée du travail • Durée d'emploi (saisonniers, CDD, etc.)
	La carrière	<ul style="list-style-type: none"> • Promotions et vitesse de promotion par CSP et métier • Durée et type de formations par CSP et métier
	La prévention des pénibilités	<ul style="list-style-type: none"> • Actions de prévention par métier

La synthèse qu'offre ce regroupement permet de situer son entreprise en matière d'égalité professionnelle, même quand il manque des données pour certains indicateurs, voire pour certains chapitres – un des objectifs des plans d'action pouvant être de les compléter. Elle permet aussi de mettre en débat dans un cadre paritaire les actions envisagées (quels enjeux et quelle pertinence ont-elles ?) et de guider le bilan des actions menées.

EXEMPLE

Faible mixité et parité à géométrie variable dans une PMI

Cette entreprise industrielle de moins de 200 salariés conçoit, fabrique et commercialise des équipements de pointe pour l'industrie. Elle a une structure de qualification élevée : un peu moins de la moitié de l'effectif est cadre, environ un quart est technicien. Elle connaît une croissance élevée et a, de ce fait, des besoins en recrutement relativement importants et qui vont s'accroître dans les années à venir, compte tenu de la pyramide des âges et des départs à la retraite. Un des objectifs de la direction est de diversifier les filières et les profils de recrutement pour faire face à ces besoins, notamment en recrutant des femmes sur les postes technico-commerciaux et de production où elles sont très peu nombreuses.

Cette faible féminisation est due pour une large part à la faible féminisation des formations scolaires recherchées à l'embauche. Compte tenu de la répartition sexuée des rôles familiaux, elle peut aussi s'expliquer par le caractère itinérant de certains postes commerciaux. Plusieurs éléments pourraient être, à l'inverse, favorables à une plus forte mixité des postes : les horaires de travail variables en journée, y compris en production ; la pratique de mobilité interne de l'entreprise, y compris entre les filières commerciale et de production.

Travailler sur l'égalité professionnelle est pour la direction un moyen de faire avancer cet enjeu de recrutement, en développant la mixité des métiers. Compte tenu des bonnes conditions générales de travail et d'emploi, direction et représentants des salariés ont le sentiment qu'il n'y a pas d'inégalités entre les femmes et les hommes. Le bilan sexué réalisé de manière paritaire en préalable à la négociation d'un accord d'égalité professionnelle est l'occasion de s'en assurer.

En matière de mixité, ce bilan est sans surprise.

- Il confirme la très faible mixité des emplois et des services. Les femmes, qui représentent 20 % de l'effectif, sont concentrées sur les fonctions « support » et sur les postes d'employés.
- Il souligne l'effort d'ouverture des recrutements : les femmes représentant sur les trois dernières années 10 % des candidats sur les postes de « technique produit », mais 1/4 des recrutés.
- Il permet néanmoins de pointer la nécessité d'aller regarder plus finement l'organisation et les conditions de travail dans la perspective d'intégrer des femmes dans l'atelier de production et sur les postes technico-commerciaux.

Le bilan en matière de parité montre une situation plus contrastée.

- En terme de statut, la parité est faible. Les femmes sont sous-représentées dans les catégories les plus qualifiées : elles représentent 20 % de l'effectif, mais seulement 14 % des cadres et 5 % des techniciens. Là où les 3/4 des hommes sont cadres ou techniciens, ce n'est le cas que de 40 % des femmes. De plus dans chaque catégorie où elles sont présentes, elles sont positionnées sur les coefficients les moins bien classés. Reflet de cette structure de qualification, leur rémunération est de 17 % inférieure à celle des hommes.
- Il y a par contre une bonne parité au niveau de la qualité de l'emploi et des parcours. Par exemple, les taux d'accès à la promotion et à la formation des femmes et des hommes ou leur vitesse de carrière sont à peu près identiques.
- Ce ne sont donc pas les parcours ou les conditions d'emploi qui creusent les écarts de statut, mais bien la structure des métiers et des qualifications.

Ce dernier constat a permis :

- de mettre en évidence que l'objectif de mixité représentait aussi, outre l'enjeu de recrutement de la direction, un enjeu pour les femmes : ouvrir l'éventail des métiers qui leur sont accessibles, c'est leur permettre d'accéder davantage aux postes qualifiés de l'entreprise. Il est donc venu confirmer la pertinence d'actions sur la mixité et l'importance de travailler sur les conditions de leur réussite (améliorer les conditions de travail en production et l'organisation des horaires de travail sur les postes commerciaux, en particulier)
- d'interroger les pratiques de classifications des postes occupés par les femmes. Cette interrogation a commencé dès l'élaboration conjointe de la nomenclature des métiers qu'il a fallu faire pour alimenter la base de données sexuées : comment regrouper la centaine d'intitulés d'emploi qui existait dans le fichier paye ? En menant le travail, les membres du groupe paritaire technique qui conduisaient le diagnostic se sont rendu compte que certains emplois d'assistantes, occupés par des femmes, avait le même degré de technicité et de responsabilité que ceux de techniciens commerciaux ou industriels, occupés par des hommes : ils ont donc décalé leur façon de se représenter le travail des assistantes, en mettant les « lunettes du genre ». S'est ainsi dégagée une piste d'action « parité » qui n'était pas prévue au départ par l'entreprise : repositionner les emplois.

Cet exemple montre la nécessité de mettre en regard mixité et parité : l'éventail des emplois occupés par les femmes étant dans ce cas très étroit, quelles conséquences cela a-t-il pour elles en terme de parité ? C'est cette mise en relation systématique que propose l'étape 4.

ÉTAPE 4

UTILISER LA BOUSSOLE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR ÉTABLIR LES PRIORITÉS D'ACTION

L'étape 3 de synthèse sur les axes mixité et parité réalisée, il reste à croiser ces deux axes selon le schéma présenté page 9. Ce schéma peut servir de « boussole de l'égalité » et avoir les trois usages propres à ce genre d'instrument : se situer, choisir sa destination, trouver sa route.

SE SITUER SUR LA BOUSSOLE MIXITÉ-PARITÉ

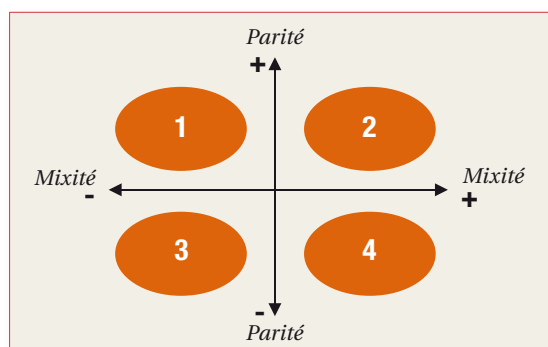
La boussole permet d'abord à une entreprise de se situer par rapport aux quatre régimes d'(in)égalité professionnelle a priori identifiables et présentés page 9 : duquel de ces régimes l'entreprise se rapproche-t-elle le plus ?

Compte tenu des données nationales (voir en annexe page 20), on peut s'attendre à ce que les situations d'entreprise les plus fréquentes soient proches des positions 3 et 4, mais chaque entreprise représente bien sûr un cas particulier.

Par exemple :

La PMI de plasturgie (pages 14-15) se situait nettement dans le cadran 3, alliant faible mixité et faible parité.

La PMI d'équipement industriel (page 17) est dans une position intermédiaire entre les cadrans 1 et 3, alliant une faible mixité à une relative parité.



Se positionner sur ce schéma peut paraître difficile. Plus encore que dans l'étape 3, il faut accepter ici de lâcher le souci du détail et de la précision statistique. La vision synthétique acquise lors de l'étape 3 est justement là pour y aider. Il ne faut donc pas faire de ce positionnement un moment où s'établirait une « vérité absolue », mais une étape supplémentaire de prise de recul pour aider à la décision : dans le choix des actions et des priorités d'action.

CHOISIR SA DESTINATION

Le positionnement d'une entreprise sur la boussole permet ensuite d'interroger et de mettre en débat la pertinence des actions envisagées. Vers où une entreprise souhaite-t-elle aller et en quoi telle action pourrait-elle le permettre ?

De la même manière, cela peut aider à mener le bilan des actions réalisées : celles-ci ont-elles permis de faire bouger les curseurs ? Dans quel sens ?

Prenons l'exemple fréquent d'une entreprise qui se trouve dans le **cadran 3** (faibles mixité et parité) et dont la direction souhaite, dans un contexte de difficultés de recrutement, accroître la mixité des métiers jusqu'alors occupés surtout par des hommes (ou des femmes) :

- La direction prévoit généralement de recruter et de former des femmes (ou des hommes) et met en place des actions en ce sens.
- A-t-elle prévu d'agir aussi sur les conditions d'intégration durable dans les collectifs de travail : aménagement des postes de travail, prise en compte des contraintes de production (les objectifs de quantité, de qualité, de délai permettent-ils l'intégration de nouveaux ?), de l'organisation du travail (celle-ci offre-t-elle des occasions de continuer à apprendre le métier ?) ou encore de la culture de métier ? Si tel n'est pas le cas, l'entreprise restera dans la position 3 : le métier est statistiquement mixte, mais la répartition des tâches ne l'est pas et la mixité du travail n'est qu'apparente. Elle s'est faite sans inversion du genre¹⁰ : les femmes restent affectées à des tâches « pour les femmes » et les hommes à des tâches « pour les hommes ».
- A-t-elle prévu par ailleurs d'agir sur la parité dans les métiers rendus plus mixtes, en veillant à ce que les femmes qui s'y trouvent accèdent autant que les hommes (ou l'inverse) à la formation et à la promotion professionnelle ou hiérarchique ? Si tel n'est pas le cas, l'entreprise passera du cadran 3 au cadran 4 du schéma et se trouvera dans une position de mixité inégalitaire.
- Si la politique de mixité de l'entreprise s'arrête aux actions de recrutement et de formation, comme c'est souvent le cas, le bilan risque d'être négatif pour l'ensemble des acteurs, direction comprise : coûts d'intégration dans les collectifs, pour les femmes comme pour les hommes ; coût du retrait ou des démissions possibles des femmes si la parité n'est pas respectée.

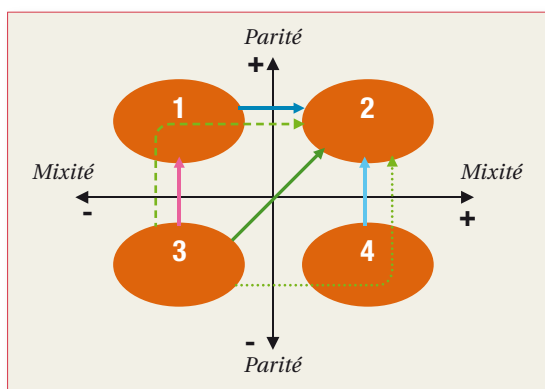
¹⁰ – Guichard-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A. (2008).

CHOISIR UNE ROUTE

Le positionnement sur la boussole permet enfin de s'interroger et de mettre en débat la politique à mener : compte tenu de la destination choisie (les objectifs), quel chemin prendre pour y arriver ? En matière d'égalité professionnelle, les chemins vertueux sont ceux qui font passer dans les cadrans supérieurs, c'est-à-dire ceux où la parité est positive.

La question du chemin ne se pose donc guère pour le **cadran 2** qui combine positivement mixité et parité. Les actions d'une entreprise dans cette situation consisteront à parfaire la situation et à veiller à ce qu'elle se maintienne ou à ce qu'elle ne se dégrade pas dans une conjoncture de difficultés économiques, de repositionnement stratégique, de rachat, etc.

Pour le **cadran 1**, la réponse est fonction des enjeux des différents acteurs de l'entreprise. Pour qui et pourquoi importe-t-il, dans une entreprise combinant faible mixité et forte parité, d'augmenter la mixité des métiers dès lors que la valeur sociale et salariale accordée aux métiers occupés par les femmes et par les hommes est comparable ? Existe-t-il un enjeu lié à l'exposition aux pénibilités du travail et aux atteintes à la santé ? Un enjeu d'ouverture du recrutement ? De sécurisation des parcours des salariés ? Etc. Si oui, l'entreprise devra mettre en place des actions de mixité prenant en compte les conditions d'intégration dans les collectifs de travail et des actions permettant que la parité se fasse bien dans les métiers devenus plus mixtes. Pour ces métiers, les actions à mettre en place sont donc proches de celles d'une entreprise se trouvant dans le **cadran 3** dont l'enjeu de mixité est majeur.



Une entreprise se trouvant dans le **cadran 3**, combinant mixité et parité négatives peut selon ses enjeux et ses caractéristiques vouloir passer à la position 1 ou 2.

- Dans le premier cas (passage du cadran 3 au cadran 1), le chemin pour y arriver est direct, par exemple dans un secteur d'activité où les emplois sont traditionnellement occupés par des femmes comme dans la santé ou les SAP. Mais les actions à mettre en place pour valoriser les emplois occupés par femmes supposent une politique ambitieuse et des moyens conséquents. Une manière de faire consiste à hiérarchiser les priorités, à fixer un calendrier permettant de cadencer les actions sur la durée.
- Dans le second cas (passage du cadran 3 au cadran 2), le choix des routes possibles est très ouvert :
 - Choisir une route directe suppose également une politique ambitieuse, l'entreprise devant être prête à y consacrer de manière concentrée des moyens conséquents. En fonction des moyens et des objectifs poursuivis, une entreprise du cadran 3 peut donc choisir des routes indirectes.
 - L'une la faisant passer par le **cadran 4** (priorité à la mixité des métiers). Un point de vigilance essentiel est alors de veiller à prévenir le risque de mixité inégalitaire : en programmant dès le départ des actions de parité pour ne pas les oublier en route. C'est le choix fait par l'entreprise de plasturgie (voir page 14).
 - L'autre la faisant passer d'abord par la position 1 (priorité à la parité entre métiers non mixtes mais comparables). Les actions en faveur de la parité entre ces métiers peuvent d'ailleurs augmenter l'attractivité des métiers jusqu'alors dévalorisés et occasionner une plus grande mixité.

Plus encore qu'aux étapes précédentes, la prise en compte des enjeux des acteurs et leur mise en débat est nécessaire. Le choix de l'itinéraire oblige aussi à prévoir et à débattre des moyens nécessaires, du calendrier de mise en place des actions. Voir dans le diagnostic d'égalité professionnelle un objet du dialogue social n'est donc pas un vain mot.

ANNEXE :

OÙ EN EST L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN FRANCE AUJOURD'HUI ?

Les femmes représentent aujourd'hui la moitié de la population active, contre un tiers dans les années 1960¹¹. Cette progression numérique ne s'est pas accompagnée d'une parité des positions et d'une mixité des emplois.

En terme de mixité, l'éventail des métiers accessibles aux femmes reste étroit. La moitié des emplois qu'elles occupent est concentrée sur 12 des 86 familles professionnelles. C'est le cas de seulement 36 % des emplois occupés par les hommes.

En terme de position hiérarchique, les femmes représentent aujourd'hui 39 % des cadres, mais 62 % des emplois non qualifiés (contre respectivement 30 % et 56 % en 1990). Elles accèdent moins que les hommes à la formation continue et à la promotion professionnelle.

Elles ont également des conditions d'emploi plus

précaires. Le temps partiel en particulier, féminin dans 8 cas sur 10, occupe 31 % des femmes contre 7 % des hommes. L'activité féminine n'a progressé depuis 1990 que sous l'effet du temps partiel.

Conséquence de cette segmentation sexuée du travail, des emplois et des parcours, les rémunérations des femmes restent nettement inférieures à celle des hommes : l'écart sur la rémunération annuelle brute est de l'ordre de 25 %, celui sur le salaire horaire brut de 15 %¹². Les femmes représentent 75 % des salariés à « bas salaires¹³ ».

Cette même segmentation fait aussi que femmes et hommes ne sont pas exposés au cours de leur vie professionnelle aux mêmes pénibilités et risques professionnels. Ce qui se traduit dans les données santé au travail qui commencent aujourd'hui à être produites de manière sexuée (voir encadré).

i L'exposition des femmes aux risques professionnels

■ Le reflet de la division sexuée du travail et des emplois :

- Les femmes représentent 58 % des TMS (troubles musculo-squelettiques) déclarés [enquête Sumer 2003].
- Elles occupent des postes fortement exposés aux RPS (risques psycho-sociaux) :
 - 28 % des femmes se disent en situation de « tension au travail » (20 % des hommes), correspondant à des situations de travail à faible latitude décisionnelle et forte demande psychologique [Enquête Sumer 2003] ;
 - 37 % des femmes déclarent vivre un « mal être au travail » (24 % des hommes) [enquête Samotrace 2007, INVS-Institut national de veille sanitaire].

(Dares, « Les facteurs psycho-sociaux au travail », Dares 1^{ère} synthèse, mai 2008, n° 22-1. Insee, « Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? », *Femmes et Hommes. Regards sur la parité*, 2008)

■ 2000-2010 : une nette augmentation des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) des femmes dans les statistiques de la CNAM-TS :

- Les femmes représentent 1/3 des AT en 2010 ; le nombre d'AT concernant les femmes a augmenté de 23 % sur la période (il a baissé de 21 % pour les hommes) ;
- Les femmes représentent la moitié des MP en 2010 ; le nombre de MP a augmenté de 163 % sur la période pour les femmes (et de 73 % pour les hommes).

(Anact, Photographie statistique selon le sexe des accidents de travail, de trajet et des maladies professionnelles entre 2000 et 2010 en France, mars 2012, document téléchargeable sur le site www.anact.fr)

11 – Sauf mention contraire, données statistiques extraites de :

- INSEE, *Femmes et Hommes. Regards sur la parité*, 2012.
- Ministère des droits des femmes, *Chiffres clés 2011 de l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2012

12 – « Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes en 2009 », *Dares Analyses*, mars 2012, n° 16.

13 – « Les bas salaires en France entre 1995 et 2011 », *Dares Analyses*, octobre 2012, n° 68.

POUR ALLER PLUS LOIN...

BIBLIOGRAPHIE

- Anact (2009) – *Genre, conditions de travail et performance. Mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges*, document téléchargeable sur www.anact.fr
- Bouffartigue P., Pendariès J.-R., J. Bouteiller (2010) – « La perception des liens travail/santé. Le rôle des normes de genre et de profession », *Revue française de sociologie*, 51-2
- Guichard-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A. (2008) – *L'inversion du genre*, Presses Universitaires de Rennes
- Héritier F. (1996, 2002) – *Masculin-Féminin*, 2 volumes, Odile Jacob
- Kergoat D. (2005) – « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », in Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte
- Maruani M. et Méron M. (2012) – *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*, Paris, La Découverte
- Messing K. (2000) – *La santé des travailleuses. La science est-elle aveugle ?*, Les éditions du Remue-Ménage (Montréal) et Octarès (Toulouse)
- Lemièrre S., Silvera R. (2010) – *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes. De nouvelles pistes pour l'égalité salariale*, La Documentation Française
- Insee (2012), *Femmes et hommes. Regards sur la parité*, document téléchargeable sur www.insee.fr
- Ministère des Droits des femmes (2012) – *L'égalité entre les femmes et les hommes. Chiffres-clés 2011*, document téléchargeable sur www.droits-femmes.gouv.fr

GUIDES PRATIQUES

- Agefos-PME (2008) - *Agir pour la mixité et l'égalité professionnelles, une stratégie gagnante pour les petites et moyennes entreprises*, document téléchargeable sur www.agefos-pme.com
- Anact (2011) – *La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance*, guide téléchargeable sur www.anact.fr
- Aract Basse-Normandie (2011) – *Femmes et hommes au travail. Conditions de travail, mode d'emploi*, document téléchargeable sur www.basse-normandie.aract.fr
- Ministère des Droits des femmes (2008) – *Rapport de situation comparée. Guide de réalisation*, document téléchargeable sur www.droits-femmes.gouv.fr

- Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (2012) – *Fiches de bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle dans 8 domaines d'action*, documents téléchargeables sur www.travail-emploi.gouv.fr
- Opcalia (2009) – *L'égalité professionnelle en questions*, document téléchargeable sur www.opcalia.com

SITES UTILES

- Aravis – Mission Rhône-Alpes pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
www.aravis.aract.fr
www.queltravaildans20ans.com
- Anact - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
www.anact.fr
- Anact, ministère du Droits des femmes et ministère du Travail
www.ega-pro.fr
- Conseil régional de Rhône-Alpes
www.rhonealpes.fr
- Délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité de Rhône-Alpes
www.rhone.gouv.fr/web/169-egalite-professionnelle.php
- Direccte de Rhône-Alpes
www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr
- Ministère des Droits des femmes
www.droits-femmes.gouv.fr
- Ministère du travail
www.travail-emploi.gouv.fr
- Observatoire des inégalités
www.inegalites.fr
- Observatoire de la parentalité
www.observatoire-parentalite.com
- ORSE - Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises
www.egaliteprofessionnelle.org

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Financée par la Région Rhône-Alpes, l'Union Européenne et la Direccte, la collection « Boîte à Outils GRH en PME » a pour objectif d'aider les petites et moyennes entreprises à adapter la gestion de leurs ressources humaines à leurs projets de développement.

La Boîte à Outils s'adresse aux dirigeants et salariés des PME. Elle peut être un soutien utile pour les acteurs proches de l'entreprise (médecins du travail, conseil, etc.).

La Boîte à Outils se compose de dossiers permettant à l'entreprise de concevoir et mettre en œuvre des actions adaptées à la situation et aux projets de l'entreprise. Chaque dossier propose ainsi des points de repère et des outils pour agir.

Déjà parus :

- N°1 Réussir vos recrutements
- N°2 Le schéma directeur des ressources humaines
- N°3 Reconnaître vos salariés
- N°4 Mettre en place un encadrement intermédiaire
- N°5 Informer, consulter, se concerter... négocier
- N°6 La santé au travail
- N°7 La relation Médecin du travail/Entreprise

Toutes les publications d'Aravis sont téléchargeables depuis le site www.aravis.aract.fr.



Aravis est une association paritaire gérée par un conseil d'administration composée des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés.

Elle a pour mission d'accompagner le changement dans les entreprises de façon participative afin d'améliorer les conditions de travail et la performance des entreprises.

Aravis, association régionale pour l'amélioration des conditions de travail, fait partie du réseau Anact-Aract.

La mission d'animation régionale pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de Rhône-Alpes.

Les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, le PRAO et l'UR-CIDFF de Rhône-Alpes ont créé en mai 2008 une mission d'animation régionale pour l'égalité professionnelle.

Cette mission, confiée à Aravis, est financée par l'État (Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et Direccte), la Région Rhône-Alpes, le FSE et l'Anact.

Elle participe au programme d'actions de la convention « Rhône-Alpes, territoire d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », signée par l'État et la Région en décembre 2012, sur le volet « développer la négociation dans les TPE et les PME en matière d'égalité professionnelle ».

14, rue Passet

69007 Lyon

T. 04 37 65 49 70

F. 04 37 65 49 75

aravis@aravis.aract.fr

Agence Rhône-Alpes
pour la valorisation
de l'innovation sociale
et l'amélioration des
conditions de travail

www.aravis.aract.fr



Rhône-Alpes Région

