

INEGALITES FEMMES-HOMMES : QUELS EFFETS REELS DES MESURES PRISES DANS LES ENTREPRISES ? QUELLES MESURES ET QUELLES SOLUTIONS POUR AGIR SUR LES CAUSES EN AMONT A L'ECOLE ?

Compte-rendu réalisé **Odile Altay-Michel**, professeure de SES dans l'académie de Paris

Intervenants :

- **Madame Sophie Bejean**, Rectrice de la Région académique d'Occitanie, Rectrice de l'académie de Montpellier
- **Madame Sophie Buffeteau**, Directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité au sein de la préfecture de la région Aquitaine
- **Monsieur Aymeric Poizot**, Directeur General France de l'agence de notation Fitch et Responsable Mondial du Développement Investisseurs.
- **Madame Cécile Gauron**, Professeure de Sciences Économiques et Sociales

Malgré les progrès réalisés, les inégalités femmes-hommes demeurent importantes. Le législateur ne reste cependant pas indifférent face à ces inégalités, ni les entreprises qui s'emparent de plus en plus de cette question. Comment l'école et les entreprises peuvent-elles concrètement permettre une réduction de ces inégalités femmes-hommes ?

INEGALITES FEMMES-HOMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL : QUELS CONSTATS PEUT-ON FAIRE ?

Les inégalités femmes-hommes dans le monde du travail en France se retrouvent à tous les niveaux :

- elles se trouvent tout d'abord en termes de participation : même si les femmes sont depuis longtemps rentrées massivement sur le marché du travail, le taux de participation des femmes reste en moyenne 8 points inférieur à celui des hommes ;
- quand elles sont sur le marché du travail et qu'elles ont un emploi, elles occupent plus souvent des emplois précaires et des emplois à temps partiel (80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes et plus d'un quart des femmes travaillent à temps partiel) ;
- les inégalités salariales sont importantes puisqu'il y a un écart de 28%. Elles s'expliquent notamment par :
 - o le temps partiel,
 - o le type d'emploi (en France, il y a très peu d'emplois mixtes, c'est-à-dire occupés au moins à 40% d'hommes et à 40% de femmes et les secteurs féminisés sont beaucoup moins rémunérateurs que les secteurs où il y a beaucoup d'hommes : c'est la ségrégation horizontale),
 - o la ségrégation verticale : il y a un plafond de verre, qui fait que les hommes et les femmes n'ont pas la même carrière, et les femmes accèdent moins facilement aux postes à responsabilité,
 - o la discrimination pure.

QUE PEUVENT FAIRE LES ENTREPRISES POUR REDUIRE CES INEGALITES FEMMES-HOMMES ?

Aymeric Poizot donne l'exemple de ce qui se fait chez Fitch : deux programmes ont été mis en place. L'un concerne les femmes qui atteignent la trentaine (période durant laquelle elles ont des enfants et durant laquelle leur carrière a tendance à s'essouffler), afin de réaccélérer la carrière de ces femmes de manière proactive, en augmentant leur visibilité en interne, leur mobilité, grâce à des projets ; 90% des femmes ayant participé à ce programme ont été promues à un poste supérieur à celui qu'elles occupaient avant le programme. Le deuxième programme concerne le retour des femmes qui étaient sorties du marché du travail (pour élever leurs enfants ou pour des raisons personnelles). Ces dernières deviennent salariées de Fitch, bénéficient de formations, de projets et leur employabilité dans le groupe est ainsi quasiment assurée. Chacun de ces programmes est évalué, afin d'en mesurer l'efficacité.



Cet intérêt porté à la réduction des inégalités femmes-hommes est de plus en plus répandu au sein des entreprises, y compris chez les investisseurs, qui regardent de près les indicateurs, notamment l'ESG (Environmental Social Governance). Cet indicateur mesure notamment l'égalité de sexe à tous les niveaux de la structure, l'égalité de sexe au niveau du senior management, l'inégalité salariale mesurée à tous les niveaux de la structure, l'inégalité salariale au niveau du senior management. Les résultats obtenus par les entreprises sont d'ailleurs diffusés à l'ensemble des marchés financiers.

QU'EN EST-IL DU SECTEUR PUBLIC ?

On pense en général qu'il n'y a pas d'inégalités femmes-hommes dans la fonction publique, en raison de l'existence des concours d'entrée, des grilles de rémunération. Or les inégalités y sont également présentes.

La proposition de loi de Marie-Pierre Rixain, votée à l'Assemblée nationale au printemps 2021, vise l'égalité professionnelle, mais dans le secteur marchand (entreprises et formations), et jusqu'à présent, elle ne vise pas le secteur public.

En effet, cette loi prévoit que, dans les entreprises de plus de 10 salariés, soit publié dès la 1^{re} année d'application, un indicateur de participation des femmes aux postes d'encadrement, que dès l'année 5, on puisse atteindre 30% de participation aux organes et aux instances dirigeantes des entreprises et qu'à partir de l'année 8, on atteigne plus de 40% pour obtenir une vraie mixité. Les entreprises qui n'obtiendront pas ces résultats auront des pénalités. La loi prévoit aussi en matière d'entrepreneuriat des clauses délimitées dans les aides publiques, et, pour les formations, il y aura des dispositifs impliquant plus de mixité, et en particulier dans des métiers qui construisent l'avenir (notamment dans les domaines scientifiques, technologiques et liés au numérique).

Dans le secteur public, la loi Sauvadet, qui s'applique maintenant depuis quelques années, prévoit des quotas, mais seulement sur les nouvelles nominations. C'est la raison pour laquelle il n'y a que 31% des postes de hauts fonctionnaires qui sont occupées par des femmes, malgré l'application de cette loi depuis des années. Et l'index Pénicaut, de l'égalité professionnelle femmes-hommes, ne s'applique pas non plus au secteur public.

QUELLES SONT LES DIFFICULTÉS AUXQUELLES SE HEURTE LA LOI ?

La loi existe, notamment la loi Copé-Zimmermann, la loi s'applique, l'index Pénicaut également, des contrôles sont effectués...mais, cela reste insuffisant, notamment parce que la loi ne peut pas tout régler par elle-même. Ce qui paraît fondamental, c'est de faire évoluer les représentations et les mentalités, que nous portons tous. Celles-ci exercent une influence importante sur l'orientation différenciée des filles et des garçons, et par la suite sur les professions. Et le partenaire privilégié dans ce domaine pour lutter contre les stéréotypes genrés est l'éducation nationale.

Au niveau national, une convention a été signée, et elle est déclinée dans un grand nombre de régions. Cette convention porte sur la mixité (afin de favoriser une orientation plus ouverte des filles comme des garçons), sur la culture de l'égalité (qui doit être transmise aux enfants non seulement dans les programmes, mais aussi dans les attitudes et les comportements des enseignants et des personnels) et sur la lutte contre le sexisme.

QUELQUES PROPOSITIONS

Le rapport intitulé « Faire de l'égalité Filles/Garçons une nouvelle étape dans la mise en œuvre du lycée du 21^{ème} siècle », rédigé par Madame Béjean est issu d'une réflexion menée dans le cadre de la réforme du baccalauréat. Cette réforme a permis d'observer plus finement le choix des spécialités. Ainsi, 80% des élèves ayant choisi la spécialité Humanité, Littérature et Philosophie sont des filles, alors que ces dernières ne représentent que 18% des élèves ayant choisi la spécialité NSI ou encore 15,4% des élèves ayant choisi la spécialité Sciences de l'ingénieur. Dans la voie technologique, en ST2S, il y a 85% de filles, contre seulement 8% en STI2D. Donc les inégalités sont encore très marquées aujourd'hui. Et pourtant les filles réussissent très bien à l'école : elles ont de bons résultats scolaires, tout au long de leur scolarité, jusqu'au bac, sans difficulté, mais elles se détournent de ces filières et de ces enseignements. Ainsi, les choix sont encore très marqués par des stéréotypes de genre.

Le rapport fait donc quelques propositions :

- Fixer des objectifs-cibles de mixité, à la fois au niveau national, dans les formations, notamment celles qui sont très genrées ;
- Utiliser la labellisation (label égalité), pour que chaque établissement se donne un projet d'égalité ;
- Expérimenter l'idée d'un bonus pour les filles qui vont dans des filières où il n'y a que des garçons et d'un bonus pour les garçons qui vont dans des filières très féminisées (bonus pour les familles socialement défavorisées, avec une forme de bourse à l'égalité)
- Faire du mentorat (accompagner les filles, comme les entreprises accompagnent les femmes dans leur parcours professionnel), avoir une charte d'accueil, à la fois dans les formations, mais aussi dans les entreprises (quand les jeunes filles sont en stage)
- Lancer une journée de l'égalité
- Accentuer la formation et la sensibilisation aux stéréotypes de genre chez les enseignants, et en particulier chez tous ceux qui participent à des jurys
- Création d'un indicateur qui va permettre de suivre les résultats : l'indice de stéréotypie de genre.

Pistes d'exploitation pédagogique :

Lien avec les programmes de SES :

Les inégalités femmes-hommes sont au cœur de nos programmes de SES, tant dans leur constat statistique (par exemple, les inégalités de salaire), que dans l'étude des spécificités de la mobilité sociale des femmes (inégalité de carrière à diplôme égal). Les causes de ces inégalités sont également traitées (rôle de la socialisation primaire qui perpétue les stéréotypes de genre ; rôle de l'école qui ne fait que renforcer ces derniers par le choix des spécialités qui reste très sexué). Enfin, les programmes abordent les solutions possibles pour y remédier : le rôle des quotas et des effets incitateurs de la loi (Loi Copé Zimmermann en France).

Pour aller plus loin :

- [Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes \(index Pénicaud\)](#)
- [MOOC sur cet index](#)
- [Loi Copé-Zimmermann](#)
- [Bilan de la loi Copé-Zimmermann par le Haut Conseil à l'Egalité](#)
- [Proposition de loi de Marie-Pierre Rixain](#)
- [Loi Sauvadet](#)
- [Bilan de la loi Sauvadet](#)