



Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

Selon l'INSEE, je cite : « à caractéristiques et diplômes identiques aux hommes, les femmes ont encore 30% de chances en moins de devenir cadres, que le poste soit associé ou non à des responsabilités hiérarchiques ». [1]

Après plus de 20 ans d'expérience professionnelle, j'ai mené des recherches sur l'égalité femmes-hommes en examinant les actions menées par différents acteurs.

J'ai fait le choix d'une méthodologie, avec une approche chronologique, en compilant les travaux des acteurs et experts engagés dans la société pour partager ma conviction et recommandations sur le sujet.

Dans ce dossier, le 1er chapitre examine la progression empirique du mouvement de rattrapage des salaires et de l'ascension des femmes dans des positions hiérarchiques. Les autres chapitres couvrent les périodes allant de 1985 à 2001, de 2001 à 2013 et de 2014 à 2023.

CHAPITRE 1 : 1957 - 1990

Commençons par un peu d'histoire qui retrace l'égalité professionnelle entre la femme et l'homme.

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un « travail égal ou de valeur égale » est un principe inscrit dans le traité de Rome depuis 1957 [2]. C'est un choix de démarrer mon étude en 1957.

Selon les auteurs cités en référence [1] je cite « l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se traduit dans la loi depuis les années 1970 en France. [...] ».

Dans les années 1980, l'égalité professionnelle a été mise en œuvre dans la législation française par des lois successives.



*La loi Roudy du 13 juillet 1983 imposait déjà l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Elle créait pour la première fois l'obligation de produire **un rapport annuel** sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Cette loi créait également la possibilité pour les entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage en faveur des femmes.*

*[...] Il est également affiché par l'Union européenne depuis sa création et a été réaffirmé dans les années 1990 (**Traités de Lisbonne, de Barcelone et d'Amsterdam**) en accordant une place centrale à la promotion de l'accès des femmes aux postes à responsabilités » [3].*

[...] La loi Génisson de 2001 actualise et renforce la loi de 1983 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. [...] »



Existe-t-il une accélération du mouvement de rattrapage des salaires actuellement en France ?

CHAPITRE 2 : 1985-2001

Selon femmes et Hommes Regards sur la parité, « Entre 1985 et 2001, l'écart entre l'espérance de scolarisation des filles et celle des garçons a fortement augmenté passant de 0.2 à 0.5 année.

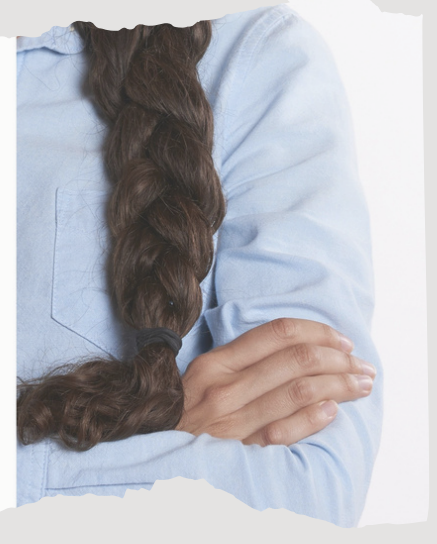
Les filles ont donc globalement plus profité de l'allongement de la durée des études que les garçons [...]. [4]

En France, un jeune de 17 ans peut espérer passer 2.6 ans dans l'enseignement tertiaire [5] et les femmes peuvent espérer 0.2 an de plus. [...]. [6]

Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, les femmes de 25 à 34 ans sont ainsi relativement plus nombreuses que leurs homologues masculins.

[...] S'agissant de la réussite au baccalauréat, les filles obtiennent de meilleurs taux de réussite que les garçons, [...].

Néanmoins, de 1991 à 2001, les salaires des hommes et des femmes se sont nettement rapprochés en dix ans [10]



Toutes séries confondues, les filles réussissent mieux que les garçons (81% vs 75,8%)». [7]

Les postes de cadres sont encore majoritairement occupés par des hommes (66% contre 34%).

En outre, parmi les chefs d'entreprises on dénombre 5 fois plus d'hommes que de femmes. » (10 salariés et plus, soit 14.9% de part des femmes) [8]

Ainsi, les inégalités entre hommes et femmes face au chômage perdurent, en particulier chez les jeunes de moins de 25 ans : près d'un quart des jeunes actives sont dans cette situation pour seulement un jeune homme sur cinq.

Chez les adultes de 25 à 49 ans, les écarts de taux de chômage entre les hommes et les femmes restent très marqués (8.1% vs 11.1%), mais sont moins marqués chez les seniors de 50 à 64 ans (6.9 contre 7.5%) ». [9]

Selon l'INSEE, en 2001, le salaire annuel net moyen des femmes est inférieur à celui des hommes d'environ 24% pour la catégorie socio professionnelle Cadre dans le secteur privé et semi-public (32 Ke contre 43 Ke). [10]

« 30% des entreprises créées ou reprises dans l'industrie et le tertiaire marchand non financier le sont par des femmes ». Le taux de survie à 3 ans des entreprises créées en 1998 est tenu par les hommes avec 65 % contre 60% par les femmes. [11].

L'écart n'est pas très large entre les deux pourcentages.

A l'image de la répartition des diplômes dans la population générale, les femmes créatrices d'entreprises ont un niveau de diplôme plus élevé que les hommes : **53% d'entre elles sont titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme plus élevé, contre 45% des hommes.** [...] qui sont plus souvent titulaires d'un CAP ou BEP ». [12]

Mais en 1999, Sabine Fortino tirait la sonnette d'alarme pour alerter sur la désertion dans le champ économique, en étudiant le processus de la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail.

Lisons-la : « On parle de parité politique, mais en matière économique, on n'entend rien ! » remarquait justement M. Maruani, dans un entretien accordé au Monde de l'Initiative (9 mars 1999).

THROUGH TIME

CHAPITRE 3 : 2001-2013

Le vote par les deux assemblées de l'inscription du principe de parité dans la Constitution et le débat contradictoire - parfois très vigoureux - qu'il a suscité parmi les intellectuels français n'ont quasiment jamais débordé du seul champ politique. On a fait comme si mixité et non-mixité pouvaient être pensées indépendamment du reste de la société et en particulier du monde du travail, comme si la longue exclusion des femmes du pouvoir politique n'avait pas son pendant dans la sphère économique et n'était pas finalement l'une des multiples facettes d'un système social qui traditionnellement construit les deux sexes en groupes opposés et hiérarchisés...

Néanmoins, des évolutions considérables sont intervenus sur le Marché du Travail et de l'Emploi.



Le mouvement de féminisation des emplois de niveau intermédiaire et supérieur est indéniablement le fait nouveau de la seconde moitié de ce siècle - fait nouveau dont l'élévation générale des niveaux de diplômes et de qualification des femmes est l'un des principaux moteurs.

Aujourd'hui, sans doute, parce que le processus de mixité est en cours et qu'on se situe en la matière dans une phase de transition, ces questions nouvelles sont perçues et formulées par les différents acteurs sociaux sous la forme de « problème », de « soucis », « d'embêtements » ...

C'est, certes, accorder beaucoup de « valeur » spécifique aux hommes que de penser que le changement de la situation longtemps vécue par les seules femmes viendra sous l'impulsion « première » de ces derniers.

Peut-on pour autant exclure a priori qu'ils y prendront toute leur part ?»

Il existe plusieurs évolutions marquant la période 2001-2013, car il faut savoir qu'à partir de 2004, la **mixité professionnelle** est davantage mise en avant avec les accords nationaux interprofessionnels sur l'égalité professionnelle en mars 2004 et la loi de janvier 2011 fixant les quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance, pour cela revenons au dossier de l'INSEE.

« Les avancées législatives en faveur de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle ont sans doute participé à ce mouvement de rattrapage, les politiques publiques de ces dernières années exigeant des entreprises davantage d'égalité salariale entre femmes et hommes mais aussi une plus grande parité dans l'accès aux postes et fonctions d'encadrement de direction [14]. [...]»

Ces différentes avancées sont de nature à avoir favorisé la progression des jeunes femmes dans les emplois de cadres et de cadres hiérarchiques (ou encadrants), ainsi que le rapprochement de leurs conditions d'emploi, notamment salariales, avec les hommes ».

MIEUX DIPLOMÉES



L « La création des licences professionnelles d'une part, et la réforme licence-master-doctorat (LMD) visant à l'harmonisation des cursus universitaires européens,

d'autre part, ont entraîné une forte croissance de l'offre de diplômes dans le système universitaire, en particulier entre 1998 et 2004. [Duprat et Moullet, 2010] [1] ».

Avec cette réforme, de nouvelles analyses ont été mises en avant : « Un facteur essentiel de l'accès des femmes aux emplois de cadres tient à leur forte progression dans l'enseignement supérieur et en particulier aux niveaux les plus élevés (master et doctorat) ».

Ce qui était déjà le cas lorsque nous reprenons les chiffres empiriques abordés dans cet article, **mais la progression est là**

« En 2013, les jeunes femmes exercent donc des responsabilités hiérarchiques dans un éventail plus large d'environnements professionnels que les jeunes hommes ».

De 2001 à 2013 : « Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, la progression des jeunes femmes dans l'accès à la catégorie cadre s'observe pour la majorité des professions, et pour l'ensemble d'entre elles, chez les seuls cadres encadrants. [...]. Parmi les deux catégories les plus fréquentes (« cadres administratifs et commerciaux d'entreprise », d'une part et « ingénieur.e.s et cadres techniques » d'autre part), qui couvrent à elles seules 61% des emplois de jeunes cadres en 2013, la part des femmes a progressé de respectivement 6 et 7 points. [15].

Néanmoins, « Ces tendances à la progression des cadres parmi les femmes diplômées du supérieur et au repli des hommes s'observent également, mais dans une moindre mesure, pour l'accès précoce à un poste de cadre hiérarchique [15]. [...] ».

A niveau de diplôme donné et à l'exception des diplômes d'écoles d'ingénieur, les écarts d'accès à la position de cadre encadrant se sont réduits entre femmes et hommes. [...]. Cependant, en prenant en compte d'autres caractéristiques que le diplôme (l'origine sociale, l'expérience professionnelle, etc.), la probabilité pour une jeune femme cadre d'exercer effectivement une responsabilité hiérarchique est de 30% inférieure à celle d'un homme, et ce différentiel est resté stable entre les deux cohortes [15].

« La période de 2001 à 2013 correspond aussi à un fort retournement de la conjoncture économique avec la crise de 2008-2009. [...] la part d'une génération en emploi est passée de 82% en 2001 à seulement 68% en 2013 (-14 points), tandis que la part des jeunes au chômage a doublé sur cette période passant de près de 10% à près de 20% » [15]

« La sensibilisation croissante des pouvoirs publics et des entreprises aux disparités de salaires entre femmes et hommes ne semble pas être restée sans effet puisque les salaires féminins tendent à se rapprocher des salaires masculins, aussi bien pour les jeunes cadres que pour l'ensemble des diplômés du supérieur. [15]

Néanmoins, il subsiste un écart de salaire entre femmes et hommes en défaveur des femmes parmi la catégorie cadres hiérarchiques

Il conviendrait d'évoquer le sujet des enfants lorsque nous parlons de parcours professionnel. L'INSEE n'a pas hésité à prendre ce sujet en compte et de mener des analyses.

Lisons-les : « Avoir un enfant, notamment en bas âge, pourrait représenter un frein pour l'accès à la catégorie cadre et davantage encore pour la prise de responsabilités hiérarchiques. Cette hypothèse n'est pas vérifiée statistiquement : parmi les jeunes femmes, comme chez les jeunes hommes, diplômé.e.s de l'enseignement supérieur, les cadres sont plus souvent parents et c'est encore davantage le cas parmi les femmes encadrantes dont 18% ont au moins un enfant en 2013 (contre 14% parmi l'ensemble des diplômées du supérieur en emploi) ».



Arrêtons nous ici et faisons un focus sur la directive de la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées.

Selon la revue des sociétés en 2013, « En France, la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 vise les sociétés anonymes cotées et les sociétés en commandites par actions cotées qui devront en 2014 organiser une représentation d'au moins 20 % de chaque sexe, et en 2017 une représentation d'au moins 40 %.

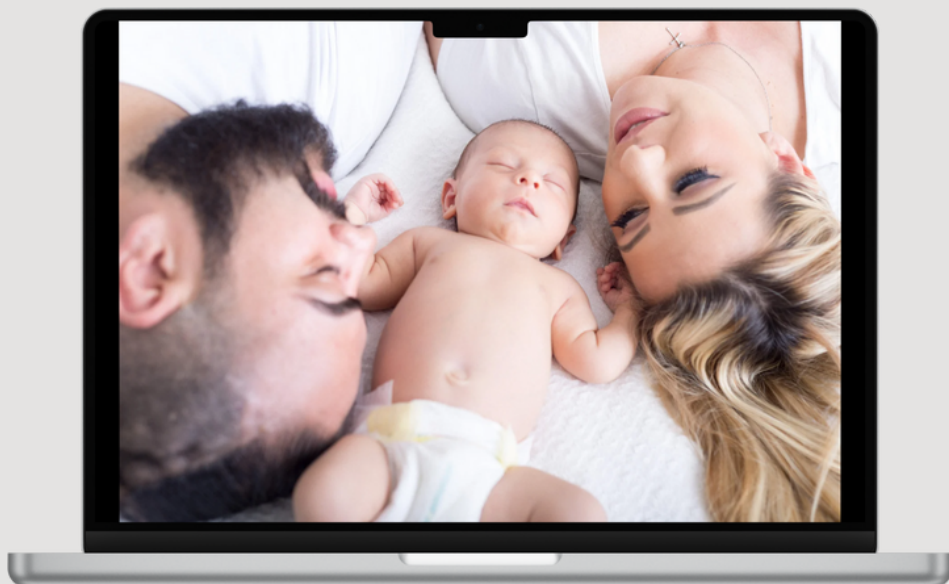
Le dispositif concerne aussi les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions composées d'au moins 500 salariés et dont le montant net du chiffre d'affaires ou le total du bilan atteint au moins 50 millions d'euros. Celles-ci devront satisfaire au minimum de 40 % en 2020 »

« Enfin, l'article 4 de la proposition introduit une autre exception dans la réalisation de l'objectif de 40 % : si une priorité doit être accordée au candidat du sexe sous-représenté dès lors que ce dernier possède une qualification égale à celle de l'autre sexe quant à son aptitude, à sa compétence et à ses prestations professionnelles, une appréciation objective prenant en compte « tous les critères relatifs à la personne des candidats » peut conduire à retenir un candidat de l'autre sexe.

Cette disposition pourrait conduire à des abus, mais le texte prévoit une mesure de protection en faveur du candidat malheureux qui n'a pas été retenu puisqu'il précise que la charge de la preuve pèse sur la société, qui devra alors démontrer l'existence de critères objectifs.

Enfin, concernant les sanctions, la proposition de directive se contente de renvoyer au droit national ; selon le texte, en effet, « les États membres devront prévoir des sanctions appropriées et dissuasives contre les entreprises qui enfreindraient la directive ». Là encore, on regrettera le caractère bien timide de ces dispositions et il est à craindre que les sanctions envisagées par les États ne soient pas suffisamment dissuasives »

"Voici, à l'époque, leur conclusion : « On conclura donc que si cette proposition de texte peut être approuvée dans son principe, sur un certain nombre de points, le texte mériterait d'être plus contraignant ». [16] "



CHAPITRE 4 : 2014-2023

A partir de 2014 jusqu'en 2023, un nouveau renforcement de l'égalité entre femmes et hommes est au coeur des politiques publiques et intervient avec la loi du 4 août 2014 dont les objectifs sont portés sur l'égalité professionnelle et salariale, sur le déroulement des carrières et la mixité des emplois.

Il reste du chemin à parcourir car selon l'INSEE, je cite : « Pour autant, cet objectif est loin d'être atteint : en 2014, dans l'Union européenne, les femmes ne représentent que 35% des managers [14]. En France, les femmes ont environ 30% de chances en moins que les hommes de devenir cadres ou d'exercer une profession intellectuelle supérieure [1]. [...] ».

Les années avancent et les regards et les actions continuent d'être portés, regardons ensemble l'analyse effectuée par l'institut des Politiques publiques sur les inégalités Femmes-Hommes en mars 2020.



Voici l'arrivée de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (loi dite « Pénicaud 2 »). La France amorce enfin ce virage tant attendu vers une plus grande transparence salariale

« En 2016, dans les entreprises privées de 50 salariés et plus, le salaire horaire moyen des femmes était inférieur de 19 % à celui des hommes. Une fois pris en compte l'effet de l'âge et des catégories socio-professionnelles, l'écart salarial subsistant est de 12 %. Le gouvernement français a pris, en septembre 2018, un ensemble de mesures visant à réduire ces inégalités. Parmi elles, l'index d'égalité professionnelle doit ainsi être calculé et publié par toutes les entreprises privées de plus de 50 salariés à partir du 1er mars 2020 ». [17]



«Il s'agit pour les entreprises d'obtenir une valeur minimale à cet index, à défaut de quoi elles s'exposent à des sanctions».

« Le décret du 8 janvier 2019 met en place un index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet indice a pour but de rendre compte de manière synthétique des déséquilibres entre les situations professionnelles des femmes et des hommes dans l'entreprise.

L'index agrégé est la somme de plusieurs indicateurs, dont chacun reflète un aspect des inégalités professionnelles au sein d'une entreprise. La plate-forme numérique du Ministère du Travail, à destination des employeurs, détaille le mode de calcul des quatre ou cinq indicateurs :

Figure 1
L'Espoir et l'Espérance

1. Les augmentations de salaires des femmes à l'issue d'un congé maternité (15 points);
2. Le nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points);
3. Un indicateur de mobilité salariale :
 - Les différences femmes-hommes de taux d'augmentation hors promotion (20 points), et de taux de promotion (15 points) pour les entreprises de plus de 250 salariés,
 - Les différences d'augmentation entre femmes et hommes (35 points), pour les entreprises de 50 à 249 salariés ;
4. les écarts salariaux entre femmes et hommes, à catégorie d'âge et d'emploi donnée (40 points)»

« Le résultat global pour une entreprise (la somme des scores obtenus aux différents indicateurs) prend des valeurs entre 0 et 100 points. Les entreprises s'exposent à des sanctions potentielles dès lors qu'elles n'obtiennent pas au minimum 75 points sur 100 (après un délai de 3 ans pour se mettre en conformité, et avec des possibilités d'assouplissement) ». [17]

Avant la mise en place de la loi dite Penicaud 2, selon le fichier postes de la DADS, l'Institut des politiques publiques remonte un constat à savoir « Les entreprises françaises incluent ainsi en moyenne trois femmes parmi leurs dix plus hautes rémunérations horaires en 2016. Mais 15,2 % des entreprises n'en comptent aucune et 17,9 % n'en comptent qu'une seule. Ces résultats varient selon la taille des entreprises. Les femmes sont encore plus sous-représentées parmi les dix plus hautes rémunérations des grandes entreprises. Ainsi, 22,4 % des entreprises de plus de 1 000 salariés n'ont aucune femme parmi les 10 salariés les mieux payés, et seules 13 % de ces entreprises comptent au moins autant de femmes que d'hommes parmi ces salariés les mieux payés. [18].

En somme, « Les différentes composantes de l'index d'égalité professionnelle entre femmes et hommes permettent d'appréhender différentes dimensions des inégalités salariales femmes-hommes. »

« Ils témoignent de l'existence d'importantes inégalités : les femmes sont sous-représentées parmi les plus hautes rémunérations, moins souvent augmentées que les hommes et les écarts de salaires sont très largement en leur défaveur. [...] ».

« Il est peut-être vu comme une mesure du « plafond de verre » qui interdirait aux femmes l'accès aux postes les mieux rémunérés des entreprises ». [17]

Selon eux, « Un système incitatif prenant en compte cet index devrait donc aider à la réduction des inégalités » [17], je vous apporterai mon opinion, en conclusion, à l'issue de déroulé historique.

Une nouvelle mesure vient pour renforcer et accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est la loi dite « Rixain » qui a été publiée au Journal Officiel du 26 décembre 2021



Selon le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, je cite, elle « instaure de nouvelles obligations pour les entreprises, notamment par l'imposition d'un quota de 30% puis 40% de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeante. Elle comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises. C'est en ce sens que son article 14 instaure une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises.

LOI “RIXAIN”

Les entreprises concernées se voient dans l'obligation

- À compter du 1er mars 2022 : publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Ces informations seront rendues publiques sur le site du ministère du Travail, à partir du 1er mars 2023.
 - Pour la 1ère année d'application, les entreprises concernées ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour publier leurs écarts éventuels.
- À compter du 1er mars 2026 : atteindre un objectif d'au moins 30% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et d'au moins 30% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes.
 - Dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée doit définir des mesures adéquates et pertinentes de correction.
- À compter du 1er mars 2029 : les objectifs chiffrés passent de 30% à 40%.

Dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité, et doit, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. Si à l'expiration de ce délai, les objectifs ne sont toujours pas atteints, l'employeur encourt une pénalité financière, d'un montant maximum de 1% des rémunérations et gains ». [19]

Selon la Revue des sociétés 2022 sur la Loi Rixain concernant la féminisation des instances dirigeantes : **une avancée en demi-teinte** - Bénédicte François, nous rappelle « qu'en première lecture, le texte avait été adopté le 12 mai 2021 à l'unanimité par l'Assemblée nationale. **Toutefois des réticences demeurent.** Le texte final est le fruit d'un compromis.

Les nouvelles dispositions trouvent place, pour une large part, dans le code du travail. Trois points retiendront notre attention : **les indicateurs, l'introduction de quotas de femmes parmi les cadres dirigeants et dans les instances dirigeantes, l'égaconditionnalité des financements octroyés par la Banque publique d'investissement (Bpifrance).**

[...]. Jusqu'alors les entreprises se contentaient de rendre publique la note globale obtenue ; elles doivent à présent publier le détail des résultats pour chacun des indicateurs. La mesure est plus exigeante et permettra aux associés, voire aux investisseurs de connaître plus finement la situation. L'activisme des investisseurs et la pression que représente leur vote sont loin d'être négligeables en l'occurrence. [...].

Autre mesure disciplinante prévue par la loi Rixain et applicable depuis le 1er mars, ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé du Travail, chaque année, au plus tard le 31 décembre.

Autre mesure disciplinante prévue par la loi Rixain et applicable depuis le 1er mars, ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé du Travail, chaque année, au plus tard le 31 décembre.

Innovation notable de la loi Rixain, les entreprises dont la note obtenue à l'index est inférieure à 85 points devront se doter d'objectifs de progression pour chacun de ces indicateurs.

Ces objectifs sont publiés également sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats des indicateurs, et restent jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points. En définitive, 2% des entreprises, souligne le ministère, ont obtenu la note maximale de 100/100 - ce qui signifie que 98% des sociétés doivent donc encore fournir des efforts pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le dispositif « Pénicaud 2 », à lui seul, peine à produire rapidement des effets significatifs. S'il est certain que les modifications introduites par la loi Rixain vont dans le sens d'une efficacité plus grande, il est apparu nécessaire de recourir concomitamment à d'autres mécanismes.

L'instauration de quotas légaux au sein des instances dirigeantes, à l'instar de ceux concernant les conseils d'administration introduits par la loi « Copé Zimmermann » du 27 janvier 2011, s'imposait. [...] Sont visés implicitement les comités de direction et les comités exécutifs. [...] De plus, la loi Rixain impose aussi ces quotas pour les cadres dirigeants, au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Cependant, seules les entreprises de plus de mille salariés sont concernées par le dispositif. Il y a là une faille notable quand on sait que nombre de sociétés viennent loger leur comité de direction dans la holding de tête, qui compte peu de salariés (28). Plus de la moitié des groupes du CAC 40 ne serait pas concernée par ce texte, sauf à l'appliquer volontairement.

Des sanctions sont prévues. L'entreprise dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité. Si, pour le troisième exercice consécutif, elle ne s'est toujours pas conformée à ces quotas, elle « pourrait » se voir appliquer une pénalité financière d'un montant allant jusqu'à 1% de la masse salariale. L'on retrouve ici les pénalités prévues pour l'index de l'égalité professionnelle. Cette mesure entrera en vigueur le 1er mars 2029

Enfin, sur le modèle de l'index de l'égalité professionnelle, la loi Rixain détermine un nouvel indicateur pour mesurer les écarts de représentation entre femmes et hommes parmi les postes stratégiques dans les entreprises d'au moins mille salariés. C'est ainsi que l'article L. 1142-11 dispose que, dans les entreprises d'au moins mille salariés, l'employeur publie chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Ces écarts sont rendus publics sur le site internet du ministère.

Le troisième point traité par la loi Rixain concerne la Banque publique d'investissement et met en œuvre une forme d'égaconditionnalité, en liant l'obtention de financement au respect de dispositions favorisant la parité.

En définitive, la loi Rixain **constitue une avancée en demi-teinte**. Un point n'apparaît toujours pas dans les débats : la féminisation des mandats sociaux de dirigeant. L'impulsion viendra peut-être de l'Europe.

Les États membres de l'Union européenne viennent d'arrêter leur position sur une directive visant à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration.

Ainsi, la proposition de directive fixerait un objectif quantitatif pour la proportion de membres du sexe sous-représenté au sein des conseils d'administration des sociétés cotées. **Celles-ci devraient mettre en place des mesures pour atteindre l'objectif minimal, d'ici à 2027, soit 40 % de membres du sexe sous-représenté** pour les administrateurs non exécutifs, soit 33 % pour tous les membres de leur conseil d'administrations. En cas de non-respect de ces objectifs, une entreprise serait tenue de procéder à des nominations ou à des élections d'administrateurs en appliquant des critères clairs, univoques et formulés en termes neutres ». [20]

Figure 1
L'Espoir

A VERY BIG STEP

Selon le communiqué publié en mars 2023, Olivier Dussopt, Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, je cite « Les résultats s'améliorent : la note moyenne déclarée par les entreprises est en augmentation, s'établissant à 88/100 en 2023, contre 86/100 en 2022. Elle a augmenté de 4 points depuis 2020 (84/100. [...]. Ces résultats encourageants ne doivent cependant pas masquer les efforts à poursuivre. [...].

Le contrôle du respect par les entreprises de leurs obligations en la matière est une priorité de l'inspection du travail.

Selon le communiqué publié en mars 2023, Olivier Dussopt, Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, je cite « Les résultats s'améliorent : la note moyenne déclarée par les entreprises est en augmentation, s'établissant à 88/100 en 2023, contre 86/100 en 2022. Elle a augmenté de 4 points depuis 2020 (84/100. [...]. Ces résultats encourageants ne doivent cependant pas masquer les efforts à poursuivre. [...].

Olivier Dussopt déclare : « L'index de l'égalité professionnelle est un outil puissant pour permettre dans les faits d'arriver à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, inscrite dans la loi depuis 1972. Cette année encore, les résultats montrent une progression dont je me félicite. J'appelle les entreprises à poursuivre cet effort dans la durée. » [19]

Il serait bon d'extraire les conclusions du Céreq sur L'Index de l'égalité professionnelle, je cite :

« Depuis son instauration, la note moyenne de l'Index progresse chaque année. Toutefois, pour beaucoup d'entreprises, l'Index est surtout perçu comme une nouvelle obligation administrative.

Du fait de sa complexité, son calcul est jugé comme exigeant un investissement important en temps, en compétence et en système d'information.

De plus, les entreprises pour lesquelles l'égalité salariale était déjà préalablement une préoccupation estiment que l'Index est moins précis, moins pertinent que les indicateurs habituellement utilisés. Il est également considéré comme un outil trop technique concernant surtout la direction, et suscitant de ce fait peu de débats au sein des entreprises.

Certaines de ces critiques ont pu déjà provoquer des révisions, en particulier la loi Rixain du 24 décembre 2021 (« accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle »), qui crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, parmi les cadres dirigeants et les membres des instances de direction des grandes entreprises ». [2]

Les pouvoirs politiques, sous l'impulsion du ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, ne restent pas sans actions et ont décidé d'organiser des Assises de la parité en 2021 pour favoriser les stratégies de parité et d'égalité femme-homme avec plusieurs acteurs économiques du monde du travail.



“Les entreprises peuvent, entre autres, s'appuyer sur l'Index de L'Egalité Femmes-Hommes pour aller vers davantage de parité et fidéliser leurs salariés.” [22]

Le 19 juin 2023, le ministère met en avant les résultats de recherche de l'INSEE en publiant, je cite : « Selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), la mixité au travail progresse très lentement depuis 35 ans. L'analyse est également la même sur le plan de la rémunération : à temps de travail et poste équivalents, les femmes ne gagnent toujours pas autant que les hommes, l'écart de salaire étant de 5,3 % (Rapport sur les inégalités en France, édition 2023, Observatoires des inégalités).

Enfin, si on retrouve près de 43,6% de femmes dans les conseils d'administration et conseils de surveillance des entreprises cotées, des sociétés de plus de 250 salariés ou avec un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros, elles ne sont que 22% au sein des comités exécutifs, malgré la réglementation française et européenne.

Dans le cadre de ses engagements et de son plan ministériel égalité femmes-hommes, Bercy mène depuis une dizaine d'années une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle ». [21]

Effectivement, en parallèle, le gouvernement a aussi instauré un 3e plan ministériel Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes publié le 9 mars 2020 visant à lutter et améliorer les dispositifs suivants :

- « Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle
- Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers
- Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité » [21]

« Ainsi, les inégalités entre hommes et femmes face au chômage perdurent, en particulier chez les jeunes de moins de 25 ans : près d'un quart des jeunes actives sont dans cette situation pour seulement un jeune homme sur cinq.

Le ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique a organisé le lundi 19 juin 2023, la 4e édition des Assises de la parité dont l'objectif étant « d'aller plus loin en enclenchant la vitesse supérieure, et transformer en profondeur les organisations ». [21]



Intéressons nous aux retombées de la 3eme édition des Assises de la Parité, Qu'en est-il ?

« Kantar Insights dévoile son étude inédite et révèle les outils à disposition des entreprises et les actions sociétales à mener pour accélérer la transformation en matière de parité.

Les principaux enseignements :

- Les entreprises peuvent, entre autres, s'appuyer sur l'Index de L'Egalité Femmes-Hommes pour aller vers davantage de parité et fidéliser leurs salariés.
- Les entreprises disposent d'outils pour se transformer : elles peuvent s'appuyer sur l'Index de l'Egalité femmes-hommes, combattre le sexisme ordinaire et valoriser les nouveaux managements.
- Pour aller plus loin, un changement profond est nécessaire pour accompagner les efforts des entreprises en matière de parité : il est question de faire évoluer la charge mentale, les rôles modèles et de casser les biais et représentations de genre.

LOOK TOWARDS THE HORIZON

J'aimerais m'attarder sur la conclusion suivante :

« Valoriser les nouveaux managements pour que le poste de manager reste attractif auprès des femmes : en sélectionnant les jeunes femmes à potentiel et les aider à évoluer ? »,



« Seulement 21% des entreprises considèrent la gestion des talents comme une priorité. »
Comment pouvons-nous populariser cette notion qui devrait être adoptée par toutes les entreprises ?

Afin de pouvoir s'adapter, l'entreprise doit alors évaluer et suivre en continu l'efficacité de son plan (quantité, durée et coûts), son efficience (qualité et satisfaction) et son impact (valeur créée et pertinence) ». [23]

Selon la revue Gestion, je cite :

« Dans le contexte d'affaires actuel, les organisations doivent être de plus en plus stratégiques dans la gestion des talents.

Celle-ci comprend non seulement les plans de développement et de succession des postes clés, mais aussi les stratégies portant sur l'acquisition, le développement ou la rétention du capital humain.

Quels indicateurs peut-on utiliser pour mesurer la gestion des talents afin de maximiser le succès et l'impact de celle-ci ?

En principe, ce plan donne à l'organisation l'assurance qu'elle aura le talent nécessaire au moment opportun pour répondre à ses différents besoins sur un horizon d'un à cinq ans.





CONCLUSION

Nous avons parcouru les avancements des travaux sur le thème des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

Les échos ont publié un article récemment sur ce thème :

« Mesdames, au-delà de cette date, vous n'êtes plus payées. Depuis 11 h 25 ce lundi 6 novembre 2023, les femmes en France travaillent « gratuitement », selon la newsletter *Les Glorieuses qui lutte contre les inégalités entre les sexes*. L'écart de salaires constaté par Eurostat en France entre les hommes et les femmes était de 15,4 % en 2021. [...] ».

L'index des égalités professionnelles est arrivé avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (loi dite « Pénicaud 2 »). Il est perçu comme une mesure du plafond de verre qui permettrait d'évaluer l'interdiction aux femmes l'accès aux postes les mieux rémunérés des entreprises et de réduire les inégalités. Par la même occasion, l'index mettrait en évidence les axes de progression des entreprises pour mieux se réorganiser en interne et de progresser sur l'égalité salariale.

En 2023, les index des entreprises ont montré des améliorations, mais il reste encore du chemin à faire. Cet outil est parfois jugé trop technique par la direction et des débats subsistent encore à ce jour.

Je suis convaincue que les jeunes générations feront avancer les mentalités à une vitesse inimaginable.

Nous pouvons espérer que ces politiques publiques mises en œuvre et la volonté des entreprises à éteindre ces inégalités professionnelles femmes-hommes profiteront pleinement aux générations futures.

Pour mieux traiter le sujet des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, plusieurs pistes s'offrent à nos politiques publiques :

1. Il conviendrait d'inclure l'importance de l'adéquation entre la personne et le poste. Les postes doivent être occupés par des hommes et des femmes qui correspondent aux missions de ce poste et qui démontrent des résultats. Il ne suffit pas juste de mettre en place des quotas, mais il faudrait instaurer un lien en mettant en évidence la relation entre la gestion des talents et les résultats du personnel.

Rappelons que seulement 21% des entreprises considèrent la gestion des talents comme une priorité. Comment pouvons-nous populariser et suivre cette notion qui devrait être adoptée par toutes les entreprises ?

2. En décidant de mettre en avant l'adéquation entre la personne et le poste, il conviendrait aussi d'élargir notre avancée sur le terrain de la mixité en entreprise.

Pourquoi interpellier les politiques publiques sur ces recommandations et laisser la main invisible du marché du travail agir ? N'oublions pas que ce type de questions s'est posé pour la notion de quota. Avons-nous avancé avec la main invisible ? L'index des égalités professionnelles pousse nos entreprises à mieux se réorganiser avec les talents féminins.

Dans mes prochains articles, j'élargirai mes recherches aux inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au niveau européen et dans d'autres pays, afin de mutualiser nos efforts sur le plan de l'humanité. Sachant que dans plusieurs pays tels que l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, l'index a également été mis en place avec des critères et méthodes de calcul qui peuvent varier entre eux. Puis, j'aborderai le thème de la mixité en entreprise qui conviendrait de s'y pencher sérieusement.

SOURCES & REFERENCES

INSEE Références, édition 2017 – Dossier : Accès des femmes et des hommes...

[1] : Auteurs – [Vanessa di Paola, Stéphane Moullet – CNRS] & [Arnaud Dupray, Dominique Epiphane – Céreq] pour INSEE Références, édition 2017 – Dossier : Accès des femmes et des hommes...

[3] : Source – Commission européenne, 2006

[14] : Eurostat, 2015

[15] : Source : Epiphane, 2016

[5] : Source – Céreq, enquêtes Génération 1998 et 2010

ICéreq, Bulletin de Recherches Emploi Formation n° 428, 2022 – L'Index de l'égalité professionnelle : utile mais imparfait- Auteurs : Benoit CART, Martine PERNODEMATTRE, Marie-Hélène TOUTIN

[2] : L'Index de l'égalité professionnelle : utile mais imparfait

ILivre « Femmes et Hommes - Regards sur la parité » – Ed. 2004

[4] : Source - Ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche, Dep. – 2001

[5] : L'enseignement tertiaire correspond en France à l'enseignement supérieur

[6] : Source - OCDE – 2001

[7] : Source - INSEE, enquête emploi, 1er trimestre 2003 & Ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche, Dep. – 2002

[8] : Source - INSEE, enquête emploi, 1er trimestre 2003

[9] : Source - INSEE, enquête emploi – taux de chômage par tranche d'âge de 1990 à 2003

[10] : Source : INSEE, DADS 2001

[11] : Source – INSEE, enquêtes de SINE de 2002 et 1998

[12] : Source – INSEE, enquête de SINE de 2002

Sociologie du travail – 1999, Editions scientifiques et médicales Elsevier SAS - De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus

[13] : Auteure : Sabine Fortino – Années 1985 à 1996

Revue des sociétés 2013 – Auteur : Benoît Lecourt, Maître de conférences à l'Université de Cergy-Pontoise ; membre du LEJEP

[16] : Proposition de directive sur la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées

Les notes de l'Institut des Politiques Publiques – n°52 – Mars 2020 – Inégalités Femmes-Hommes au sein des entreprises : Que mesure l'index de l'égalité professionnelle ? – Auteurs : Thomas Breda, Paul Dutronc-Postel, Joyce Sultan, Maxime Tô

[17] : Inégalités Femmes-Hommes au sein des entreprises : Que mesure l'index de l'égalité professionnelle ?

[18] : Sources : DADS, fichier Postes 2016

[19] :Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion - Actualité, Egalité femmes-hommes

[20] : Revue des sociétés 2022 : Loi Rixain sur la féminisation des instances dirigeantes : une avancée en demi-teinte - Bénédicte François, Professeur à l'université Paris Est-Créteil (UPEC)

[21] : Source : © Bercy - Édition 2023 des Assises de la parité à Bercy : le temps de la transformation

[22] : Source : Etude KANTAR Insights 2023

[23] : Revuegestion.CA : Gestion des talents : Quoi mesurer ? – Automne 2023 - Auteurs : Suzie Laframboise, Michel Cossette

