

L'ÉGALITÉ PROFES- SIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DÈS LE PREMIER EMPLOI EN ALSACE

1

Rapport
d'enquêtes



PRÉSENTATION DU CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES (CIDFF)

Page 4

PRÉSENTATION DE L'ACTION

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DÈS LE PREMIER EMPLOI EN ALSACE

Page 6

LES PARTENAIRES OPÉRATIONNELS

Institut du travail de Strasbourg, Université de Strasbourg (IDT)
Institut National des Sciences Appliquées de Strasbourg (INSA)
Faculté des Sciences Économiques et
de Gestion, Université de Strasbourg (FSEG)

Page 8

RAPPORT JURIDIQUE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DROITS DES SALARIÉ.E.S

Fleur Laronze, Maître de conférences HDR en droit privé UHA
UMR DRES Université de Strasbourg

Page 11

ANALYSE DE DONNÉES N°1

ÉCARTS SALARIAUX EN DÉBUT DE CARRIÈRE ENTRE FEMMES ET HOMMES DIPLÔMÉ.E.S DE L'INSA DE STRASBOURG

Hervé Polesi, Maître de conférences associé
Département des Sciences Sociales - Université de Strasbourg

Page 15

ANALYSE DE DONNÉES N°2

DEVENIR DES ÉTUDIANT.E.S DIPLÔMÉ.E.S DE LA FACULTÉ - RÉSEAU ALUMNI

Thierry Burger-Helmchen, Professeur et Doyen de la Faculté des Sciences
Économiques et de Gestion, Université de Strasbourg

Page 23

SUITE DE L'ACTION

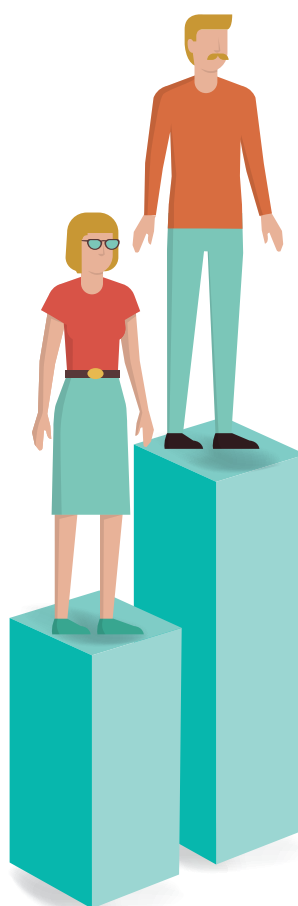
Page 30

GLOSSAIRE

Page 32

RESSOURCES ET LIENS UTILES

Page 34



PRÉFACE

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental de notre démocratie. De nombreuses lois se sont succédé au fur et à mesure de l'évolution de notre société pour rendre cette égalité réelle.

Depuis plus de 40 ans, la Fédération nationale des Centres d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles, réseau associatif missionné par l'État, agit pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le CIDFF du Bas-Rhin assure depuis 1975 cette mission d'intérêt général et a mis en œuvre des actions visant à favoriser cette égalité de façon globale et transversale.

Les actions menées concernent tous les domaines de la vie quotidienne des femmes, des couples, des familles et des salarié.e.s.⁽¹⁾; 12 000 personnes bénéficient en moyenne chaque année des services du CIDFF Bas-Rhin.

Ainsi, l'information sur les droits, l'accès à l'emploi et à la formation, le soutien à la parentalité, la lutte contre les violences sexistes contribuent à favoriser l'autonomie et la liberté de choix des personnes. Ce sont les valeurs fondatrices de l'association.

C'est à travers un large partenariat que le CIDFF du Bas-Rhin entend promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis les années 2000, il a participé avec des pays européens au programme européen Equal⁽²⁾ et porté une action transfrontalière Interreg⁽³⁾ sur les bonnes pratiques en matière de conciliation des temps de vie personnels, professionnels et familiaux. Le CIDFF du Bas-Rhin a également mené plusieurs actions sur la mixité des emplois aboutissant à la création d'un réseau d'Ambassadeurs et d'Ambassadrices de la mixité professionnelle.

Aujourd'hui, c'est la mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle qui est au cœur de notre projet associatif. Si 85% des grandes entreprises ont déposé un plan en faveur de l'égalité professionnelle pour respecter les exigences légales⁽⁴⁾, les petites et moyennes entreprises manquent souvent de ressources humaines et d'outils pour concrétiser des plans ou accords.

Le CIDFF du Bas-Rhin souhaite agir avec les entreprises sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il dispose d'une expertise juridique et sociale, il est reconnu comme un partenaire incontournable par les services de l'État et travaille en collaboration avec les collectivités locales, l'université, les associations et bénéficie du soutien du Fonds social européen.

Les deux études présentées dans ce rapport résultent de ce partenariat et de l'effort conjugué de tous et de toutes pour faire en sorte que les entreprises progressent vers une égalité réelle en mobilisant toutes leurs forces vives et les compétences des femmes et des hommes qui y travaillent.

Il s'agit là d'une première étape dans notre action de collaboration avec les entreprises.

(1) Écriture selon le guide pratique « Pour une communication publique sans stéréotype de sexe » du Haut Conseil à l'Égalité, La documentation française, 2016

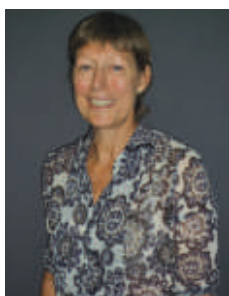
(2) Programme européen Equal, programme d'initiative communautaire du Fonds social européen (2001-2008) qui intègre l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, travail sur la thématique de l'articulation des temps de vie

(3) programme Interreg III A Rhin supérieur Centre Sud et Pamina, « Vivre et travailler sans frontières - un atout pour le Rhin supérieur » 2006

(4) chiffres de Laurence Rossignol, Ministre des Droits des Femmes, 26 octobre 2016



Léa TOLEDANO,
Présidente du
CIDFF du Bas-Rhin



Josiane PETER,
Directrice du
CIDFF du Bas-Rhin

PRÉSENTATION DU CENTRE D'INFORMA- TION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES (CIDFF)



Le CIDFF du Bas-Rhin exerce une mission d'intérêt général confiée par l'État dont l'objectif est :

- d'informer et accompagner le public, et plus particulièrement les femmes et les familles, dans les domaines juridique, professionnel, économique, social et familial,
- de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes,
- de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ses engagements

- Une prise en compte globale des situations
- Une information confidentielle et gratuite
- Un accueil personnalisé
- Une neutralité politique et confessionnelle
- Une alerte des pouvoirs publics sur les difficultés rencontrées par les femmes

DES DOMAINES D'INTERVENTION PLURIELS

Accès aux droits

Droit de la personne, droit de la famille, procédure civile, droit pénal et procédure pénale, droit de la consommation, droit locatif, droit du travail, droit des étrangers, droit des contrats.

Éducation à l'égalité et citoyenneté

Déconstruction des stéréotypes sexués en lien avec les établissements scolaires et les centres sociaux, (relations filles-garçons, prévention des violences sexistes).

Égalité et mixité professionnelle

Actions développées dans le cadre d'un projet régional « Les métiers d'aujourd'hui et demain ». Le projet se décline en cinq actions qui constituent un véritable dispositif construit autour d'une cohérence et d'un objectif commun : faire progresser l'égalité et la mixité professionnelle au niveau régional.

Emploi

Accompagnement individualisé vers l'emploi et élaboration de projet professionnel, ateliers collectifs thématiques (parentalité et emploi, conciliation des temps de vie, techniques de recherche d'emploi).

Lutte contre les violences sexistes

Violences au sein du couple, violences au travail, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines. Informations, sensibilisations et formations des professionnel.le.s.

Vie familiale, soutien à la parentalité et santé

Sensibilisation à l'égalité des rôles parentaux au sein des familles, conseil conjugal et familial, médiation familiale vers des solutions adaptées aux familles en cas de conflit.

+ D'INFOS
WWW.CIDFF67.FR

 cidff67

 @cidff_67



UNE FÉDÉRATION NATIONALE DES CIDFF

Le CIDFF du Bas-Rhin fait partie de la Fédération nationale des CIDFF, pilotée par le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles - CNIDFF.

UNE UNION RÉGIONALE

L'union régionale regroupe le CIDFF du Bas-Rhin et le CIDFF du Haut-Rhin : elle représente la région Alsace dans les instances nationales et régionales.

SON ÉQUIPE

Une équipe pluridisciplinaire de 20 salarié.e.s est en charge d'assurer ces missions. Un conseil d'administration composé de 25 membres et un Bureau de 7 membres contribuent au bon déroulement des activités du CIDFF.

SES PARTENAIRES

Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes
Ministère des Affaires sociales et de la Santé
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Ministère de la Justice
Groupement d'Intérêt Public (GIP) / Formation Continue Insertion Professionnelle (FCIP) Alsace
Commissariat Général à l'Égalité des Territoires
Direction régionale Grand-Est aux droits des femmes et à l'égalité
Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale Grand-Est
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand-Est
Agence Régionale de Santé Grand-Est
Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt Grand-Est
Délégation Départementale de l'Action Sociale du Bas-Rhin
Commission Européenne - Fonds Social Européen (FSE)
Région Grand-Est
Conseil Départemental du Bas-Rhin
Conseil Départemental de l'Accès au Droit du Bas-Rhin
Villes de Strasbourg, Haguenau, Bischwiller, Saverne, Sélestat et Wissembourg
Communauté de communes de la Vallée de la Bruche
Conférences des Financeurs du Bas-Rhin
Pôle Emploi région Grand-Est
Caisse d'Allocations familiales du Bas-Rhin
Mutualité Sociale Agricole d'Alsace
Fondation d'entreprise OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance)
Fondation de France
Fonds interministériel de prévention de la délinquance
Fonds ACEF solidarité

PRÉSENTATION DE L'ACTION

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DÈS LE PREMIER EMPLOI EN ALSACE

Action expérimentale de sensibilisation des entreprises à l'égalité salariale en faveur des jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur.



L'action « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès le premier emploi en Alsace » fait partie d'un projet global « Les métiers d'aujourd'hui et de demain » mis en place par le CIDFF du Bas-Rhin. Ce projet en faveur de l'égalité professionnelle est inscrit dans la Convention cadre Territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signée par l'Etat et la Région Grand-Est.

CONTEXTE

La problématique de l'égalité professionnelle dépasse largement le cadre de l'entreprise et est un vrai sujet de société. Aboutir à une égalité professionnelle, c'est faire en sorte que les femmes et les hommes bénéficient d'un même accès à l'emploi, d'un plan de carrière et d'une rémunération équivalente à poste équivalent.

Malgré des accords, des plans d'action et des obligations imposées aux entreprises, les indicateurs des inégalités (niveaux de rémunération, accès aux promotions et à la formation, discrimination à l'embauche, division socio-sexuée des métiers) évoluent très lentement. Deux points nécessitent une attention particulière: les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Fort de ces constats, le CIDFF du Bas-Rhin met en œuvre une action pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'intitule « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès le premier emploi en Alsace ».

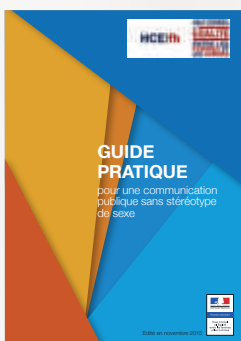
La mise en place de cette action expérimentale de sensibilisation des entreprises à l'égalité salariale a débuté le 1er mai 2015 et se compose de quatre étapes.

LES ÉTAPES DE L'ACTION

1/ Réalisation d'une étude sur le premier emploi des jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur

Le CIDFF du Bas-Rhin a souhaité analyser l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dès le premier emploi à diplôme égal et compétences égales. L'analyse de données issue des écarts salariaux en début de carrière entre femmes et hommes diplômé.e.s de l'INSA de Strasbourg, étape indispensable, a permis de réaliser un premier état des lieux. La collaboration avec l'Institut National des Sciences Appliquées a permis de travailler à partir d'un panel important d'ancien.ne.s diplômé.e.s de l'enseignement supérieur. L'analyse des données a été confiée à Hervé Polesi qui a su apporter un regard pertinent axé sur la répartition des tâches attribuées aux femmes et aux hommes dans le monde du travail provoquant des inégalités salariales.

Le CIDFF du Bas-Rhin respecte les règles du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) en termes de communication. Le HCE a publié un « Guide pratique pour une communication sans stéréotype de sexe » pour communiquer sans stéréotype, sensibiliser et veiller à la féminisation des titres, des professions, des textes et veiller à la mixité des images



2/ Réalisation d'une étude axée sur le devenir des étudiant.e.s diplômé.e.s de la Faculté – réseau Alumni.

Afin d'apporter une analyse complète et plus précise, le CIDFF du Bas-Rhin a décidé de mettre en place une seconde étude fondée sur le devenir des étudiant.e.s une fois leur diplôme obtenu. En effet, l'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes ne se profile pas de manière égalitaire. Par cette seconde enquête, il était attendu des précisions sur "l'effet carrière" puisque cette étude a été réalisée auprès d'un réseau d'ancien.ne.s étudiant.e.s de la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion. Cependant, nous n'avons pas pu obtenir d'information plus précise sur "l'effet carrière" car la majorité des répondant.e.s (215 sur 1169 personnes) n'ont pas une ancienneté suffisante.

Le partenariat mis en place avec la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion de Strasbourg (FSEG Strasbourg) a permis d'enrichir ce travail par la mise en place d'une enquête auprès d'un nouveau panel d'ancien.ne.s étudiant.e.s du réseau Alumni de l'Université de Strasbourg.

Les résultats attendus de ces enquêtes menées auprès des jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur en emploi permettent dans un premier temps de connaître la situation en matière d'égalité professionnelle réelle et effective entre les femmes et les hommes en Alsace et pour les jeunes diplômé.e.s. Dans un second temps, les enquêtes permettent de repérer de manière fine les écarts en matière de conditions d'embauche, de type de poste occupé, de rémunération et de perspectives d'évolution.

3/ Mise en place d'une démarche qualitative auprès des entreprises et des salarié.e.s

À la suite de ce diagnostic sur l'emploi des jeunes diplômé.e.s en Alsace, réalisé à partir d'enquêtes de type sociologique, le CIDFF du Bas-Rhin poursuit son travail par une démarche qualitative auprès des entreprises.

La réalisation de cette étape est menée en partenariat avec les entreprises de plus de 50 salarié.e.s dont le siège social est en Alsace et les salarié.e.s en emploi diplômé.e.s de l'enseignement supérieur.

L'objectif de cette étape est d'apporter une nouvelle analyse qui permettra de comparer les résultats des enquêtes de type sociologique à travers des entretiens qualitatifs auprès des salarié.e.s et des ressources humaines. La réalisation de cette étape est menée en collaboration avec l'Institut du travail.

4/ Réalisation d'outils, accompagnement et conseils auprès des entreprises

Dans la continuité des entretiens menés en entreprise, l'objectif est d'apporter des solutions concrètes et propositions d'accompagnement aux entreprises et aux salarié.e.s qui ont participé à l'action. Les outils et solutions d'accompagnement et de conseil sont adaptés aux attentes et besoins des entreprises

Cette action se conduit en lien avec un comité de pilotage constitué par les partenaires et financeurs de l'action. Le CIDFF du Bas-Rhin souhaite par ce biais encourager une démarche participative dans la réflexion, la mise en place et la validation des différentes phases de l'action.

LES PARTENAIRES OPÉRATIONNELS

**Institut du Travail
de Strasbourg**
39 avenue de la Forêt Noire
67000 STRASBOURG

Tiphaine GARAT,
Ingénieure d'études, juriste
03 68 85 87 00

tiphaine.garat@unistra.fr
www.dialogue-social.fr
www-idt.u-strasbg.fr

**Institut National des Sciences
Appliquées de Strasbourg
groupe INSA**
24 boulevard de la Victoire
67000 Strasbourg

Philippe LEROY,
Directeur INSA entreprises
03 88 14 47 89

philippe.leroy@insa-strasbourg.fr
www.insa-strasbourg.fr

INSTITUT DU TRAVAIL



Fondé en 1956 avec le soutien des organisations syndicales les plus représentatives, l'Institut du travail (IDT) est une composante de l'Université de Strasbourg qui a pour mission la formation des militant.e.s et des responsables syndicaux et la recherche en sciences sociales du travail. Une trentaine de sessions de formation sont organisées par an sur des sujets variés. L'IDT contribue par ailleurs au dialogue social régional dans le cadre de conventions avec la DIRECCTE Grand-Est via un site internet www.dialogue-social.fr, des demi-journées d'information et d'échanges sur des thèmes liés à l'actualité sociale et l'organisation des Rencontres du Travail, colloques pluridisciplinaires sur le Travail.

Depuis de nombreuses années, l'égalité professionnelle est traitée de manière transversale et pluridisciplinaire par l'IDT. Des actions plus spécifiques sont également menées, par exemple à travers l'organisation de sessions de formation dédiées, la création en 2010 d'une rubrique sur l'égalité professionnelle sur le site www.dialogue-social.fr ou des projets de recherche.

Ainsi, en avril 2015, l'IDT, avec le soutien de la DIRECCTE Grand-Est, a présenté les résultats d'une recherche intitulée « Négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Avancées, résistances et conditions de développement » se basant sur l'analyse de l'ensemble des plans et accords « égalité » en Alsace et sur la réalisation d'entretiens avec les partenaires sociaux.

Cette recherche a eu pour objet d'analyser la manière dont sont appliquées les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle et de comprendre le rôle de la négociation collective dans la construction de l'égalité. Les résultats de cette recherche ont été présentés lors du colloque « Demain tous égaux » qui s'est tenu à Strasbourg, le mardi 15 décembre 2015 et qui a réuni 80 participants.

INSA DE STRASBOURG INSA

INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
STRASBOURG

L'INSA de Strasbourg est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSCP). Il a pour mission principale la formation initiale d'ingénieur.e.s et d'architectes. L'école a également pour mission :

- la formation continue d'ingénieur.e.s, d'architectes et de cadres de l'industrie ;
- la préparation à d'autres diplômes d'enseignement supérieur ;
- la réalisation de travaux de recherche, d'études, d'essais et de développements ;
- la diffusion des connaissances correspondant à l'ensemble des missions de l'école ;
- la coopération avec des organismes publics ou privés, français ou étrangers ;
- l'insertion professionnelle.

Les spécialités de l'INSA de Strasbourg sont l'architecture, le génie civil et la topographie, la plasturgie, la mécatronique, le génie mécanique, le génie électrique, le génie climatique et énergétique. L'INSA de Strasbourg appartient au groupe INSA, dont une des valeurs essentielles est la diversité et en particulier l'égalité femmes-hommes. Le taux de femmes à l'INSA de Strasbourg pour les formations d'ingénieur.e.s et d'architectes est de 30%.

L'INSA de Strasbourg adhère à la charte égalité femmes-hommes signée en 2013 par la conférence des Présidents d'Université (CPU), la conférence des directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs (CDEFI), la conférence des grandes écoles (CGE). Cette charte concerne aussi bien les étudiant.e.s que la gouvernance des établissements, l'ensemble du personnel y compris les chercheuses et chercheurs ainsi que les

activités d'enseignement et de recherche. Les conférences invitent chaque établissement à :

- nommer un.e référent.e
- utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés
- faire et diffuser un état des lieux statistique sexué
- organiser des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes auprès des étudiant.e.s comme du personnel
- prévenir toute forme de violence et de harcèlement

L'INSA de Strasbourg souhaite encourager l'embauche de jeunes diplômées dans des entreprises à des fonctions et des salaires égaux entre femme et homme. L'INSA de Strasbourg souhaite également encourager les collégiennes et lycéennes à choisir des métiers dans l'industrie et la construction.

De nombreuses actions ont été mise en œuvre dont des bourses sociales égalité femmes-hommes avec l'entreprise ENGIE Cofely Nord Est mais également la Maison de l'Ingénieur avec l'association Arts et Industries. Aujourd'hui la fondation A2I et l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie d'Alsace (UIMM) ont lancé avec l'INSA Strasbourg les Bourses Tremplins pour respecter la diversité femme-homme dans l'industrie.

Depuis 3 ans, l'INSA Strasbourg observe pour ses jeunes diplômé.e.s ingénieur.e.s que le taux de placement des femmes est supérieur à celui des hommes ainsi que le salaire médian.

FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES ET DE GESTION DE STRASBOURG (FSEG)



La Faculté des Sciences Économiques et de Gestion de Strasbourg est une des composantes de l'Université de Strasbourg. Elle est spécialisée dans l'enseignement des connaissances et compétences relatives à l'économie et au management. Elle propose des formations d'excellence dans ces domaines, de la licence au doctorat, en formation initiale et continue.

Les 2 000 étudiant.e.s de licence, master et doctorat sont en augmentation régulière depuis les dernières années. Grâce à une soixantaine d'enseignant.e.s-chercheur.e.s permanents et à des personnels administratifs et techniques compétents, la Faculté organise (en propre ou en partenariat avec d'autres composantes de l'Université de Strasbourg) une riche palette de formations généralistes ou spécialisées, professionnalisées ou orientées vers la recherche.

Les études de sciences économiques et de gestion conduisent aux secteurs professionnels les plus diversifiés, allant du commerce à l'industrie, de la finance à la comptabilité, de la santé au social en passant par le management de la qualité, des projets internationaux ou des ressources humaines.

La FSEG Strasbourg est un établissement où la mixité est particulièrement présente quelles que soient les formations, que ce soit en économie, en gestion ou en finance. En effet, contrairement à d'autres composantes de l'Université de Strasbourg, les étudiantes représentent environ 50 % des effectifs. Dans ce cadre, la question de l'égalité femmes-hommes se pose bien évidemment et cette question intéresse particulièrement la Faculté.

La Faculté adhère au Pacte Mondial des Nations Unies et en applique les dix principes fondateurs dans les domaines des droits de l'homme, du droit du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. www.globalcompact-france.org

Faculté des sciences économiques et de gestion de Strasbourg

61 Avenue de la Forêt Noire
67000 Strasbourg

Thierry BURGER-HELMCHEN,
Professeur et Doyen de la
Faculté des Sciences
Économiques et de Gestion,
Université de Strasbourg

burger@unistra.fr
ecogestion.unistra.fr

Cette action est financée par la Direction Régionale Grand-Est aux Droits des Femmes et à l'Égalité, la Région Grand-Est et par un co-financement FSE-DIRECCTE Grand-Est.





RAPPORT JURIDIQUE ÉGALITÉ PRO- FESSIONNELLE ET DROITS DES SALARIÉ.E.S

De Fleur Laronze, Maître de conférences HDR en droit privé.
UHA - UMR DRES Université de Strasbourg

Selon une étude de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) portant sur l'année 2006, dans les entreprises de 10 salarié.e.s ou plus, la rémunération brute totale moyenne (tous temps de travail confondus) des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes⁽¹⁾. En 2012, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 25%⁽²⁾.

Plusieurs constats peuvent être dressés à partir de ces données. L'égalité professionnelle est entendue sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de salaire, mais également en matière d'emploi (déroulement de carrière). L'égalité professionnelle influence toutes les règles du droit du travail (de l'embauche à la rupture en passant par le temps de travail, la santé et la sécurité au travail, la rémunération...). Cette perspective de l'égalité correspond à l'approche formelle de l'égalité professionnelle, celle que les règles défendent. Mais la réalité est autre. L'approche formelle du droit ne permet pas d'atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Le plafond de verre, concept sociologique et managérial, illustre la distorsion entre les règles de droit et la réalité sociale ainsi que le seuil que la rémunération des femmes parvient difficilement à franchir.

Face à ce décalage avec la réalité, de nouvelles règles ont alors été adoptées avec pour finalité de promouvoir l'égalité concrète, effective entre les femmes et les hommes. Ces règles imposent la négociation d'accords collectifs ou encore le respect de certains indicateurs. Les règles apparaissent comme des outils visant l'égalité professionnelle.

Mais comprendre les outils et les enjeux de l'égalité professionnelle suppose d'abord de clarifier la notion d'égalité qui recouvre plusieurs sens.

Il faut distinguer le principe constitutionnel d'égalité et le principe légal d'égalité. La règle constitutionnelle d'égalité est consacrée à l'article 1er de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen et n'est pas invoquée généralement par les particuliers. Cette règle fait obstacle à l'adoption d'une loi contraire au principe d'égalité, c'est le conseil constitutionnel qui se prononcera donc sur le respect ou non par la loi de la règle constitutionnelle d'égalité, ce qui correspond à un contrôle de l'égalité dans la loi (la loi est-elle à l'origine d'une rupture d'égalité?). Alors que le principe légal d'égalité est consacré « dans la loi » et garantit l'égalité des individus devant la loi (l'égal accès à la loi). Le principe d'égalité de traitement est une traduction de l'égalité devant la loi.

Le code du travail a comporté des dispositions particulières, en matière d'égalité femmes-hommes au regard de la rémunération attribuée.

1. DARES Analyse, « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes », n° 44-5, Octobre 2008.

2. DARES Analyse, « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », n° 082, novembre 2015.

ÉGALITÉ PROFESSION- NELLE ET DROITS DES SALARIÉ.E.S

La loi du 22 décembre 1972, la loi du 4 août 1982 (qui interdit la discrimination fondée sur le sexe) et la loi Roudy du 13 juillet 1983 (complétée par la loi du 16 novembre 2001) ont été successivement adoptées. Une première carence a été remarquée. Rien n'était prévu en cas de différence de traitement entre deux personnes de même sexe qui exerçaient un travail de valeur égale. En premier lieu, la Chambre sociale de la Cour de cassation, dans l'arrêt Ponsolle, a dégagé le principe « à travail égal, salaire égal » qui a vocation à s'appliquer de manière générale, aux salariés de même sexe ou de sexe différent⁽³⁾.

Ce principe a été induit à partir des dispositions particulières relatives à l'égalité femmes hommes en matière de rémunération.

Dans un second temps, la Cour de cassation est allée plus loin encore en consacrant le principe d'égalité de traitement qui s'applique à la rémunération attribuée mais aussi à tout type d'avantages d'origine pécuniaire ou non, aux droits individuels reconnus au salarié comme les congés.

Par conséquent, dans le code du travail, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est une déclinaison particulière du principe général d'égalité de traitement. Mais au niveau national, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est présentée comme un objectif répondant aux exigences imposées par les directives européennes. Cet objectif consiste en la réduction générale de l'écart entre les travailleurs des deux sexes, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Il s'agit également de permettre un accès égal à l'emploi, un déroulement de carrière identique (l'accès aux formations, les promotions, l'évolution de la classification).

Le législateur français a pris acte des retards accumulés par rapport à la situation des femmes et a organisé le rééquilibrage des situations inégalitaires, par des mesures de rattrapage au bénéfice des femmes telles :

- des mesures de quota sur la participation des femmes aux organes de direction des sociétés ;
- des obligations à la charge des entreprises. C'est aux entreprises de mettre en place, par accord collectif, la suppression des écarts ou un plan stratégique de mise en place d'actions d'égalisation en faveur des femmes (obligations assorties de pénalités financières en cas de non-respect par les entreprises) ;
- des indicateurs afin d'élaborer un rapport de situation comparée ;
- de nouvelles possibilités de recours en justice. Récemment, l'action collective ou action de groupe (pour se démarquer de la dénomination américaine, class action) en vue de lutter contre les discriminations a été instaurée par la loi sur la modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle⁽⁴⁾.

L'utilité des règles dépend de la possibilité pour les acteurs de les mobiliser⁽⁵⁾ et de la fermeté de ces règles dans leur application révélée généralement par les sanctions prévues.

Le législateur a alors choisi d'adopter de nouvelles lois. La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes⁽⁶⁾ a fixé trois objectifs aux partenaires sociaux et, pour la première fois, introduit un délai :

1. supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de 5 ans, soit au plus tard le 31 décembre 2010. À défaut, une sanction financière était prévue,
2. concilier la maternité et l'emploi (par la neutralisation des effets de l'absence sur l'évolution de la rémunération et octroi d'une aide financière au remplacement pour les petites entreprises),
3. diversifier l'offre de formation professionnelle au profit des jeunes filles et des femmes. Cette loi poursuit une fonction incitative en prévoyant une obligation de négocier sans obligation de conclure un accord.

La loi du 9 novembre 2010⁽⁷⁾ a réformé le procédé prévu par la loi de 2006 en instaurant une obligation de conclure un accord ou un plan d'action (unilatéral) assortie d'une pénalité financière. Cette loi portant réforme des retraites comporte un article (art. 99) supprime la date butoir du 31 décembre 2010 fixée par la loi du 23 mars 2006 pour la


3. Cass. soc. 29 oct. 1996

4. Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle, JORF n° 0269, du 19 novembre 2016, titre V sur l'action de groupe, action qui pourrait être exercée par toute association agréée ou par un syndicat de salarié.e.s représentatif. Le CIDFF au regard de son statut serait éventuellement habilité à agir collectivement (un décret déterminera la liste des associations habilitées à exercer l'action de groupe).

5. Par exemple le droit au logement n'est garanti que si l'on agit devant le juge, c'est un droit opposable et non un droit justiciable.

6. L. n° 2006-340, JORF n°71 du 24 mars 2006, p. 4440.

7. L. n° 2010-1330 portant réforme des retraites, JORF n°0261 du 10 novembre 2010, p. 20034.



suppression des écarts de rémunération. Cet article instaure, à compter du 1^{er} janvier 2012, une pénalité financière à l'encontre des entreprises de plus de 50 salarié.e.s qui n'auraient pas conclu un accord collectif ou un plan d'actions en faveur de l'égalité entre femmes et hommes. C'est donc désormais le défaut d'accord ou de plan d'actions qui est passible de sanction et non la suppression des écarts de rémunération.

La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle⁽⁸⁾ introduit l'obligation, pour les sociétés cotées et celles employant au moins cinq cents salarié.e.s et présentant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros, de comporter au moins 40 % de membres de chaque sexe au sein de leur conseil d'administration ou de surveillance dans un délai de six ans. Deux paliers sont prévus :

1. trois ans après la promulgation de la loi, les instances concernées devront au moins compter 20% de femmes. Les conseils d'administration ne comprenant aucune femme au moment de la promulgation de la loi devront en nommer une dans les six mois suivants,
2. six ans après la promulgation de la loi, le taux de féminisation des instances dirigeantes devra atteindre 40% (et non 50%). Le non-respect de ces quotas entraînera la nullité des nominations (sauf celles des femmes). La suspension temporaire des « jetons de présence » qui correspond à la rémunération pour participer aux conseils d'administration est également envisagée dans la loi.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes⁽⁹⁾ interdit aux entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle de soumissionner aux marchés publics. Encourent cette sanction les entreprises condamnées pour discrimination, non-respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou qui n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation sur les objectifs en la matière. Les personnes publiques ou privées non soumises au Code des marchés publics, les contrats de partenariat et les délégations de service public sont visés par cette loi. Ces interdictions sont applicables aux contrats conclus à compter du 1^{er} décembre 2014.

L'ordonnance du 10 décembre 2015⁽¹⁰⁾ étend, enfin, le champ du rescrit social à l'égalité professionnelle et à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

La procédure de rescrit social permet d'obtenir une décision explicite des organismes de recouvrement (URSSAF et CGSS) sur l'application de certains points de législation. Une fois le rescrit rendu, l'organisme de recouvrement est lié, pour l'avenir, par la position explicite qu'il a prise sauf changement de législation ou de situation de fait.

Le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) avait relevé en 2012, sur la base d'une enquête que les entreprises prétendaient ne pas connaître de problème d'égalité entre les femmes et les hommes pour 48% des dirigeants interrogés⁽¹¹⁾.

Au regard des données statistiques recueillies, il apparaît essentiel que l'égalité professionnelle relève de politiques nationales qui répondent à l'objectif de justice distributive.

Le rôle des entreprises sera également essentiel en vue de rendre effectives les politiques décidées au niveau macroéconomique.

8. L. n° 2011-103, JORF n°0023 du 28 janvier 2011, p. 1680.

9. L. no 2014-873, JORF n°0179 du 5 août 2014, p.12949.

10. Ordonnance n° 2015-1628 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur, JORF n°0287 du 11 décembre 2015 p.22852. V. C. trav., art. L. 2242-9-1.

11. S. BRUNET, M. DUMAS, Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, Les Études du Conseil économique, social et environnemental, mars 2012, p. 19.



ANALYSE DE DONNÉES N°1

ÉCARTS SALARIAUX EN DÉBUT DE CARRIÈRE ENTRE FEMMES ET HOMMES DIPLÔMÉ.E.S DE L'INSA DE STRASBOURG

Une analyse de données issues du dispositif de suivi d'insertion professionnelle de l'Institut National des Sciences Appliquées de Strasbourg (INSA Strasbourg) par Hervé Polesi, Maître de conférences associé, Département des Sciences Sociales, Université de Strasbourg / Sociologies et Statistiques.



CONTEXTE

Dans la société française, les positions relatives des femmes et des hommes sont le reflet de disparités structurelles liées à l'expression, dans chaque aspect de la vie, des rapports sociaux de sexe. Ces questions ont, dans leur ensemble, été largement traitées¹. Toutes les inégalités ne présentent cependant pas la même résistance au changement et si les femmes ont accédé, tardivement, au droit de vote et à la citoyenneté pleine et entière, la question salariale demeure au cœur des manifestations les plus évidentes des inégalités entre les femmes et les hommes.

Danièle Kergoat propose de décliner les rapports sociaux de sexe en deux grandes manifestations: la division sexuelle du travail et la captation par les hommes des tâches les plus valorisées². Du fait même de la division sexuée du travail, une analyse des écarts salariaux selon le sexe ne va pas de soi: en effet, si femmes et hommes n'occupent pas les mêmes postes, dans les mêmes conditions, l'inégalité salariale peut toujours trouver prétexte dans une différence effective des tâches accomplies.

1. Alain Bihl et Roland Pfefferkorn, Hommes Femmes quelle égalité?, Editions de l'Atelier, 2002.

2. Danièle Kergoat, « Penser la différence des sexes: rapports sociaux et division du travail entre les sexes », in Femmes, genre et sociétés, dir. Margaret Maruani, La Découverte, 2005.

ÉCARTS SALARIAUX EN DÉBUT DE CARRIÈRE ENTRE FEMMES ET HOMMES DIPLÔMÉ.E.S DE L'INSA DE STRASBOURG

Il faut des travaux fins et précis, comme ceux menés par exemple par Sandra Nahon, pour constater que même toutes choses égales par ailleurs, « les écarts de salaires selon le sexe persistent³. »

L'analyse de données proposée ici tente de s'inscrire modestement dans cette veine pour éclairer la persistance d'un « effet sexe » dans la rémunération chez des personnes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur.

Dans le contexte de l'action « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès le premier emploi en Alsace » un partenariat est mené entre le CIDFF du Bas-Rhin et l'INSA de Strasbourg sur différentes actions et plus particulièrement pour la réalisation de cette analyse de données.

L'INSA (Institut national des sciences appliquées), école d'ingénieur.e.s et d'architectes basée à Strasbourg, mène depuis de nombreuses années des enquêtes systématiques sur l'insertion professionnelle des étudiant.e.s diplômé.e.s, par questionnaire auto-instruits un an après l'obtention du diplôme.

Les titres d'ingénieur.e.s diplômé.e.s de l'Institut National des Sciences Appliquées de Strasbourg sont délivrés dans les spécialités suivantes :

- Génie mécanique;
- Mécatronique;
- Plasturgie; Génie électrique;
- Génie climatique et énergétique;
- Génie civil;
- Topographie;
- Architecture

Un premier traitement a été réalisé sur les seules données recueillies en 2015, concernant les étudiant.e.s diplômé.e.s en 2014. Devant la faiblesse des effectifs, il a été décidé d'agréger les données issues des précédents recueils (années de recueil 2011, 2012 et 2013, l'année 2014 n'étant pas agrégeable pour des questions techniques).

La base de données construite par l'accumulation d'années successives d'interrogations permet de documenter la situation de 848 ancien.ne.s étudiant.e.s sur leur situation un an après l'obtention de leur diplôme. La base compte 22 % de femmes. Notre attention portera sur les personnes en activité professionnelle à la date de l'étude.

Deux points sont à préciser :

- il s'agit en tous points de données déclaratives issues d'une interrogation construite pour une autre finalité que celle qui nous occupe ici (le suivi de l'insertion n'a pas vocation à documenter les écarts selon le sexe).
- les analyses sont menées sur l'exhaustivité de la base, ce qui dispense de réaliser les tests statistiques de représentativité⁴.

Nous allons donc nous pencher sur les écarts de salaire entre femmes et hommes diplômé.e.s de l'INSA, un an après l'obtention de leur diplôme. Après une première analyse simple prenant en compte les salaires en France et à l'étranger, nous nous pencherons sur les caractéristiques de poste pouvant influencer le niveau de salaire. Enfin, nous verrons comment ces caractéristiques impactent les salaires des femmes et des hommes de notre population d'étude.

LES ÉCARTS DE SALAIRE

La première analyse à mener est celle de la dispersion des salaires, c'est-à-dire la manière dont les salaires varient autour de valeurs centrales.

En l'occurrence, nous travaillerons ici sur la manière dont les salaires varient autour de la médiane, c'est-à-dire la valeur en-dessous de laquelle se trouvent la moitié des salaires. Deux informations sont recueillies auprès des ancien.ne.s étudiant.e.s : le salaire annuel brut sans primes et le salaire annuel brut avec primes.

Dans les deux cas, la dispersion des salaires n'est pas éclatante de différence selon le sexe. Les boîtes à moustaches proposées ci-contre illustrent cette dispersion.

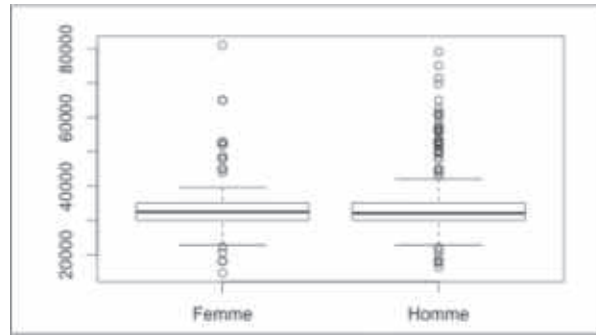
3. Sandra Nahon, « Les salaires dans le secteur social et médico-social en 2011. Une comparaison entre les secteurs privés et publics », Études et Résultats, n°879, Drees, 2014.

4. Lorsque nous travaillons sur un échantillon, nous sommes tenus de réaliser des traitements statistiques particuliers visant à estimer à quel point l'échantillon est représentatif de l'ensemble de la population.



5. C. Katz et C. Baitsch, L'égalité des salaires en pratique, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Genève, 1996.

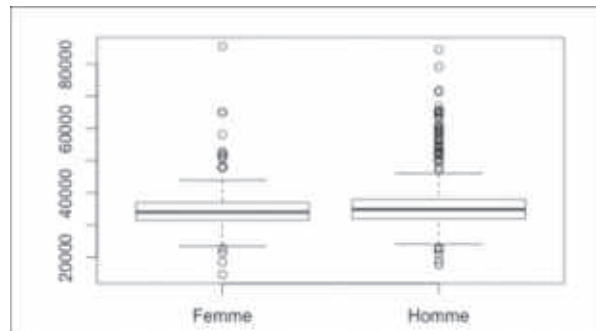
Figure 1 : Dispersion des salaires annuels bruts sans primes selon le sexe



Dans le cas du salaire annuel sans primes, la médiane est de 33 k€ pour les femmes et de 32,4 k€ pour les hommes. Ce résultat ne va pas dans le sens du "résultat attendu". Pour autant, le graphique laisse apparaître une dispersion un peu plus importante des revenus des hommes et notamment un nombre un peu plus important d'outsiders (c'est-à-dire des valeurs très élevées ou très faibles par rapport au reste). Ces personnes déclarent un revenu annuel sans primes supérieur à l'ensemble de la distribution masculine.

Figure 2 : Dispersion des salaires annuels bruts avec primes selon le sexe

Le salaire annuel avec primes inverse légèrement la donne: lorsque les primes sont prises en compte, le salaire médian des hommes est légèrement supérieur au salaire médian des femmes (respectivement 34 886€ et 34 012€). Si cet écart n'est pas de nature à documenter de façon significative notre regard sur les inégalités de salaire, il laisse cependant apparaître un premier mécanisme de différenciation lui aussi bien connu déjà⁵: le salaire brut est une chose, la dotation en primes en est une autre.



En l'occurrence, sur la population étudiée, la prise en compte des primes suffit à inverser une tendance: sans prime la médiane du revenu féminin est plus élevée, avec primes, c'est la médiane du revenu masculin qui est plus élevée.

Même si ce premier traitement ne laisse pas apparaître de différence massive entre les rémunérations selon le sexe, il nous permet cependant déjà d'entrevoir l'un des mécanismes par lesquels les femmes peuvent se retrouver « à salaire égal » finalement moins bien payées que les hommes.

Lecture des boîtes à moustaches

La boîte à moustaches (qui peut également être appelée « diagramme en boîte » ou « boîte de Tukey ») est un moyen rapide de représenter graphiquement le profil essentiel d'une série statistique quantitative.

Différents paramétrages sont possibles, mais les boîtes présentées dans le présent document ont la structure suivante :

- la boîte proprement dit va du 1^{er} quartile au 3^{ème} quartile, soit de la valeur en-dessous de laquelle se trouvent les 25% des valeurs les plus faibles à la valeur au-dessus de laquelle se trouvent les 25% des valeurs les plus fortes,
- la barre centrale à l'intérieur de la boîte représente la médiane de la distribution,
- les « moustaches » sont longues de 1,5 fois l'écart entre les quartiles,
- les cercles au-delà des moustaches représentent des valeurs « atypiques ».

ÉCARTS SALARIAUX EN DÉBUT DE CARRIÈRE ENTRE FEMMES ET HOMMES DIPLÔMÉ.E.S DE L'INSA DE STRASBOURG

LES DIFFÉRENCES DE POSTE

Les personnes de notre base ont en partage un certain nombre de points communs : ils.elles sont du même âge, issu.e.s de la même école et occupent leur premier emploi en tant que diplômé.e.s. Pour autant, cela ne signifie pas qu'ils.elles remplissent les mêmes fonctions et il est clair que le type de fonction conditionne le niveau de rémunération.

Comment éclairer les fonctions des individus ? Les intitulés de poste ne sont plus aujourd'hui porteurs de significations très claires et universelles : de nombreux.ses salarié.e.s ont aujourd'hui un « statut cadre » sans encadrer d'autre personnes qu'eux-elles mêmes et derrière des intitulés similaires peuvent se cacher des réalités bien différentes. C'est donc sur l'interrogation des individus que nous allons construire notre vision des postes occupés, à travers cinq déterminants recueillis dans le questionnaire :

- le fait d'avoir des responsabilités hiérarchiques ;
- le fait d'avoir la responsabilité de budgets ;
- le fait d'avoir la responsabilité de projets ;
- le fait d'assurer l'animation d'une équipe ;
- le fait d'avoir des activités internationales.

Pour chacun de ces items, les individus sont amenés à déclarer si le poste qu'ils occupent répond positivement à ces déterminants.

La difficulté de cette modalité de recueil tient dans le fait que nous nous appuyons sur le regard que les personnes portent sur leur propre activité. Or, la littérature sur le sujet nous enseigne que, en matière de santé, de compétences, etc., les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes pratiques d'auto-évaluation⁶. Pour résumer ces travaux dans un vocabulaire trivial, nous pourrions dire que les hommes ont tendance à voir « le verre à moitié plein » là où les femmes pourraient le voir à « moitié vide », se faisant ainsi l'écho de qualifications sociales de ce que sont un « métier d'homme » et un « métier de femme »⁷.

C'est une différence qui pour nous est loin d'être anecdotique, parce que les faits objectifs sont forcément rapportés au travers du filtre de l'appréciation subjective et sexuée des personnes : or, dans le cadre d'un recueil par questionnaire, nous n'avons pas de latitude pour interroger avec la personne ses propres représentations.

En l'occurrence il s'agit de ne pas être dupe des éléments recueillis : « avoir des responsabilités hiérarchiques » par exemple, ou « avoir des activités internationales » sont des expressions beaucoup plus sujettes à interprétation qu'il n'y semble. Nous ne disposons pas d'éléments plus factuels que ceux recueillis par voie déclarative. Il faut donc garder cela à l'esprit au fil de notre analyse.

Ces réserves posées, nous pouvons observer que femmes et hommes n'occupent pas des postes comparables, comme cela apparaît dans le tableau suivant. Les hommes sont plus nombreux à avoir des responsabilités hiérarchiques (32 % versus 28 %), la responsabilité de budgets (37 % versus 29 %), et des activités internationales (40 % versus 28 %). L'animation des équipes semble se retrouver à part égale pour les femmes et les hommes. Il n'y a guère que sur la responsabilité de projet que les femmes se disent légèrement plus nombreuses à être concernées (79 % versus 74 %).



6. Voir par exemple Karen Messing, La santé des travailleuses, Octares, 2000.

7. Une explication très claire de ce mécanisme est proposée par Danièle Kergoat, « Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin », Travailler, n°6, 2001.

Tableau 1 : Critères de distinctions de postes par sexe

	Femmes	Hommes
A des responsabilités hiérarchiques	24 %	32 %
A la responsabilité de budgets	29 %	37 %
A la responsabilité d'un projet	79 %	74 %
Assure l'animation d'une équipe	24 %	26 %
A des activités internationales	28 %	40 %

Sur la base de ces différentes composantes, il est possible de proposer une analyse des correspondances multiples, afin d'illustrer d'éventuelles différences selon le sexe dans des profils combinant l'ensemble de ces composantes. Cette technique d'analyse permet d'observer deux configurations de postes :

- la première réunit responsabilité tant de budgets que de projet ;
- la seconde se compose d'activités internationales, d'animation d'équipe et de responsabilités hiérarchiques.

L'analyse laisse également apparaître que lorsque nous observons les différentes composantes non plus une à une comme dans le tableau précédent mais en interaction, les femmes seraient plutôt du côté des responsabilités opérationnelles (budgets et projets) et les hommes des responsabilités de représentation et direction. Mais il ne s'agit là que d'une tendance légère.

LA CORRÉLATION POSTE/RÉMUNÉRATION

Selon le type de fonction, les variations de salaire - ici approchées à travers les écarts de salaire médian - fluctuent également selon le sexe.

Tableau 2 : Salaire médian (brut annuel avec primes) selon le sexe et les responsabilités hiérarchiques

	Femmes	Hommes
A des responsabilités hiérarchiques	35000€	34300€
N'a pas de responsabilités hiérarchiques	34230€	34980€

Les responsabilités hiérarchiques semblent ainsi être rémunératrices pour les femmes, qui touchent 700€ de plus en salaire annuel brut avec primes médian. À l'opposé, lorsque de telles responsabilités ne sont pas exercées, les hommes s'en sortent mieux avec un salaire médian supérieur de 750€ à celui des femmes.

Tableau 3 : Salaire médian (brut annuel avec primes) selon le sexe et les responsabilités de budget

	Femmes	Hommes
A la responsabilité d'un budgets	35000€	34200€
N'a pas la responsabilité d'un budgets	34010€	35000€

De la même façon, la responsabilité d'un budget se traduit par un salaire médian plus important pour les femmes alors qu'en l'absence de cette responsabilité, ce sont les hommes qui affichent un salaire médian supérieur.

ÉCARTS SALARIAUX EN DÉBUT DE CARRIÈRE ENTRE FEMMES ET HOMMES DIPLÔMÉ.E.S DE L'INSA DE STRASBOURG

Tableau 4 : Salaire médian (brut annuel avec primes) selon le sexe et l'animation d'équipe

	Femmes	Hommes
Anime une équipe	34000€	35320€
N'anime pas une équipe	34710€	34680€

À l'opposé de ce qui a déjà été observé pour les autres types de responsabilité, l'animation d'une équipe est plus valorisée en termes de rémunération pour les hommes que pour les femmes, avec un écart relativement important de 1 320€ entre les salaires médians annuels. Femmes et hommes ont en revanche un salaire médian comparable en l'absence de cette responsabilité.

Tableau 5 : Salaire médian (brut annuel avec primes) selon le sexe et la responsabilité de projet

	Femmes	Hommes
A la responsabilité d'un projet	34710€	34520€
N'a pas la responsabilité d'un projet	34010€	35000€

La responsabilité d'un projet n'a pas d'impact différencié, femmes et hommes affichant un salaire médian comparable, alors que pour les groupes ne déclarant pas cette responsabilité, les hommes bénéficient d'une rémunération plus importante.

Le peu d'impact de la responsabilité du projet peut provenir notamment du fait qu'il s'agit de la responsabilité la plus fréquemment déclarée tant par les femmes (79 %) que par les hommes (74 %) : une qualification de poste aussi fréquente n'est dès lors pas clivante. C'est au contraire le fait de ne pas avoir la responsabilité de projet qui peut devenir un élément distinctif, mais qui peut être lu tant positivement que négativement : ne plus avoir de responsabilité de projet parce qu'étant au-dessus des contingences opérationnelles ou alors ne pas avoir de responsabilité de projet parce que n'étant pas assez haut dans la hiérarchie.

Tableau 6 : Salaire médian (brut annuel avec primes) selon le sexe et le fait d'avoir une

	Femmes	Hommes
A des activités internationales	35000€	36000€
N'a pas d'activités internationales	34000€	34000€

Enfin, le fait d'avoir une activité internationale a une répercussion nette sur l'écart de salaire médian selon le sexe (36 000€ pour les hommes contre 35 000€ pour les femmes). Si ces croisements permettent d'obtenir une vision partielle et de commencer à percevoir les mécanismes de valorisation salariale, nous devons cependant aller plus loin avec une prise en compte croisée. Ainsi, pour les femmes cumulant toutes les activités et responsabilités étudiées ici, le salaire médian est de 36 540€ alors que pour les hommes dans la même situation, le salaire médian est de 38 080€.

À l'autre bout du spectre des responsabilités, les femmes n'ayant aucune des activités et responsabilités étudiées ont un salaire médian de 33 910€ et les hommes 34 000€ : nous sommes à ce moment dans un registre de quasi-égalité.

Le décalage entre femmes et hommes en terme de salaire annuel brut avec primes est une constante lorsque nous prenons en compte le nombre d'activités et responsabilités déclarées. Dans le meilleur des cas, nous observons une égalité sur le salaire médian et lorsqu'il n'y a pas égalité, c'est toujours en faveur du salaire médian masculin. En outre, nous avons fait le choix de ne travailler que sur le salaire médian, la moyenne étant trop sensible aux extrêmes pour un usage serein dans le contexte de travail qui est le nôtre, avec un effectif total qui reste modeste. Mais tous les résultats présentés ici sont confirmés lorsque nous utilisons la moyenne comme indicateur, avec cependant un écart-type toujours plus important dans la distribution des salaires des hommes.



CONCLUSION

En première intention, les données que nous avons pu traiter ne font pas apparaître de différence massive de rémunération entre femmes et hommes. Pour autant, deux éléments sont de nature à retenir notre attention : d'une part, le groupe des hommes affiche déjà une dispersion des salaires vers le haut plus importante que le groupe des femmes et d'autre part la prise en compte des primes est de nature à révéler une rémunération légèrement plus importante pour les hommes.

En outre, il apparaît clairement que certaines caractéristiques des postes, au premier rang desquelles le fait d'avoir une activité internationale, sont de nature à augmenter significativement la rémunération. Or, les femmes sont manifestement moins concernées par ces caractéristiques. Les effectifs sur lesquels nous travaillons sont trop faibles pour parvenir à pousser plus loin l'analyse, mais il semble bien que peut se nicher ici un facteur important d'inégalité.

En complément de ce regard statistique, un travail d'observation de terrain semble souhaitable pour caractériser les facteurs par lesquels, en-dehors du sexe, nous avons pu observer des variations de rémunération : femmes et hommes entendent-ils la même chose par responsabilités ? Les résultats obtenus ici semblent en tous cas légitimer la poursuite à la fois de recherche d'une compréhension des mécanismes sociaux conduisant aux inégalités salariales et d'actions en faveur de la réduction de ces mêmes inégalités.

RAPPELS DE DÉFINITIONS

La médiane est la valeur qui coupe une distribution en deux parts égales. Le salaire médian d'une population donnée est le salaire en dessous duquel se trouvent 50 % des salaires (et bien évidemment au-dessus duquel se trouvent 50 % des salaires).

La moyenne est égale à la somme de données divisée par leur nombre. Plus connue que la médiane en tant qu'indicateur de tendance centrale, elle présente un inconvénient majeur : elle est sensible aux valeurs extrêmes. Si dix personnes dans une salle sont cinq à avoir un salaire mensuel net de 1 500€ et cinq à 1 700€, le salaire moyen du groupe s'élève à 1 600€ et le salaire médian est également à 1 600€. Mais si je remplace une personne qui touche 1 700€ par une autre qui gagne 10 000€ (comme un cadre des marchés financiers par exemple), le salaire moyen grimpe à 2 430€ pour le groupe, alors que la médiane ne bouge pas.

BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

En complément des éléments déjà donnés dans le corps du texte, le lecteur pourra fréquenter avec bénéfice les ouvrages que nous lui proposons ci-dessous afin d'explorer plus avant la relation entre travail et sexe. La liste est naturellement loin d'être exhaustive.

Philippe Cadron et al., *Chemins de l'émancipation et rapports sociaux de sexe*, La Dispute, 2009.

Jean-Yves Causer et al., *Métiers, identités professionnelles et genre*, L'Harmattan, 2007.

Josette Coenen-Huther, *L'égalité professionnelle entre hommes et femmes : une gageure*, L'Harmattan, 2009.

Xavier Dunezat et al., *Travail et rapports sociaux de sexe*, L'Harmattan, 2010.

Jules Falquet et al., *Le sexe de la mondialisation*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 2010.

Helena Hirata et al., *Travail et genre*, La Découverte, 2008.

Margaret Maruani (dir.), *Femmes, genre et sociétés*, La Découverte, 2005.



ANALYSE DE DONNÉES N°2

DEVENIR DES ÉTUDIANT.E.S DIPLÔMÉ.E.S DE LA FACULTÉ - RÉSEAU ALUMNI

Étude réalisée par Thierry Burger-Helmchen, Professeur et Doyen de la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion, Université de Strasbourg

MOTIVATION

La Faculté des sciences économiques et de gestion de l'Université de Strasbourg se distingue par rapport à d'autres composantes par la parité quasi parfaite entre le nombre d'étudiantes et d'étudiants. Les enseignant.e.s reconnaissent également une diversification plus forte depuis quelques années dans les choix de poursuite d'études des étudiantes au niveau master. Historiquement plutôt orientée vers les métiers de la Gestion des Ressources Humaines, du marketing et de la comptabilité, nous avons aujourd'hui une parité respectée dans l'ensemble de nos masters y compris ceux qui préparent aux métiers plus industriels (logistique, management de la production, gestion industrielle, métier de la qualité, gestion des risques).

Enfin, plusieurs chercheur.e.s de la Faculté des sciences économiques et de gestion et du laboratoire BETA UMR CNRS s'interrogent sur l'impact qu'a le travail des femmes sur la croissance économique de long terme de nos économies. Ainsi, une des thèses défendues par nos collègues est que la contribution des femmes actives au développement économique est, tout aussi, voire plus importante que le développement technologique lors des différentes révolutions industrielles.

Sur la base de ce constat, il est judicieux de s'interroger sur le devenir des étudiantes et des étudiants une fois leur diplôme obtenu.

L'enquête a été menée en mai et juin 2016 en utilisant la base Alumni de la Faculté des sciences économiques et de gestion (1169 personnes). Le questionnaire a été distribué de manière électronique, avec un système de relance. La population d'Alumni incorpore des étudiant.e.s qui ont quitté récemment la Faculté jusqu'aux étudiants et étudiantes de la première promotion en économie lors de la création de la Faculté à la fin des années 1970.

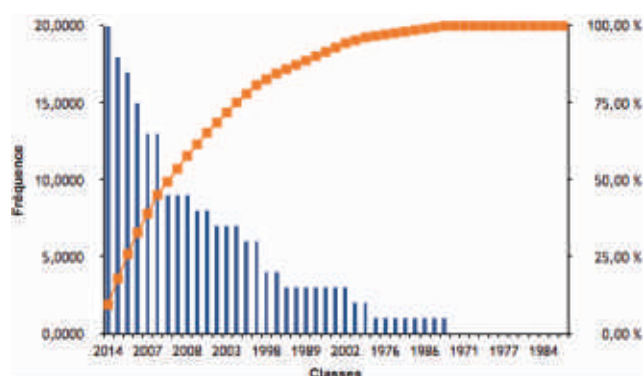
Le travail de collecte et de traitement des données a été réalisé en grande partie par Solène Vossot, étudiante en magistère de génie économique à la Faculté, durant son stage d'initiation à la recherche au printemps-été 2016.

DEVENIR DES ÉTUDIANT.E.S DIPLÔMÉ.E.S DE LA FACUL- TÉ - RÉSEAU ALUMNI

QUELQUES INFORMATIONS SUR LES RÉPONDANT.E.S

Nous avons obtenu 215 réponses exploitables (taux de réponse : 18,4%). La figure 1 décrit la répartition des étudiant.e.s en fonction de l'année d'obtention de leur dernier diplôme à la Faculté des sciences économiques et de gestion. La répartition des répondant.e.s est similaire à celle des Alumni interrogée.

Les statistiques que nous indiquons par la suite sont pour l'ensemble des répondant.e.s (femmes et hommes mélangé.e.s) et nous signalons ensuite si la répartition femmes - hommes est conforme à celle du groupe de répondant.e.s ou au contraire, si l'un des sexes est sur ou sous-représenté.



Notons toutefois que le rapport femmes-hommes parmi les 1169 personnes interrogées est de 41-59, et passe à 52-48 dans les répondant.e.s.

À la question avez-vous des enfants 48% répondent oui.

Le tableau 1 indique la répartition de la situation professionnelle des répondant.e.s. Il n'y a pas de différence notable entre les femmes et les hommes à ce stade. Une large majorité des répondant.e.s sont en activité.

Tableau 1

En activité professionnelle	87%
En recherche d'emploi	5%
En création d'entreprise	5%
Autres (thèses, sans emploi volontaire...)	3%

Le tableau 2 donne des informations plus précises par rapport aux répondant.e.s en activité professionnelle. À nouveau aucune différence entre les femmes et les hommes par rapport à ces proportions.

Tableau 2

Sur cet emploi, vous êtes :	
Chef.fe d'entreprise	6%
Fonction publique et assimilée	14%
Secteur privé	80%

Le tableau 3 donne une répartition des répondants et répondantes selon le type de contrat. À nouveau il n'y a aucune différence significative dans les proportions entre les femmes et les hommes.

Tableau 3

Type de contrat	
CDD	8%
Intérim	2%
CDI	84%
Ne répondent pas à cette question	6%

LES ÉTUDIANTES DEVIENNENT-ELLES CADRES DANS LA MÊME PROPORTION QUE LES HOMMES ?

À cette question, comme l'indique le tableau suivant, 77 % des répondant.e.s ont un statut de cadre. Parmi ceux qui ont répondu, la proportion femme-homme est maintenue par rapport à l'échantillon interrogé, il n'y a donc pas de différence. Notons toutefois que la proportion d'hommes à ne pas répondre à cette question est légèrement plus forte que la proportion de femmes qui ne souhaitent pas répondre à cette question.

Tableau 4

Avez-vous un statut de cadre ?	
Oui	77 %
Non	11 %
Ne souhaite pas répondre	12 %

Les différences sont par contre très marquées quant à la durée du temps de travail. Ainsi parmi les répondant.e.s, la quasi-totalité des personnes qui déclarent être à temps partiel sont des femmes.

Tableau 5

Travaillez-vous à temps partiel ?	
Oui	80 %
Non	6 %
Ne souhaite pas répondre	14 %

En ne tenant pas compte des non répondant.e.s, nos étudiant.e.s sont majoritairement en activité dans des grandes entreprises.

Tableau 6

Taille de l'entreprise	
Moins de 10 salarié.e.s	80 %
De 20 à 49 salarié.e.s	6 %
De 50 à 249 salarié.e.s	14 %
De 250 à 4 999 salarié.e.s	31 %
5 000 salarié.e.s ou plus	33 %

Nous observons deux différences concernant la répartition des femmes. Elles sont plus nombreuses dans les deux tailles extrêmes d'entreprises. Ainsi il y a plus de femmes que d'hommes actives dans les entreprises de moins de 10 salarié.e.s et dans les entreprises de plus de 5000 salarié.e.s. Les explications avancées dans la littérature sont ici nombreuses. La proportion plus importante dans les petites entreprises s'explique par rapport au type d'études (historiquement plus de femmes dans l'administration) et dans la capacité à gérer plusieurs métiers administratifs dans les petites structures. Nous retrouvons également quelques femmes avec le statut d'épouse d'artisan ou d'entrepreneur qui gèrent les activités administratives.

De l'autre côté, l'activité dans les entreprises de plus de 5000 personnes s'explique par le niveau des diplômées (bac +5 pour la quasi totalité des répondant.e.s) et par la mobilité internationale en début de carrières ou durant les études.

DEVENIR DES ÉTUDIANT.E.S DIPLÔMÉ.E.S DE LA FACUL- TÉ - RÉSEAU ALUMNI

Conjointement à cette question nous avons interrogé les Alumni afin de savoir si l'entreprise pour laquelle ils travaillent fait ou non partie d'un groupe. Pour 58 % d'entre eux la réponse est oui et la proportion est significativement plus importante pour les femmes (près d'un tiers de plus). Ce résultat peut également expliquer les données précédentes, concernant la plus forte représentation de femmes dans les entreprises de plus de 5000 employé.e.s. Le tableau 7 indique le secteur d'activité :

Tableau 7

Quel est le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle vous travaillez ?	
Activités financières et d'assurance	8 %
Activités immobilières	2 %
Activités informatiques et services d'information	84 %
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	15 %
Administration d'Etat, Collectivités territoriales, Hospitalières	12 %
Enseignement, recherche	11 %
Industrie agroalimentaire	6 %
Industrie automobile, aéronautique, navale, ferroviaire	13 %
Santé humaine et action sociale	7 %
Sociétés de conseil, bureaux d'études	8 %
Autre	5 %

Il y a une forte surreprésentation des femmes dans les secteurs suivants :

- enseignement,
- santé,
- administration d'état,
- activités immobilières.

Ce résultat n'est évidemment pas neutre sur le salaire et les primes des personnes puisque certains secteurs sont notoirement plus rémunérateurs que d'autres. En effet, les salaires sont généralement plus bas dans les secteurs liés aux services que pour les secteurs plus manufacturiers.

Concernant les responsabilités hiérarchiques, aucun delta n'est constaté entre les femmes et les hommes.

Tableau 8

Avez-vous des personnes sous votre responsabilité hiérarchique ?	
Oui	47 %
Non	53 %

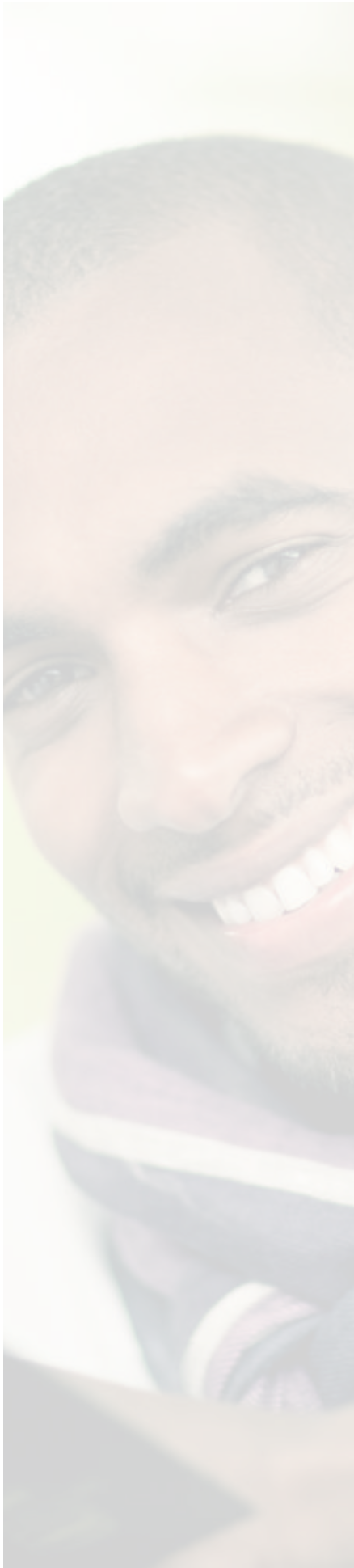
Pour les 47% des interrogé.e.s ayant répondu oui à cette question, l'autorité et l'encadrement sont donc des fonctions indifféremment partagées entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.

L'écart est plus probant lorsqu'il s'agit de responsabilités financières.

Tableau 9

Avez-vous la responsabilité d'un budget ?	
Oui	55%
Non	45%

Les femmes se voient désormais davantage confier de missions financières mais accèdent malgré tout difficilement aux hautes fonctions financières. Parmi les étudiant.e.s qui ont répondu à cette question, on trouve plus de femmes que d'hommes.



47 % des répondant.e.s à cette enquête se voient confier une responsabilité hiérarchique. Cependant cette responsabilité est plus souvent confiée à des hommes qu'à des femmes.

Tableau 10

Avez-vous la responsabilité d'une équipe ?	
Oui	47%
Non	53%

Les femmes sont davantage mises à l'écart, les dirigeants hésitent à confier la responsabilité d'une équipe à une femme surtout s'il s'agit d'une équipe composée majoritairement d'hommes comme l'indiquent quelques commentaires libres que nous avons eus.

Par contre, la parité est atteinte lorsqu'il s'agit de la gestion de projet.

Tableau 11

Avez-vous la responsabilité d'un projet ?	
Oui	77%
Non	23%

Pour les individus qui sont responsables d'un projet, aucune différence ne ressort. La confiance en ce qui concerne les projets confiés est donc égale, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes.

Les femmes sont plus nombreuses à se voir confier des missions qui intègrent une dimension «développement durable».

Tableau 12

Sur une échelle allant de 0 (pas du tout) à 5 (totalement), votre mission intègre-t-elle une dimension «développement durable» ?	
0	29 %
1	14 %
2	8 %
3	8 %
4	11 %
5	30 %

En effet parmi les interrogé.e.s, l'échelle supérieure (5) fait ressortir que 30% des missions intégrant une dimension de développement durable sont le plus souvent confiées à des femmes. Dès 2008, la Conférence de Rio mettait en avant le rôle vital des femmes dans la gestion de l'environnement et du développement, leur pleine participation étant essentielle à la réalisation d'un développement durable. Aujourd'hui la tendance s'affirme.

Aujourd'hui, même si les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes sur le marché du travail, la progression reste limitée au territoire national car les femmes en poste à l'étranger ou dont la fonction est liée à l'international sont nettement sous-représentées.

Tableau 13

Votre fonction est-elle liée à l'international ?	
Oui	59%
Non	41%

DEVENIR DES ÉTUDIANT.E.S DIPLÔMÉ.E.S DE LA FACUL- TÉ - RÉSEAU ALUMNI

Parmi les idées reçues (non fondées) les femmes sont souvent considérées comme plus fragiles que les hommes et moins ambitieuses. Elles hésiteraient à faire des sacrifices personnels et rencontreraient davantage de difficultés dans les pays où la culture locale se révèle très masculine. En effet sur les 59% concernés par une fonction liée à l'international, les hommes sont plus présents.

Au sein de la Faculté nous remarquons que parmi les étudiant.e.s qui partent un semestre ou une année à l'étranger dans le cadre de leurs études, les étudiantes choisissent les destinations les plus lointaines. Selon ces résultats, il semble qu'une fois la vie active commencée, leur « désir » d'international s'amenuise.

En lien avec l'activité internationale, nous avons interrogé nos étudiant.e.s sur les langues qu'ils employaient dans le cadre de leur activité professionnelle. Les femmes sont plus nombreuses à utiliser une langue autre que le français (dans l'ordre anglais, allemand, espagnol). Ce résultat indiquerait que les déplacements fréquents à l'étranger sont pour elles un frein mais que la dimension internationale est bien présente dans leur activité au quotidien.

LA QUESTION DES SALAIRES ET DES PRIMES

C'est sans aucun doute le domaine dans lequel les différences restent les plus marquées. Ainsi le salaire médian d'un homme, tout âge confondu, est de 43 500€/an alors qu'il n'est que de 40 000€ pour une femme. Notons cependant que le mode (le salaire indiqué le plus fréquemment) est le même pour les deux sexes (30 000€). Enfin précisons que les trois salaires les plus élevés qui ont été indiqués sont perçus par des femmes. Néanmoins ce résultat indiquerait qu'une part plus importante d'hommes obtient des salaires plus élevés que les femmes.

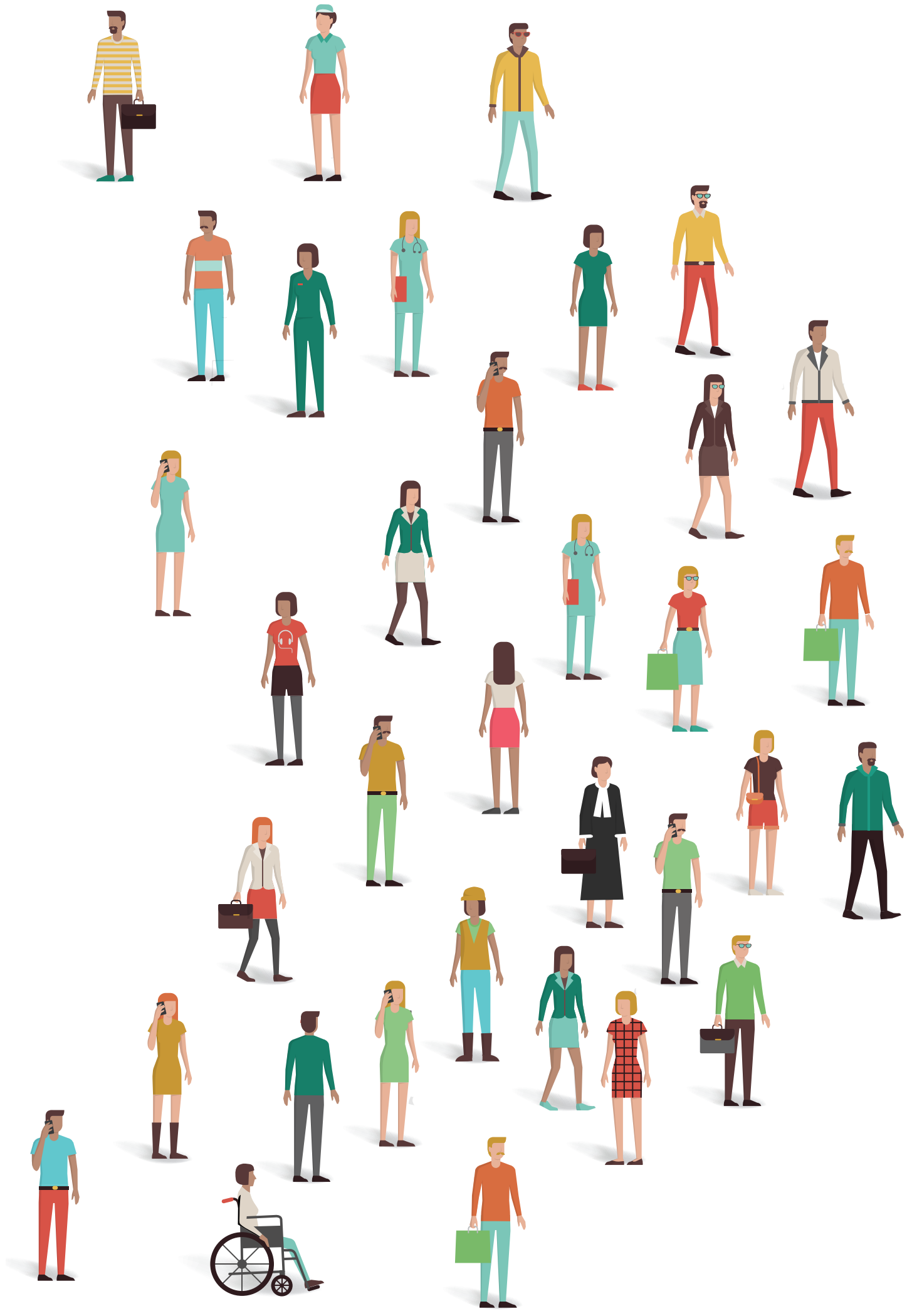
Concernant l'obtention des primes, les femmes sont plus nombreuses à en percevoir dans notre échantillon, mais les montants obtenus sont plus faibles que pour les hommes d'environ 1/3.

SATISFACTION AU TRAVAIL

À la question «êtes-vous satisfait.e de vos conditions de travail?» les femmes sont moins satisfaites que les hommes. Paradoxalement, elles sont plus satisfaites de leur rémunération que les hommes et également plus satisfaites de l'autonomie et des responsabilités qu'on leur confie. Elles sont en revanche bien moins satisfaites de la localisation géographique de leur emploi que les hommes.

Il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la qualité perçue de leurs relations avec les collègues.



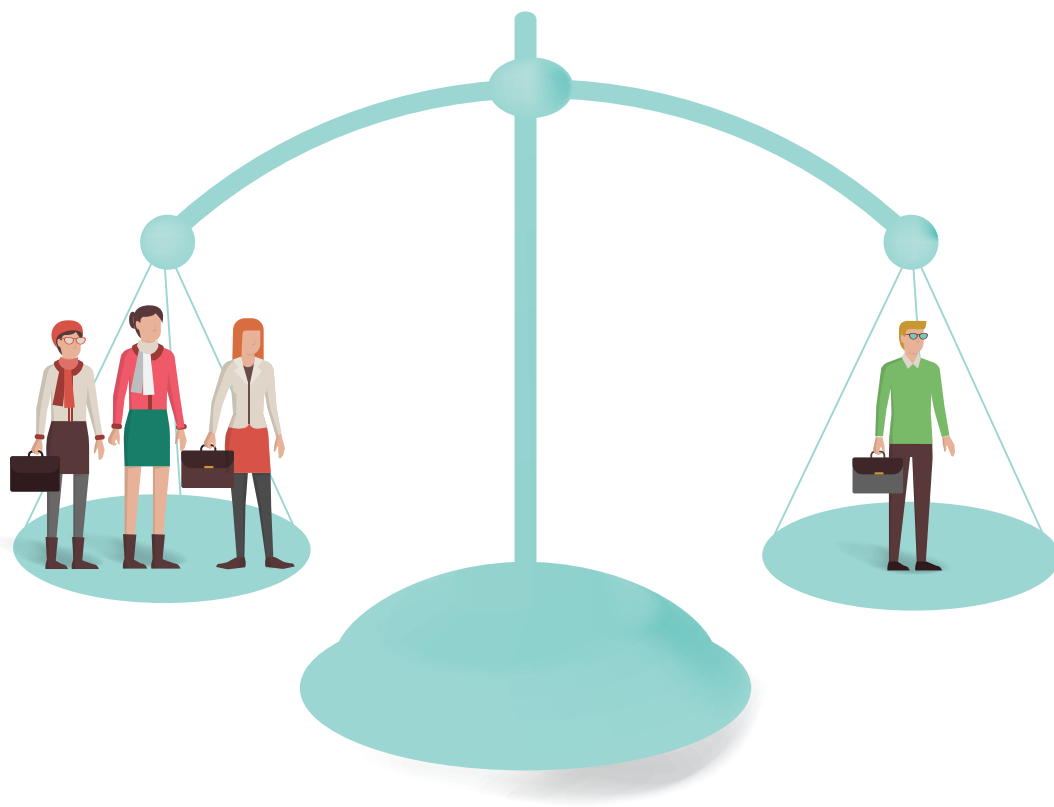


LA SUITE DE L'ACTION

L'égalité femmes-hommes, c'est observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (Définition du Conseil de l'Europe). Plus spécifiquement, l'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail. www.coe.int/fr/web/genderequality

Par cette action, le CIDFF du Bas-Rhin ainsi que ses partenaires et financeurs souhaitent agir sur plusieurs éléments auprès des entreprises, à savoir: la prise de conscience des managers, acteurs de la négociation collective, ressources humaines et instances représentatives du personnel. Le CIDFF du Bas-Rhin souhaite également agir sur l'engagement à favoriser un égal accès aux postes à responsabilités et dans une démarche de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

À la suite du premier diagnostic sur l'emploi des jeunes diplômé.e.s en Alsace, réalisé à partir d'enquêtes de type sociologique présenté dans ce rapport, le CIDFF du Bas-Rhin développe une démarche qualitative à destination des entreprises alsaciennes. Plusieurs étapes sont mises en place pour répondre à cette démarche qui permettra de consolider les résultats des enquêtes.





1. MISE EN PLACE DES ENTRETIENS QUALITATIFS EN ENTREPRISES

Les rencontres sont menées sous la forme d'entretiens auprès du ou de la représentant.e du service des ressources humaines, une salariée et un salarié de l'entreprise. Dans un premier temps, l'objectif des entretiens est de vérifier les résultats constatés dans les enquêtes. En effet, en complément de ce regard statistique, il est nécessaire d'aller à la rencontre des salarié.e.s. L'appréciation subjective et sexuée des personnes est à prendre en compte dans le cadre d'un recueil par questionnaire.

Les entretiens sont réalisés à l'aide de questionnaires (un questionnaire dédié aux ressources humaines et un questionnaire dédié aux salarié.e.s) où différentes thématiques sont abordées telles que l'égalité salariale, le recrutement, la valorisation des carrières et l'articulation des temps de vie entre activité professionnelle et vie personnelle. Les entretiens sont menés par l'équipe du CIDFF du Bas-Rhin ainsi que l'Institut du Travail de Strasbourg.

2. OUTILS DE SENSIBILISATION ET CAMPAGNE DE COMMUNICATION

Dans un second temps, l'objectif est d'informer et de sensibiliser les entreprises à la thématique de l'égalité professionnelle, recueillir les actions développées par les entreprises et mettre en valeur le parcours d'hommes et de femmes au sein de l'entreprise.

L'analyse des entretiens permettra la mise en place d'outils pédagogiques d'information et de sensibilisation et d'ateliers sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La réalisation des outils sera concentrée sur l'efficacité et la capacité à être pratiques et opérationnels (clé en main pour les entreprises : coaching en entreprise, ateliers, formations, outils...). La réalisation d'interviews filmées auprès d'entreprises sensibilisées à la thématique est également envisageable.

Une campagne de communication sera également mise en place pour valoriser l'engagement des entreprises participantes et les actions initiées au sein de celles-ci.

3. BILAN DE L'ACTION ET ORGANISATION D'UN ÉVÉNEMENT RÉGIONAL

Pour clôturer l'action, le CIDFF du Bas-Rhin organisera un événement régional en fin d'année 2017 sous la forme d'une journée d'étude sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Selon les résultats obtenus, cette action expérimentale pourra être déclinée sur une campagne de sensibilisation au niveau de la région Grand-Est. Il s'agira de développer l'impulsion de cette dynamique avec notamment la mise en place d'une charte / label distinguant les entreprises qui s'engagent dans le domaine de l'égalité professionnelle.

GLOSSAIRE

ÉGALITÉ

Principe fondamental selon lequel chaque être humain est investi des mêmes droits et des mêmes obligations.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail. En outre, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

ÉGALITÉ DES SEXES

Notion signifiant, d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité.

PLAFOND DE VERRE

« Plafond de verre », « parois de verre » ou « plancher collant » sont des expressions imagées qui identifient, de manière physique, les obstacles professionnels que doivent affronter les femmes pour accéder aux fonctions les plus hautes.

PARITÉ

Concept juridique qui désigne l'égalité numérique entre femmes et hommes (50 /50) ; son objectif est de lutter contre la sous-représentation des femmes dans certaines institutions. La parité désigne également le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. Elle se fonde sur le fait que l'inégalité des sexes dans la représentation mettrait en cause les fondements de la démocratie représentative en n'intégrant pas la moitié des citoyens.

STÉRÉOTYPES DE SEXE

Préjugés, clichés, représentations réductrices et généralisantes qui essentialisent ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

REMARQUES SEXISTES

Propos dégradants dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe qui ont pour objet, parfois avec l'intention d'être drôles, de les rabaisser ou de les dénigrer. Ségrégation professionnelle Concentration des femmes et des hommes dans des types et des niveaux d'activité et d'emploi différents, où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale).

SEXISME

Le sexisme regroupe à la fois des croyances et des comportements. Il repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : elles vont des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre). C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Sources :

www.osezlemix.fr

www.discriminations-egalite-champagneardenne.fr

www.laboratoiremixite.net



MIXITÉ

Du latin *mixtus* : mêler, mélanger. La mixité est le caractère de ce qui est mixte, de ce qui est composé d'éléments de natures différentes. Qui comprend des personnes des deux sexes. On parle aussi de mixité sociale, culturelle, scolaire ou urbaine. La mixité n'est pas synonyme d'égalité. La philosophe Geneviève Fraisse considère qu'un groupe peut être dit mixte si la représentativité d'une des deux groupes a au moins atteint le seuil de 30%.

MIXITÉ PROFESSIONNELLE

La notion de mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes regroupés sur leur lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. Autrement dit, elle remet en question l'attribution d'un genre au travail. Les résultats de la recherche « Mixité et partage du travail », financée par le Ministère français du Travail, montrent qu'à l'image des différents modes de répartition du travail, la mixité se décline sous des formes plus ou moins égalitaires :

- Une « mixité de coexis-

tence », reposant simplement sur la présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches, spécifiques selon chacun des sexes. Des exemples courants concernent le maniement de pièces lourdes attribué la plupart du temps à des hommes, ou à l'inverse les manipulations soigneuses et délicates, attribuées de préférence à des femmes.

- Une « mixité aménagée », où hommes et femmes peuvent occuper un même poste de travail, sans toutefois être investis de tâches similaires. Des aménagements liés aux qualités supposées innées de l'un et l'autre sexe peuvent intervenir dans la définition des postes, qui vont légitimer aux yeux des entreprises un traitement différencié entre hommes et femmes.
- Une « mixité indifférenciée », lorsque hommes et femmes effectuent des tâches identiques, selon des conditions de travail identiques, mais restant sous l'influence forte d'un environnement davantage favorable aux hommes (situation

de l'emploi en évolution vers une plus grande flexibilité et un recours plébiscité aux heures supplémentaires...).

- Une « mixité de coopération », où s'opère une vraie répartition du travail entre hommes et femmes entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration du cadre de travail ».

Une équipe « mixte » est théoriquement composée d'un ratio au moins égal à 70/30 entre femmes et hommes, ou inversement. Œuvrer en faveur de la mixité professionnelle signifie contribuer à la féminisation des métiers et des filières fortement masculin.e.s et vice-versa.

RESSOURCES ET LIENS UTILES

La liste de liens recensés ci-dessous est indicative est non-exhaustive. Les opinions et informations développées sur les sites ci-dessous relèvent de la responsabilité exclusive de leurs auteur.e.s.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, LE SITE DU GOUVERNEMENT

un site qui recense des études, des rapports, des guides pratiques et autres outils pour agir pour l'égalité et la mixité professionnelle, à destination des entreprises et des salarié.e.s.

www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr

FÉDÉRATION NATIONALE DES CIDFF

Fondé en 1972 à l'initiative de l'État, le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles - CNIDFF est un relais essentiel de l'action des pouvoirs publics en matière d'accès aux droits pour les femmes, de lutte contre les discriminations sexistes et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. www.infofemmes.com

LES 72H DE LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE

3 jours d'action pour défendre l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes mais aussi un site internet détaillé rempli de références sur le sujet. www.72h-mixite.fr

BRISER LES STÉRÉOTYPES

le programme européen à destination des PME pour les encourager à dépasser les stéréotypes de genre, et promouvoir l'égalité professionnelle comme un levier pour améliorer les performances et le succès des entreprises. www.businessandgender.eu/fr

DISCRIMINATION & ÉGALITÉ CHAMPAGNE ARDENNE

Il s'agit d'un pôle de ressources intégration, lutte contre les discriminations et pour l'égalité au service des acteur.trice.s et des décideur.euse.s champardennais.es

www.discriminations-egalite-champagneardenne.fr

LE HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il contribue à l'évaluation des politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'évaluation des études d'impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à l'égalité et en formulant des recommandations et des avis au Premier ministre.

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

LE LABORATOIRE DE L'ÉGALITÉ

Créé en 2010, il vise à faire avancer l'égalité professionnelle et propose des actions et des ressources intéressantes sur son site. Son objectif ? Obtenir sans plus attendre la mise en œuvre effective de l'égalité de traitement dans tous les secteurs de la vie économique et à tous les niveaux de décision. www.laboratoiredelegalite.org

ORSE

Le site d'information de l'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises, qui recense des études et de nombreux conseils pratiques pour agir au sein de l'entreprise, comme par exemple des fiches pratiques à télécharger (l'une d'entre elle est spécialement dédiée à la question de la mixité des métiers). www.orse.org

OSEZ LE MIX

Une initiative visant à promouvoir la mixité professionnelle en PACA.

<http://www.osezlemix.fr/>





Contact :

Cécile JACQUES

Chargée de projets et
de communication

Centre d'Information sur les Droits
des Femmes et des Familles
24 rue du 22 Novembre
67000 STRASBOURG

Ligne directe : 03 88 32 04 14
Accueil : 03 88 32 03 22 (choix1)
Courriel : cjacques@cidff67.f

www.cidff67.fr

 [cidff67](https://www.facebook.com/cidff67)

 [@cidff_67](https://twitter.com/cidff_67)