

CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES

Une situation à comparer, des améliorations à apporter...

Ce dossier a été réalisé par Renée SAGE (EFFECT IF P), Evelyne POLZHUBER (ARACT Ile-de-France)
et Catherine GIRAUDON (ARACT Ile-de-France)

| Mai 2008

SOMMAIRE

Introduction

1. Sexe, genre, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes...

Quelques concepts

2. Contextes

2.1 Cadre politique et réglementaire en Europe et en France

2.2 Contexte économique et social : chiffres clés Europe / France et spécificités franciliennes

3. Regards sur...

3.1 Marché du travail

3.2 Conditions de travail – Conditions d'emploi

3.3 Organisation du travail

3.4 Articulation des temps

3.5 Santé au travail

3.6 Dialogue social

4. Éléments pour la réflexion et l'action

4.1 Dans l'entreprise, outils de diagnostics et d'actions

4.2 Les aides aux entreprises

4.3 Dans les territoires

Conclusion

Annexes

Annexe 1 : Liste des documents utilisés

Annexe 2 : Les droits des femmes en France depuis le XVIII^{ème} siècle

Annexe 3 : Critères pour établir le rapport de situation comparée

INTRODUCTION

L'ARACT Ile de France intervient dans les entreprises ou en appui à des actions collectives ; elle capitalise et diffuse les expériences. Les actions ont pour objet l'amélioration des conditions de travail et la performance de l'entreprise. Depuis 2000, des travaux ont été réalisés sur la question des femmes et des hommes au travail, mais de manière générale, les interventions mériteraient d'intégrer davantage le paramètre « genre ». En effet, en Ile de France, la population active comprend autant de femmes que d'hommes.

L'objectif du travail qui est présenté ici est de capitaliser les enseignements des actions menées et, en partant des connaissances actuelles sur le sujet, de tracer des pistes pour une meilleure prise en compte de la place des femmes dans l'emploi et le travail.

Il ne s'agit donc pas d'une étude sur la dimension du genre dans la sphère du travail ; ni d'un constat des inégalités ou encore des aspects caricaturaux des stéréotypes. Les pages qui suivent visent à mettre en évidence, à partir de l'existant, des points à travailler pour aller vers une égalité de traitement entre les hommes et les femmes et ainsi contribuer à l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés d'une entreprise ainsi qu'à sa performance.

Ce document a enfin pour vocation à servir de base d'échanges et de travail avec les partenaires de l'ARACT et les acteurs de l'entreprise.

La première partie s'est avérée nécessaire pour situer les propos : elle fait le détour par les concepts de base et la terminologie.

La deuxième partie présente le cadre politique et réglementaire ainsi que le contexte économique et social, en dehors duquel les actions menées et à mener ne peuvent être comprises.

La troisième partie présente, autour de six grandes thématiques, les éléments de capitalisation des travaux réalisés par l'ARACT ou auxquels elle a participé.

Enfin, la quatrième partie, résolument tournée vers l'action, recense des outils pour l'entreprise. Y sont mentionnées également quelques aides proposées aux entreprises qui souhaitent travailler la question de l'égalité professionnelle.

NB : Par souci de lisibilité, toutes les références des documents utilisés pour étayer le texte sont listées en annexe

1 - Sexe, genre, égalité professionnelle ...

Quelques concepts de base

Les termes de genre, de sexe, d'égalité professionnelle, de parité, de mixité... sont employés autant dans la sphère professionnelle pour dissocier la place des hommes et des femmes, que dans la sphère politique quand il s'agit de mettre en place des politiques publiques.

SEXE et GENRE

- Le terme « **sexe** » renvoie généralement aux différences biologiques entre les hommes et les femmes. Il fait référence à la nature, aux différences anatomiques et biologiques.

- Le terme « **genre** » vient de « gender », concept créé par des psychologues américains dans les années 60 « pour marquer la diffraction entre corps et identité »⁽¹⁾. Il est repris et élargi, au début des années 70, par les chercheurs en sciences humaines. Il renvoie alors à la culture et concerne la classification sociale et culturelle entre masculin et féminin. Variable dans le temps et l'espace, le genre est ainsi le sexe social, la différence des sexes construite socialement et culturellement. Le terme permet entre autres de prendre en compte le fait qu'il n'y a pas une nature féminine hors du temps et du contexte social et culturel. Voir également la définition européenne.⁽²⁾

Le terme est apparu plus tard en France. Il a été diffusé largement à partir de 1995, sous l'impulsion notamment des instances européennes, par des chercheurs, ainsi ceux du groupe de recherche MAGE (Marché du travail et Genre).

Les usages du terme, entre temps banalisé, sont divers mais aussi débattus. Considéré parfois comme abstrait, il présenterait le risque de neutraliser la notion de sexe biologique, le rapport de pouvoir et la domination masculine qui structurent les rôles sociaux. En revanche, en prenant en compte les variations « intragenre » (la part féminine ou masculine de chaque individu), il ouvre la question de l'identité.

On peut lui préférer, car plus concrets, « différence des sexes », « différence entre les hommes et les femmes », « masculin-féminin »...

EGALITE PROESSIONNELLE

Le terme est généralement utilisé dans les politiques publiques pour définir, comme objectif à atteindre, une égalité de traitement entre les hommes et les femmes en termes d'accès à l'emploi, de promotion, de rémunérations, etc. Il est souvent compris comme « égalité salariale ».

MIXITE

La mixité ne se résume pas à une seule définition. En effet, les travaux sur ce sujet ont permis de spécifier plusieurs formes de mixité. Il s'agit de différencier ce que l'on entend par mixité, qu'il ne faut pas confondre avec la féminisation de la main d'œuvre, ou avec l'accès des femmes à des métiers jusqu'alors exercés exclusivement par des hommes. Quatre types de mixité ont été repérés dans les entreprises.

1 - Cf française THEBAUD, *sexe et genre*, in *Femmes, genre et sociétés, l'Etat des savoirs, La Découverte 2005*, p 59-65

2 - Définition de l'UE : *Les différences sociales ou rôles attribués aux femmes et aux hommes, des rôles appris en grandissant, qui varient au fil du temps et qui dépendent de notre culture, de notre origine ethnique, de notre religion, de notre niveau d'éducation, de notre classe sociale, mais aussi du contexte géographique, économique et politique dans lequel nous vivons. Ces modèles comportementaux imposent la norme et influencent notre identité sociale, une identité qui varie d'une culture à l'autre et d'une époque à l'autre. (définition dans le Guide EQUAL de l'intégration de la dimension de genre)*

La mixité de coprésence : c'est une forme minimale de mixité ; les tâches exercées par les hommes et les femmes sont différentes. Hommes et femmes partagent le même espace géographique (atelier, bureau, ...). On y retrouve les modèles traditionnels de partage entre les hommes et les femmes. Cette version de la mixité peut continuer d'engendrer des situations discriminatoires pour les femmes.

La mixité aménagée : les hommes et les femmes occupent des postes de travail similaires dont l'intitulé peut être le même mais ils n'effectuent pas forcément les mêmes tâches, ces différences se faisant selon le sexe des individus sur des critères sexués comme les qualités « naturelles » que l'on prête aux femmes et les compétences acquises par les hommes. Cette mixité est souvent source de discrimination, de ségrégation, la valeur des compétences requises étant souvent considérée comme supérieure aux qualités féminines.

La mixité indifférenciée : les hommes et les femmes effectuent un même travail dans des conditions d'emploi et de travail identiques. Il y a une volonté de neutraliser le sexe. L'arrivée de femmes dans des univers masculins s'accompagne d'une obligation de se soumettre à un modèle dominant qui est masculin (l'arrivée d'hommes dans des univers féminins s'accompagne-t-elle de l'obligation de se soumettre à un modèle dominant féminin ?). Cette mixité est fragile car fortement tributaire du marché du travail ; on y a recourt lorsqu'elle est utile (difficultés de recrutement) mais souvent abandonnée lorsque la conjoncture économique et sociale le permet.

La mixité de coopération : c'est une mixité volontariste qui s'accompagne d'une mixité organisationnelle où la répartition du travail entre les hommes et les femmes suppose un partage équitable et que l'on estime efficace et porteur d'une valeur ajoutée en termes de GRH. Elle repose sur les compétences recherchées ; le genre du travail est duel.

De manière générale, on note que le terme, dans la sphère de l'emploi, est utilisé pour faire référence à l'introduction de femmes dans des métiers traditionnellement masculins (exemple mixité dans le BTP).

ÉGALITE DES CHANCES

La notion d'égalité des chances est définie par la Commission européenne comme « absence d'obstacle à la participation économique, politique et sociale en raison du sexe ».

PARITE

La parité est un concept d'égalité d'état ou d'équivalence fonctionnelle. Les textes sur la parité ont pour objectif de lutter contre une disparité principalement dans le domaine de la représentativité dans les institutions.

DIVERSITE

Le mot « diversité » s'entend de plus en plus souvent. Il est utilisé pour renvoyer à la notion de « groupes ou populations différents » constituant par exemple les effectifs d'une entreprise, que les différences soient d'origine, de race, de sexe, ou d'âge... Le danger d'intégrer la question hommes/femmes dans celles de la diversité est d'occulter les aspects particuliers – le premier étant que les femmes ne constituent pas une minorité -, et par la même... de ne plus traiter la question. Dans tous les groupes qui font qu'il y a « diversité », il y a des hommes et des femmes.

2 - Contextes

2.1 Cadre politique et réglementaire en Europe et en France

Sans s'attarder longuement sur l'environnement politique en France et en Europe, un aperçu du contexte est indispensable car il est le cadre dans lequel se structure le marché du travail et de l'emploi.

2.1.1 En Europe

Les traités, qui ponctuent la construction européenne, fixent des orientations pour les Etats membres. L'égalité entre les hommes et les femmes fait partie des principes fondateurs de l'Union européenne du **Traité de Rome** en 1957. Cette égalité n'est abordée alors qu'au travers de l'égalité de rémunération. Le **Traité d'Amsterdam** en vigueur depuis mai 1999 élargit la liste des droits dont il garantit le respect dans tous les pays de l'Union européenne ; il réaffirme l'importance de l'égalité entre les hommes, de l'élimination des inégalités sur le marché du travail et de la lutte contre les discriminations : « (...) Il s'agit de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en oeuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de **modifier explicitement** en vue de l'égalité **l'ensemble des actions et politiques générales**, en introduisant dans leur conception de façon **active et visible** l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes ».

Le **Traité de Lisbonne** de décembre 2007 stipule que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Dans les rapports annuels que la Commission soumet au **Conseil européen** de Printemps (traditionnellement consacré au suivi des questions économiques et sociales), la tendance est de favoriser l'intégration de la dimension de l'égalité hommes - femmes dans les différentes politiques et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de Lisbonne.

Pour répondre à ces défis, en 2006 la Commission a démarré une **nouvelle stratégie** pour la promotion de l'égalité hommes - femmes qui se donne comme instruments une nouvelle feuille de route pour la période **2006 – 2010** et la mise en place d'un Institut du genre.

D'un côté, la **feuille de route** identifie six domaines prioritaires d'action :

- une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes ;
- la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée ;
- la représentation égale dans la prise de décision ;
- l'éradication de toute forme de violence et de traite d'êtres humains fondée sur le genre ;
- l'élimination des stéréotypes de genre dans la société ;
- la promotion de l'égalité entre les sexes à l'extérieur de l'UE.

Pour réussir à atteindre ces objectifs, le document prévoit une révision de la législation communautaire sur l'égalité des sexes, la sensibilisation à l'inégalité entre les sexes, la prise en compte de la spécificité des sexes dans toutes les politiques et de meilleures statistiques.

De l'autre côté, le nouvel **Institut européen pour l'égalité des hommes et des femmes** a été inauguré le 1^{er} janvier 2007 à Vilnius. Il sera l'outil nécessaire pour veiller au respect du principe sur l'ensemble des activités communautaires et des états membres.

De nature plutôt technique, sa mission consiste à assurer la collecte d'informations fiables et comparables au niveau communautaire, à développer des outils méthodologiques appropriés notamment pour l'intégration de la perspective du genre dans les politiques communautaires, à faciliter l'échange de bonnes pratiques et le dialogue entre acteurs concernés.

2.1.2 En France

Lois et décrets

De nombreuses lois et d'accords (voir liste en annexes) existent dans le système législatif français.

- **La loi de mai 2001**, dite loi Genisson renforce la **loi de 1983** (loi Roudy) relative à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Elle se caractérise par son pragmatisme. L'enjeu est de passer du droit formel au droit vécu dans l'entreprise. Un **décret d'application** publié en septembre 2001 (en annexe) officialise les critères chiffrés permettant aux entreprises d'établir chaque année un **rapport de situation** comparée de la situation des femmes et des hommes dans leur environnement professionnel. De plus, cette loi prévoit pour les partenaires sociaux **l'obligation de négocier** annuellement sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise, mais également **l'obligation d'intégrer ce thème dans toutes les négociations**.
- Cette loi a été renforcée par un accord national interprofessionnel signé par l'ensemble des partenaires sociaux, comme l'avait été celui sur la Formation Professionnelle : **Accord National Interprofessionnel du 1^{er} Mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**. Il est intéressant à s'attarder sur quelques éléments de cet accord.

Le préambule spécifie que « l'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique. Il est de la responsabilité des partenaires sociaux de garantir la mixité et l'égalité professionnelle au travail. La mixité dans l'entreprise est un réel stimulateur de performances. L'égalité professionnelle est un enjeu stratégique du développement des entreprises. De ce point de vue, les entreprises se doivent d'être attractives pour les femmes. Une telle démarche passe par le développement d'une réelle égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail, de déroulement de carrière, de promotion et de rémunération et par voie de conséquence des droits à la retraite ».

Le texte s'organise à partir de divers titres qui précisent le cadre des pistes d'actions où les partenaires s'engagent à agir :

Titre I – Evolution des mentalités : Les évolutions et les stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme et à ses contraintes familiales dans la vie professionnelle constituent un frein important à l'évolution professionnelle des femmes et au développement de la mixité des emplois.

Titre II – Orientation : La formation initiale joue un rôle central dans la dynamique de la mixité des métiers, c'est pourquoi une action sur l'orientation scolaire doit être menée à cet effet.

Titre III – Recrutement : L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Titre IV – Formation professionnelle continue : L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

Titre V – Promotion et mobilité : Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes de responsabilité et, par là même, faire sauter « le plafond de verre ».

Titre VI – Egalité salariale : Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

- Enfin la **Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes de mars 2006** prévoit notamment de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de rémunération de salariés par le biais des négociations.

Cet arsenal juridique et politique peut paraître contraignant mais les diverses dispositions et orientations qu'il contient sont aussi des moyens pour agir. Les différents champs d'intervention de l'ARACT Ile-de-France s'inscrivent dans celles-ci puisque relative à l'amélioration des conditions de travail pour les femmes et les hommes dans un fonctionnement d'égalité de traitement.

2.2 Contexte économique et social : chiffres clés Europe / France et spécificités franciliennes

Le cadre politique et réglementaire posé, il convient de compléter le panorama par un aperçu du contexte économique et social. Ce chapitre présente la situation des femmes dans le contexte européen, national, et tente de dégager les spécificités de la région Ile-de-France sur la question.

Les données socioéconomiques disponibles concernant les femmes sont organisées autour des thématiques suivantes : éducation / formation ; activité, chômage et conditions d'emploi ; accès aux postes de direction et présence dans les instances paritaires ; santé au travail et enfin, articulation des temps.

En Europe ⁽³⁾

Dans l'UE, le **taux d'emploi** ⁽⁴⁾ des femmes s'élève à 56,3% en 2005, soit 2,7 points de plus qu'en 2000, alors même que celui des hommes n'a pratiquement pas augmenté. La poursuite de cette tendance positive permettrait la réalisation de l'objectif de Lisbonne d'un taux d'emploi de 60% en 2010.

Ces chiffres encourageants ne doivent pas masquer cependant la situation clairement défavorable des femmes sur le marché de l'emploi européen. Ainsi, en France, le taux d'emploi des femmes est supérieur de 1,3 point à la moyenne européenne, mais il reste très loin derrière le Danemark, la Suède et la Finlande.

Dans l'UE, les demandes croissantes de **flexibilité de la main-d'œuvre** pèsent sur les femmes, puisqu'un tiers d'entre elles occupent un emploi à **temps partiel** (32,9%) contre 7,7% des hommes.

Le **taux de chômage** s'élève dans l'UE à 9,8% pour les femmes contre 7,9% pour les hommes. Dans la plupart des pays, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes. En France, les taux de chômage des femmes (10,5%) et des hommes (8,7%) sont supérieurs à la moyenne européenne.

On constate une persistance de la **ségrégation professionnelle** au sein des pays de l'UE. Les femmes sont souvent sous représentées dans les niveaux d'emploi supérieurs, particulièrement **l'encadrement**. L'emploi féminin augmente principalement dans des secteurs et à des **postes** déjà dominés par les femmes et généralement moins bien rémunérés.

La difficulté des femmes à concilier vie professionnelle et vie privée reste très marquée. Ainsi le taux d'emploi des femmes entre 20 ans et 49 ans baisse de 15 points lorsqu'elles ont un enfant alors que celui des hommes augmente de 6 points.

3 - Les données concernant l'Europe sont extraites des documents suivants :

- Chiffres clés 2006 – l'égalité entre les femmes et les hommes, Service des droits des femmes et de l'égalité, mars 2007

- Rapport 2007 de la Commission européenne sur l'égalité entre hommes et femmes

- Genre et conditions de travail dans l'Union européenne – rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, Dublin, 2007

4 - Taux d'emploi : proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre.

Education et formation

Formation initiale

Les femmes ont des diplômes de plus en plus élevés mais les filières de formation restent fortement sexuées et les femmes ont souvent des qualifications moins porteuses que celles des hommes. A diplôme égal, elles restent encore globalement défavorisées face à l'emploi par rapport à leurs homologues masculins.

Quel que soit le type de baccalauréat préparé, les filles ont un meilleur **taux de réussite** que les garçons. Pourtant, dès le secondaire, les parcours des filles et des garçons divergent nettement : les filles s'orientent vers les filières littéraires tandis que les garçons vont vers les filières scientifiques. Ainsi, 65% des garçons obtiennent un bac scientifique contre 39,8% des filles.

Ces **orientations** se confirment dans l'enseignement supérieur : à l'université, les femmes intègrent les sections littéraires (72% des étudiants en 2006) et représentent moins d'un étudiant sur trois en sciences fondamentales. Elles restent majoritaires dans les écoles **sanitaires et sociales** ou artistiques, les **IUFM** et les universités tandis que les IUT et écoles d'ingénieurs sont à dominante masculine.

Enfin, les filles sont moins orientées que les garçons dans les filières sélectives de l'enseignement supérieur : elles ne représentent que 41% des effectifs des classes préparatoires, toutes disciplines confondues.

Formation continue

L'accès à la formation continue dans le cadre de l'entreprise a progressé ces dernières années et le taux d'accès des femmes (21,1% en 2003) est très proche de celui des hommes (22,6% en 2003). Les chances d'accès à la formation continue dépendent de la catégorie socioprofessionnelle, du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise. Les femmes cadres accèdent davantage à la formation continue que les hommes, mais l'inverse s'observe dans la catégorie des employés et ouvriers.

Le temps partiel étant un désavantage pour l'accès à la formation continue, les femmes (dont près de 30% travaillent à temps partiel) sont globalement moins nombreuses à accéder à la formation continue.

Activité et emploi

Taux d'activité

La féminisation de la population active est un phénomène incontestable. En 2006, les femmes représentent près de la moitié de la population active⁽⁶⁾ (47%) et leur taux d'activité⁽⁷⁾ a atteint un plateau alors que celui des hommes continue de diminuer. En effet, de 1975 à 2005, le taux d'activité des femmes a progressé de 12,3 points pendant que celui des hommes baissait de 8 points.

Catégorie socioprofessionnelle

Près de la moitié des femmes actives ayant un emploi (48,5%) sont des employées tandis que plus d'un tiers des hommes est ouvrier. De fait, les métiers d'ouvriers sont occupés à 81,9% par des hommes alors que les femmes représentent un peu plus des trois quart des employés (76,6%).

5 - Les données concernant la France sont extraites des documents suivants :

- Femmes et hommes – regard sur la parité, Insee références, février 2008

- Chiffres clés 2006 – l'égalité entre les femmes et les hommes, Service des droits des femmes et de l'égalité, mars 2007

6 - La population active regroupe les personnes qui occupent un emploi ou qui sont au chômage

7 - Le taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (occupés ou chômeurs) et la population totale correspondante

L'effectif des femmes cadres a plus que doublé en 30 ans et les femmes représentent aujourd'hui un peu plus d'un tiers des cadres (36%). Elles restent néanmoins proportionnellement moins nombreuses que les hommes à occuper des postes de cadre ou des professions intellectuelles (11,5% de cadres chez les femmes contre 17,4% de cadres chez les hommes).

CSP	% de la population masculine occupée	% de la population féminine occupée	Part des femmes en %
Agriculteurs exploitants	3,4	1,7	30,1
Artisans, commerçants	4,1	1,5	23,4
commerçants	3	2,1	37,3
chefs d'entreprise	0,8	0,2	16,6
Cadres, professions intellectuelles supérieures	17,4	11,5	36
Professions intermédiaires	22	24,3	48,4
employés	12,5	48,5	76,6
Ouvriers	36,2	9,5	18,1
indéterminé	0,6	0,7	48,2
Total	100	100	45,8

Secteurs et professions

La **concentration des emplois féminins** est manifeste dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale (75% des emplois) ainsi que dans celui des services aux particuliers (61%) et de l'administration publique. Elles sont en revanche presque absentes du secteur de la construction et peu présentes dans l'industrie. Près de la moitié des emplois occupés (46,6%) le sont dans les dix professions suivantes :

Emplois	Part des femmes en %
Agent d'entretien	69,1
Enseignant	63,6
Vendeur	77,4
Employé administratif fonction publique	73,9
Secrétaire	97,5
Assistant maternelle	99
Aide à domicile et aide ménagère	98,3
Aide-soignant	90,2
Infirmier, sage-femme	90,1
Employé administratif d'entreprise	76,5
Autres familles professionnelles	33,5

Conditions d'emploi

Statut d'emploi

Tous secteurs confondus, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des **emplois temporaires** : contrats à durée déterminée (8,7% contre 5,3 pour les hommes), stages et contrats aidés (2,2% contre 1,4% pour les hommes).

Ces éléments peuvent être expliqués par le fait que les femmes sont nombreuses à être embauchées dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'action sociale et des services aux particuliers. Or, ces secteurs se caractérisent notamment par un fort recours aux **CDD**, il en résulte que les femmes sont plus souvent recrutées en CDD que les hommes.

L'intérim et l'apprentissage restent en revanche à dominante masculine.

Temps partiel

Le **travail à temps partiel** concerne surtout les femmes. En 2006, 30% environ des femmes actives occupaient un emploi à temps partiel contre 6% environ des hommes. Ces chiffres sont légèrement en dessous de la moyenne européenne. Les femmes à temps partiel sont près de quatre fois plus nombreuses que les hommes à déclarer rechercher un temps complet ou souhaiter travailler davantage.

Chômage

En 2007, le taux de chômage des femmes reste supérieur à celui des hommes, (8,4% contre 7,5%) même si l'écart entre ces deux taux tend à diminuer. L'inégalité entre femmes et hommes face au chômage est particulièrement visible chez les jeunes : le taux de chômage est de 24% pour les femmes contre 21% pour les hommes. Pour les personnes plus âgées, le taux de chômage est plus faible mais touche davantage les femmes que les hommes.

Enfin, du point de vue des CSP, il est à noter que le taux de chômage des ouvrières (17%) se démarque nettement puisqu'il est supérieur de 7 points à celui des hommes (10%).

Parité et accès des femmes aux responsabilités

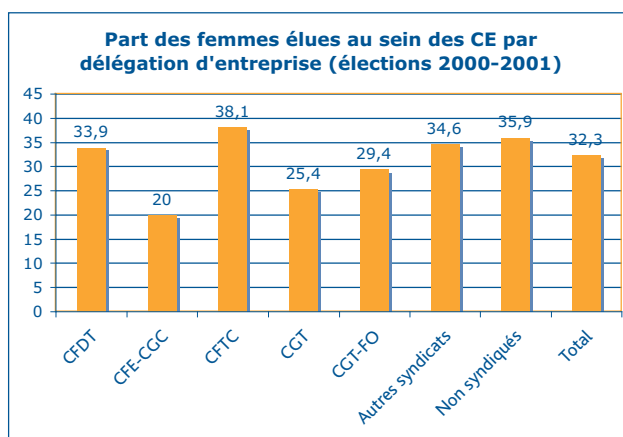
Présence des femmes aux postes de direction

Dans la fonction publique d'Etat, les femmes sont encore sous-représentées au niveau des postes d'encadrement (16% des emplois de dirigeants d'administration en 2006) même si leur présence est en constante progression. De même, dans le secteur privé, seul un poste d'encadrement sur quatre est occupé par une femme, cette proportion traduisant néanmoins une amélioration de 4 points en 10 ans.

Présence des femmes dans les instances paritaires

Les femmes sont sous-représentées dans les élections professionnelles : ainsi aux élections 2004-2005, 35% des élus sont des femmes alors qu'elles représentent 38% des salariés concernés par les élections. Parmi les élus, elles sont majoritaires dans les secteurs les plus féminisés : éducation, santé et action sociale.

La part des femmes au sein des CE par délégation syndicale est très variable (voir tableau ci-dessous). Les spécificités d'implantation des organisations syndicales, notamment dans les secteurs, peuvent expliquer ces différences.



Lecture : dans les CE d'entreprises, 33,9% des élus CFDT sont des femmes ⁽⁸⁾

Santé au travail

Selon les statistiques, le mal-être physique et psychique touche inégalement les actifs occupés. Les femmes avec les ouvriers, les employés et les artisans commerçants sont ceux qui présentent l'état de santé le plus dégradé. Toutes catégories socioprofessionnelles confondues, les femmes sont en moins bonne santé physique et psychique que les hommes. Par ailleurs, les inégalités de santé sont plus marquées chez les femmes : l'écart est plus fort entre les femmes cadres et les femmes ouvrières que chez leurs homologues masculins.

Ces données peuvent être expliquées par le fait que les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes professions et n'exercent pas dans les mêmes secteurs : au regard des pénibilités physiques du travail ouvrier par exemple, les femmes sont statistiquement moins exposées aux risques professionnels que les hommes. En effet, elles sont minoritaires parmi les ouvriers car surtout présentes dans le secteur des services. En revanche, elles peuvent être exposées à d'autres pénibilités, contraintes ou dangers, moins visibles tels que le travail répétitif, les postures contraignantes, le contact avec le public (poste d'accueil), l'exposition à des produits chimiques nocifs (coiffure, nettoyage) ou encore les horaires particuliers (personnel soignant, services à la personne).

Enfin, les contraintes et les pénibilités découlent d'une répartition sexuée des tâches au sein des mêmes secteurs et professions. Ainsi, si femmes et hommes semblent exposés de façon comparable aux TMS, il est à noter qu'au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, ce sont les femmes qui sont surexposées (58% des cas), en raison de leurs conditions de travail spécifiques.

Articulation des temps

Dans un contexte où les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché de l'emploi, l'articulation entre vie professionnelle et familiale ne va pas de soi.

En moyenne, les hommes consacrent plus de temps à leur activité professionnelle tandis que les femmes ont encore largement la charge des tâches domestiques et familiales. Les femmes consacrent quotidiennement deux fois plus de temps que les hommes à ces tâches ; dans plus de la moitié des foyers, elles en assurent l'essentiel.

Par ailleurs, on constate que l'activité professionnelle des hommes est nettement moins affectée par le nombre et l'âge des enfants que celle des femmes. En effet, les femmes qui ont des enfants voient leur taux d'activité fortement baisser : il tombe à 60% pour deux enfants et 37% pour trois enfants et plus.

Spécificités franciliennes

Les tendances nationales restent vraies dans leurs grandes lignes pour la région francilienne.

Les variations que l'on peut observer en Ile-de-France – concernant le taux d'emploi, les conditions d'emploi, la répartition des CSP... – sont liées aux caractéristiques socioéconomiques propres de la région.

Activité et emploi

La population active francilienne caractérisée par une forte présence de cadres, reste plus diplômée qu'en province, notamment pour les titulaires d'un diplôme du supérieur.

L'Ile-de-France compte une forte proportion de femmes diplômées et de femmes seules, lesquelles se distinguent par une grande participation au marché du travail. Les Franciliennes représentent près de la moitié de la population active (49%). 72% des Franciliennes en âge de travailler sont actives contre 66% des femmes de province.

Les différences entre les taux d'activité en Ile de France et en province sont sensibles à tous les âges pour les femmes de plus de 25 ans. Ceci peut s'expliquer en partie par la présence en Ile-de-France de nombreux emplois tertiaires qui permettent aux femmes, même faiblement qualifiées, de s'intégrer facilement sur le marché du travail.⁽⁹⁾

Catégorie socioprofessionnelle

L'Ile-de-France se caractérise par une part des emplois cadres plus de deux fois supérieure à celles des emplois cadres en province (26,3% en Ile-de-France contre 11,2 en province). Cette situation profite autant aux hommes qu'aux femmes, en effet 21,5% des salariées franciliennes sont des cadres, contre 8,4% seulement en province.⁽¹⁰⁾

CSP	Homme	Femme	Ile-de-France
Agriculteurs exploitants	0,3	0,0	0,2
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	6,3	2,4	4,5
Cadres, professions intellectuelles supérieures	30,4	21,5	26,3
Professions intermédiaires	23,4	27,5	25,3
employés	16,4	42,8	28,7
Ouvriers	23,2	5,8	15
Ensemble	100	100	100

Chômage

En Ile-de-France, 48% des demandeurs d'emploi sont des femmes, contre 49,9% en France. Cette plus faible part des femmes dans la demande d'emploi par rapport à la province est une constante en Ile-de-France. Cet écart résulte d'une surreprésentation des cadres parmi les actives Franciliennes et d'un moindre chômage des employées.

Le poids du chômage de longue durée est également plus faible chez les femmes. Cela peut s'expliquer par un plus grand nombre d'embauches en contrats à durée déterminée, qui conduit plus souvent les femmes à sortir des listes puis à se réinscrire.⁽¹¹⁾

Temps partiel

En Ile-de-France, le temps partiel concerne principalement les femmes : 18% des femmes ont un contrat à temps partiel contre 4% des hommes. Si la proportion de salariés à temps partiel parmi les hommes est équivalente en Ile-de-France à la moyenne nationale, la différence est nette entre les femmes franciliennes (18%) et l'ensemble des salariées françaises (28%). Cet écart s'explique en partie par la différence de structure de l'emploi en Ile-de-France et en France entière ; en effet, il y a plus de cadres en Ile-de-France, or cette catégorie travaille moins à temps partiel.⁽¹²⁾

Articulation des temps

Le taux plus faible de salariées à temps partiel donne plus d'ampleur à la question de l'articulation des temps. En effet, on sait que concilier les temps de vie professionnelle et les temps de vie privée pose moins de problèmes pour les personnes à temps partiel, si tant est qu'il soit régulier, prévisible et non fragmenté... Aux journées de travail s'ajoutent les temps de transport pour les trajets domicile-travail. Ces temps de transports sont particulièrement longs et pénibles en Ile de France, rendant d'autant plus complexe l'organisation du quotidien. Les femmes salariées, à qui incombe la charge des tâches domestiques et familiales, sont ainsi confrontées à de nombreuses difficultés.

La question sera abordée de façon plus complète dans le chapitre III.

10 - Source : Insee, enquête emploi en continu en 2005

11 - Source : Bref Ile-de-France, n°38, septembre 2007

12 - Source : Bref Ile-de-France supplément n°3, octobre 2006

3 - Regards sur ...

Le cadrage politique et réglementaire d'une part, les quelques chiffres socioéconomiques d'autre part, donnent un aperçu du contexte dans lequel se situent, pour l'ARACT, la réflexion et l'action sur la question « hommes et femmes au travail ».

La dimension du genre dans les interventions en entreprise n'a été que rarement prise en compte. Dans les rapports de diagnostics, la question des femmes est au mieux évoquée en creux. Cependant, des travaux, de nature différente, ont eu pour objet la place des femmes dans le monde du travail.

Ainsi :

- La participation à une étude européenne sur la place des femmes dans le secteur des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) ;
- Un appui au projet « Dialogue social et égalité professionnelle », mené par la Direction départementale du travail et la délégation aux droits des femmes des Yvelines, avec des entreprises du département ;
- Une étude, avec le CEE, pour la DARES, intitulée « Genre et accords », étudiant le rôle des femmes dans les négociations des accords de RTT ;
- Des diagnostics sur le développement de la mixité à la demande de deux entreprises du bâtiment ;
- Les actions menées dans le cadre des projets Equal qui ont tous l'obligation d'inscrire, dans leurs travaux, l'impact du genre, notamment sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés.
- ...

Au-delà des enseignements de ces travaux spécifiques, repris ici sous forme d'extraits, il est intéressant de regarder ce que des actions sur d'autres sujets – la prévention des risques, la question des temps, les démarches compétences, le maintien dans l'emploi des seniors... peuvent nous apprendre sur l'impact du genre dans les situations rencontrées.

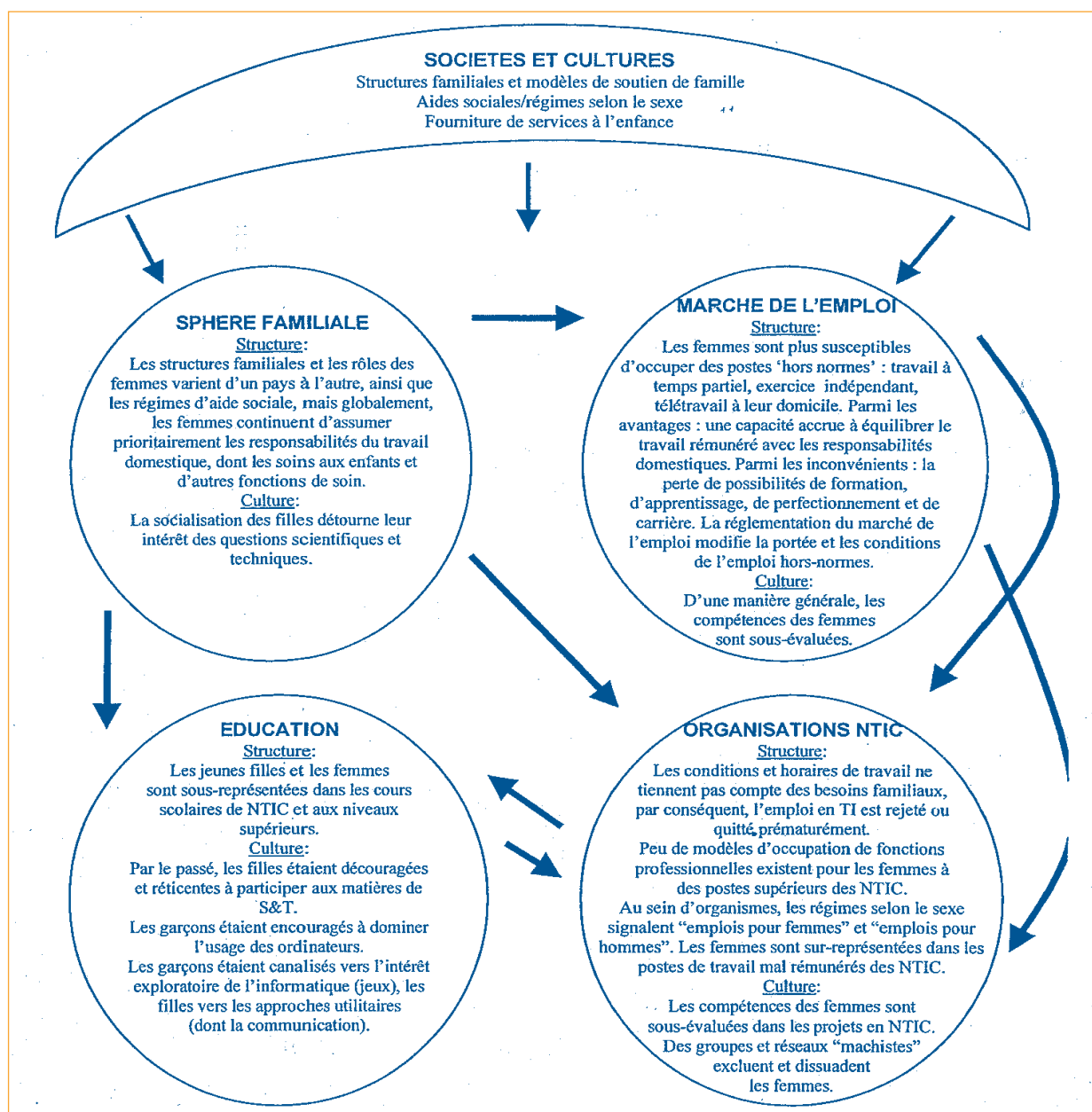
Six champs ont plus particulièrement été investigués à savoir,

- le marché du travail,
- les conditions de travail,
- les conditions d'emploi et l'organisation du travail,
- l'articulation des temps et le lien entre travail et hors travail, les parcours professionnels,
- la santé au travail,
- le dialogue social.

3.1 Marché du travail

Le recrutement est le premier lieu où se manifestent les questions de genre. Certes les offres d'emploi ne sont plus ciblées vers les hommes ou les femmes. Il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre de constats s'impose. En premier lieu, force est de constater que les emplois sont toujours fortement marqués par une ségrégation professionnelle. Pour exemple, l'étude dans le secteur des services à la personne révèle que, pour le panel des structures interrogées, 96 % des salariés sont des femmes ; et elles sont même 98% à l'Union nationale des ADMR. Dans le secteur de l'habitat social, « la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes n'est que très rarement évoquée par les organismes ». Cependant les chiffres parlent d'eux-mêmes : si les chargés du suivi social, les chargés d'accueil sont très majoritairement des femmes, elles ne sont plus que 20% dans les chargés de l'encadrement de proximité et il n'y en a aucune comme chargés de maintenance. Un point est intéressant à noter à savoir « que suivant les organismes, l'encadrement intermédiaire peut être majoritairement féminin ou masculin, cette particularité étant la plupart du temps liée à l'histoire de l'organisme ».

Dans le secteur des TIC (Technologies de l'information et de la Communication) , récent en comparaison de l'industrie et où l'on pourrait penser que les stéréotypes ne jouent pas, « il existe ... un profond déséquilibre de participation entre les femmes et les hommes et dans le même temps une demande non satisfaite de spécialistes de niveau intermédiaire ou élevé. Quoique variable d'un pays ou d'un secteur à l'autre, ce déséquilibre entre les genres et la pénurie de personnels qualifiés sont des traits communs du marché du travail des TIC en Europe » ; pourtant « les caractéristiques techniques de ces métiers ne rebutent pas particulièrement les femmes, ces métiers sont beaucoup plus divers et les compétences recherchées plus variées que les représentations communément admises. Les chemins pour y accéder sont multiples, et de nombreuses femmes exerçant ces métiers développent des arguments très positifs en faveur de ce secteur ». Une étude européenne à laquelle a participé l'ARACT a cherché à comprendre les raisons d'une telle situation en combinant des facteurs explicatifs en lien avec l'éducation et la formation, les conditions d'emploi et de travail, la culture technique et professionnelle. Cette étude a mis en évidence qu'au-delà des stéréotypes, c'est la combinaison de plusieurs facteurs qui contribuent à la ségrégation professionnelle horizontale et verticale : la formation initiale, l'orientation, les critères de recrutement, les conditions de travail incluant l'articulation des temps avec notamment la « culture » du présentisme et la non-prise en compte de la parentalité. (Voir le schéma ci-dessous de l'interaction des variables explicatives).



Les stéréotypes jouent encore dans de nombreux secteurs, notamment dans certains secteurs de l'industrie où « la population est féminine car les femmes sont reconnues pour leur dextérité ». Ce sont aussi les secteurs les moins qualifiés et les moins rémunérés. Les stéréotypes jouent toujours, même inconsciemment quand il s'agit de choisir un métier. Les chiffres ont montré une différenciation entre les orientations des filles et des garçons avec notamment un écart toujours aussi important dans les formations techniques. L'absence de culture technique chez nombre de femmes demandeuses d'emploi pose question au moment du recrutement dès lors que l'on veut développer la mixité dans tous les métiers, notamment dans ceux de production.

Dans cette entreprise « Les titulaires des postes de production ont, du moins pour les recrutements de ces dernières années un niveau certain en technique, du CAP au BTS. Certes, ils ne sont pas tous diplômés dans des métiers de la production, mais ils ont des diplômes qui leur assurent une bonne base technique comme le CAP de mécanique auto. Or sur le marché du travail, comme nous l'avons dit, on trouve très peu de femmes possédant des diplômes orientés industrie, ou même de simple base technique. C'est un frein majeur au regard du recrutement et des possibilités futures d'évolution, de mobilité interne ». En effet s'il est possible de former rapidement pour un premier niveau d'opérateur comme cela est le cas dans des recrutements selon la méthode ANPE des habiletés, sans formation technique complémentaire il sera quasi impossible d'évoluer.

Dans le BTP a priori il n'est jamais fait une opposition à l'arrivée des femmes, mais sont posés d'emblée des obstacles du point de vue de l'organisation sur les chantiers notamment des vestiaires, « on ne va pas investir pour une seule personne, et même pour plusieurs, c'est cher, cela ne rentre pas dans le budget du chantier »,

La question de la **pénibilité** est un point réhibitoire pour l'embauche de femmes comme si la pénibilité ne concernait pas les hommes.

« il est difficile d'avoir une femme comme maçon de cycle, ce travail n'est pas adapté pour une femme, en tout cas c'est à voir car c'est un travail pénible. Même si elle y arrive elle mettra beaucoup plus de temps, et le temps... »

Ce premier regard illustre le fait que, au-delà de la ségrégation professionnelle qui s'opère lors de la première orientation scolaire, comme le montre à l'évidence les chiffres clés, et qui engendre les ségrégations suivantes par des différences de choix d'études, les stéréotypes sont encore bien vivaces. Il est cependant certain que les conditions de travail, les conditions d'emploi, l'organisation du travail renforcent cette ségrégation.

3.2 Conditions de travail - Conditions d'emploi

Travail à temps partiel, horaires décalés, horaires fragmentés sont très vite évoqués dès lors que l'on porte une attention au travail des femmes.

Comme nous l'avons vu auparavant, même si en Ile de France les femmes sont moins à temps partiel que dans le reste de la France (18% contre 28%), le **temps partiel** est non choisi principalement dans les fonctions de nettoyage, gardiennage, travail ménager. Ces emplois, majoritairement dits non qualifiés « ont deux caractéristiques : d'une part le fait que les compétences techniques et relationnelles, mises en jeu dans ceux-ci ne sont pas reconnues, parce qu'elles sont considérées comme compétences naturelles dont les femmes font preuve dans la sphère domestique, et d'autre part le fait d'un grande **disponibilité temporelle** qui se traduit par des **temps de travail fragmentés, des horaires décalés** ».

En effet, le temps partiel, mais aussi les temps fragmentés sont bien connus notamment dans le secteur de la grande distribution.

« c'est le métier de caissier(e)s qui est le plus concerné par cette organisation du temps. Ce sont plus souvent des femmes. Ces dernières ne sont pas majoritaires dans les effectifs (41%), sauf dans les supermarchés et les services annexes à la production. Mais la proportion de temps partiel parmi les femmes est supérieure à celle des hommes (38,2% contre 11,7%) ».

A ceci s'ajoute souvent la « non-prise en compte des déplacements, ou les changements de planning » qui ne tiennent pas toujours compte des délais de prévenance. Il devient alors difficile de prévoir sa vie hors travail. Dans les transports routiers de voyageurs, 27,6% des salariés étaient à temps partiel en 2000. Parmi eux, on dénombrait 43,2% de femmes. Il est à noter que ce temps de travail est rarement en continu.

D'autres secteurs que ceux qui ne demandent pas de haute qualification sont aussi soumis à des conditions de travail et d'emplois difficiles.

« Beaucoup notent que les conditions d'emploi et de travail amoindrissent l'attractivité des métiers du secteur des TIC pour les femmes :

- un abus du présentéisme et de longues heures de travail avec un faible taux de prédictibilité,*
- une difficile articulation entre vie professionnelle et vie sociale,*
- une relative ségrégation entre femmes et hommes dans le recrutement et dans les emplois,*
- de difficultés de promotion et de mobilité*
- des inégalités de salaire,*
- la progression du recours aux CDD et au travail en free-lance, important dans ce secteur, peut être synonyme de souplesse, mais aussi de précarité, particulièrement pour les femmes ayant des responsabilités familiales ».*

Accès au travail et accès à l'emploi.

« Les conditions d'accès au travail sont en Ile de France un élément de la qualité de vie et des conditions de travail », or il faut noter « la fragilité des équilibres entre organisation des transports, temporalité des entreprises et rythmes personnels dans une grande métropole ».

S'ils pèsent dans les recrutements par exemple dans le secteur de la coiffure qui a « des difficultés à recruter de jeunes apprentis, du fait d'un accès difficile au lieu de travail, ce phénomène est renforcé lorsque les horaires sont décalés ou atypiques ». Cette situation devient encore plus problématique lorsqu'il y a présence d'enfants où à la difficulté d'accès au lieu de travail s'y ajoutent les difficultés à trouver un mode de garde, aux horaires parfois très contraignants.

« Évoquons la situation des femmes qui sont obligées d'abandonner leurs emplois qui leur demandent des déplacements compliqués, fatigants, mais qu'elles accepteraient...si elles trouvaient des systèmes de garde d'enfants qui leur permettent de s'organiser. C'est donc la garde des enfants qui s'articule à la mobilité quotidienne ».

Et les études montrent que ce sont les femmes qui « choisissent » leur travail en fonction de ces contraintes, c'est à dire au plus près de leur domicile afin de limiter les temps de transport.

« Les hommes se déplacent plus et plus loin que les femmes. La différence se fait surtout sur les longues distances puisqu'un homme sur dix effectue des trajets d'au moins 21 Kms, contre seulement 5,5 Kms pour les femmes ».

« Dans l'hôtellerie-restauration, même si les liens de cause à effet n'ont pas été formellement mis en évidence, entre difficultés de recrutement et fidélisation des salariés d'une part, et faible niveau de rémunération et conditions de travail difficiles d'autre part, la question des horaires décalés, à savoir temps libre l'après-midi mais horaires tardifs le soir qui posent entre autres le problème des transports, peut constituer un frein aux vocations ».

3.3 Organisation du travail

Ce sont souvent les caractéristiques de l'**activité** ou la **demande clients** qui rythment les horaires de travail.

Dans le secteur de la propreté, deux tiers des agents sont à temps partiel. « Le temps partiel et les horaires décalés sont liés à l'exigence des clients principalement en milieu tertiaire ».

Dans le secteur de la distribution, face aux contraintes de la fréquentation variable des magasins, « l'entreprise peut avoir recours au temps partiel ou au temps fragmenté. De fait les deux sont très souvent combinés ».

A ceci s'ajoute dans de nombreux cas, notamment dans le secteur du nettoyage et des services à la personne, **l'éclatement des lieux d'exercice de l'activité**. Dans ces cas « les raisons d'insatisfaction concernent en majorité l'organisation et le temps de travail ; **éloignement des chantiers** ; non prise en compte des **déplacements** pour les temps partiels ; changement de planning ; conditions de travail souvent différentes pour les hommes et pour les femmes, les hommes bénéficiant plus souvent de temps plein que les femmes qui sont également plus souvent en horaires décalés ».

L'organisation de l'activité pose aussi problème quand il s'agit de développer la **mixité** dans des secteurs jusque là exclusivement tenus par des hommes et où la **polyvalence** est la règle :

« l'existence de postes « durs » ou du moins difficilement accessibles à des femmes met en question l'organisation du travail basée dans certains secteurs sur une grande polyvalence. Une investigation plus approfondie des situations de travail sur ces postes, lors de leur tenue par des femmes, est indispensable pour trouver les solutions compatibles avec l'organisation ».

Ce développement de la mixité avec ses incidences sur l'amélioration de certains postes a des effets bénéfiques pour tous, ainsi « l'intégration de femmes a nettement amélioré les conditions de travail et de sécurité dans les ateliers ».

Les conceptions industrielles sont pour la plupart basées sur des références ergonomiques masculines, ce qui limite dans nombre de situations l'accessibilité de ces postes à des femmes, à moins de les améliorer a posteriori. Dans la majorité des cas, les femmes accédant à ces postes doivent s'adapter et disent ainsi « faire un métier d'homme » et non tout simplement « exercer tel métier ». Les études et témoignages sur les soudeuses des chantiers navals de Saint Nazaire ou dans des entreprises de chaudronnerie sont éloquentes à ce sujet.

Marché du travail, conditions et organisation du travail, conditions d'emploi sont fortement liés quant aux incidences que les éléments qui les constituent ont sur le travail des femmes. La question du temps de travail et des horaires devient souvent centrale. Celle-ci se pose avec acuité pour les femmes dans la mesure où, comme cela a été évoqué, c'est sur elles que repose encore majoritairement l'organisation de la vie familiale. Cependant, avec l'évolution de la société notamment sur le plan de la famille - divorces plus fréquents, garde partagée, familles monoparentales... - le traitement de l'articulation des temps de travail et des temps hors travail devient une question aussi importante pour les hommes que pour les femmes.

3.4 Articulation des temps

« Dans une région capitale comme l'Île de France, la notion de « **péri-travail** », entre travail et hors travail, prend tout son sens. En effet, les contraintes temporelles, pour les salariés et les entreprises, ne se limitent pas à l'organisation du temps de travail. Les frontières entre le temps de l'activité rémunérée et les autres temps de la vie quotidienne sont de plus en plus floues. À commencer par les questions liées aux déplacements, notamment entre le domicile et le lieu de travail. (...) Toutes les catégories de salariés sont concernées par la question des **trajets entre le domicile et le travail** et l'articulation des temps, mais plus le temps est fragmenté, plus les horaires sont décalés, plus les contraintes extérieures au travail (contraintes familiales par exemple) sont importantes, plus la difficulté s'accroît, avec des temps de plus en plus désynchronisés et l'impression de ne plus rien maîtriser... Si les hommes sont concernés autant que les femmes par les questions d'articulation des temps, ces dernières sont

toutefois plus nombreuses à en subir les conséquences, jusqu'à rester en dehors ou se retirer du marché du travail». Ce ne serait donc pas porter une attention particulière aux femmes que de s'intéresser à l'articulation des temps, mais tout simplement s'interroger sur une des causes de difficultés de recrutement dans certains secteurs.

Face aux contraintes de la fréquentation variable des magasins, « l'entreprise peut avoir recours au temps partiel ou au temps fragmenté. De fait les deux sont très souvent combinés. Les pics de fréquentation d'un magasin étant peu prévisibles, les salarié(e)s peuvent être appelé(e)s au dernier moment. Si l'on inclut le temps du déplacement, le temps de travail effectif rémunéré comparé au temps consacré au travail peut être faible ».

L'organisation de la société correspond encore largement à des horaires de travail standards (8h-12h/ 13h-17h). Or les évolutions actuelles font, qu'avec le développement des horaires atypiques, la conciliation des temps est de plus en plus difficile.

L'amplitude des horaires qui s'accompagnent souvent d'un horaire tardif ou très matinal, alors qu'il n'y a pas de **transports** en commun, a pour conséquence pour les familles l'obligation d'avoir deux voitures et une organisation acrobatique pour la **garde des enfants**. Cette situation devrait nous interroger sur l'aménagement des territoires quant aux transports, aux horaires des services,... à l'impact que ceux-ci vont avoir sur les salariés, les hommes et les femmes.

La question des transports – disponibilité, accessibilité, nature, durée... notamment entre banlieues, est une question récurrente en Ile de France. Elle intéresse autant les chefs d'entreprise que les salariés, hommes et femmes.

Temps rémunéré / temps non rémunéré

Une autre dimension du temps est à prendre en compte. En effet, le poids du temps contraint reste supérieur pour les femmes. Les résultats des dernières enquêtes «emploi du temps» de l'INSEE ont révélé à quel point la division sexuelle du travail est prégnante en France. Malgré le maintien des femmes sur le marché du travail, deux tiers du travail domestique sont effectués par celles-ci.

Cette situation a très peu évolué : si l'activité domestique semble légèrement mieux partagée, ceci est dû pour l'essentiel à la réduction du temps consacré par les femmes aux « tâches à dominante féminine », du fait de leur investissement professionnel, plutôt qu'à un investissement supérieur des hommes dans les tâches domestiques. Ce déséquilibre n'est pas compensé, comme on pourrait logiquement le penser, par un surinvestissement professionnel des hommes et un sous-investissement professionnel des femmes : si l'on considère le temps contraint, c'est-à-dire la somme du temps professionnel et domestique, on constate que les femmes ont une demi-heure par jour environ de plus de temps contraint, temps que les hommes consacrent aux loisirs...

La difficile articulation des temps a aussi son incidence sur la formation continue. Le secteur des TIC est un bon exemple.

Dans le secteur des TIC« quels que soient les postes occupés, toutes les personnes se retrouvent pour dire que les conditions d'exercice du métier « génèrent un stress latent car il est prenant et nécessite d'être toujours à la hauteur, informé techniquement . Il faut donc faire de l'auto-formation en permanence, non parce que cela est demandé, mais parce que c'est une question de responsabilité. Il est impératif de travailler et lire le soir ou le week-end, pour rester dans la course . Une actualisation permanente des connaissances et compétences est impérative pour s'adapter à la rapidité des évolutions. (...) l'auto-formation est une pratique courante via la Web, les réseaux plus ou moins informels ou encore l'apprentissage entre collègues de travail. Ces pratiques, instaurées bien souvent en dehors des horaires de travail, ne sont pas sans poser des problèmes de disponibilité pour les femmes avec des responsabilités familiales ».

Temps de travail, temps hors travail, temps de transport, temps de formation, temps de la vie familiale, sans oublier ces temps non évoqués ici que sont les temps de la vie sociale (engagements associatifs, engagements syndicaux ou politiques) et temps de loisir sont tous en interaction les uns avec les autres et dépendent de l'importance que l'on donne à l'un plutôt qu'à l'autre. Tout au long de la vie professionnelle des femmes et des hommes, ces différents temps revêtent une importance différenciée.

La Réduction du temps de travail a été l'occasion de pointer les représentations et pratiques du temps de travail. « Les 35 heures (...) ont marqué une rupture, positive en général, avec le passé, puisqu'elle leur permet une meilleure conciliation ». « Les hommes ont une appréciation beaucoup plus modérée de la situation présente et de la RTT dont ils parlent avec retenue ? Pour eux, la RTT est plutôt un bon système, avec ses avantages et ses inconvénients, qui surtout bouscule leur activité et leur organisation. Mais la RTT est surtout appréciable à leurs yeux pour ce qu'elle apporte aux femmes. En effet, les hommes semblent avoir (ou avoir construit à l'occasion des 35 heures) une représentation spécifique du temps de vie familiale auquel ils attribuent une plus grande importance pour les femmes que pour eux-mêmes, le temps étant pour eux avant tout un temps de vie professionnelle ».

Dans les négociations sur le temps de travail, l'Ile de France montrait des caractéristiques différentes de la Province. Ainsi une analyse de 800 accords Aubry signés en Ile de France a « mis en évidence le fait que 46% des mandaté-e-s signataires d'accords étaient des femmes, alors que ces dernières ne représentent en France que 20,5% des délégués syndicaux.(...) **Les femmes surtout en Ile de France, se sont fait mandater – ou ont été mandatées-du fait de l'enjeu sur le temps de travail** ».

Parcours professionnels

Les parcours professionnels sont fortement marqués par l'importance que les uns et les autres accordent à leur vie professionnelle. Ils sont aussi induits par la première orientation scolaire, le choix des études et des emplois envisagés. Ceux-ci renforcent la ségrégation professionnelle et handicapent plus tard les évolutions professionnelles, les changements, voire les reconversions.

Dans le secteur de la propreté, les femmes représentent plus de 65 % des salariés. Elles sont 87 % parmi les employés, et elles constituent 80% de la maîtrise administrative. En revanche, elles sont **moins présentes lorsque la qualification augmente** (32 % de la maîtrise d'exploitation et 25 % de cadres).

Les parcours professionnels sont dépendants de **l'accès à la formation** tout au long de la vie, or, celui-ci est rendu difficile quand l'articulation des temps, le transport, l'éloignement..., sont problématiques, mais aussi quand le niveau de qualification est très bas, ce qui est le cas pour un grand nombre de femmes dans certains secteurs des services.

De plus, quand le travail s'effectue à temps partiel et, qui plus est, décalé « la dispersion dans le temps et l'espace...fait obstacle à la mise en place de formation, à un suivi dans l'entreprise ».

Dans la fonction publique d'Etat ou territoriale, la formation qui suit la réussite aux concours peut exiger l'éloignement de 3 ou 6 mois, voire plus, loin parfois très loin du domicile. Il s'ensuit des choix cruciaux ; et nombre de femmes pour préserver l'équilibre familial renoncent aux concours (ce qui n'est pas le cas des hommes), ce qui stoppe bien souvent l'évolution de leur carrière.

La compétence est au cœur des parcours professionnels : compétence à avoir, à acquérir, à maintenir. Force est de constater que la compétence des femmes ne se mesure pas selon les mêmes critères que celle des hommes.

« Les femmes doivent aussi toujours être au top. Elles doivent mettre en avant plus de compétences que les hommes pour un même poste, ou pour être écoutées. La pression du commercial est aussi très forte. Elle l'est encore plus sur les femmes, car les attentes du recruteur vis à vis d'une femme sont plus importantes que vis à vis d'un homme : 'elle a été recrutée car elle doit pouvoir séduire plus facilement un homme', et rapporter ainsi plus de marchés. S'il n'y a pas de résultats plus performants comparativement avec un homme, cela est analysé comme un manque de compétences ».

« Alors que dans les TIC, les compétences des TIC ne sont pas obligatoirement des compétences techniques, le poids des critères techniques (surtout des profils masculins) est plus lourd que celui des critères relationnels (surtout des profils féminins). Il y a surpondération de ceux-ci et cela se décline par une différence salariale, une moindre présence dans l'encadrement. Par ailleurs, la pratique des réseaux est généralement moins développée parmi les femmes et la demande d'aide entre collègues aboutit parfois à des doutes sur leurs capacités, entre autres techniques ».

Comme on le voit, le **poids des stéréotypes** est fort quand il s'agit de **reconnaître les compétences**. Les compétences sociales ou relationnelles sont souvent distinguées des compétences techniques. « Le fait de parler d'inné, de naturel, de compétences féminines semble signifier que ces compétences ne soient pas acquises et donc ne peuvent être reconnues et rémunérées. Ce terme pourrait accroître les risques de discrimination du fait qu'il semble vouloir dire qu'il existe des différences « naturelles » ayant un impact dans l'activité professionnelle.(...) »
« La construction d'une nouvelle approche de la compétence intégrant le genre est encore loin d'être réalisable du fait de deux obstacles majeurs : la remise en cause des classifications professionnelles et éventuellement de la **hiérarchie salariale** qui en découle, d'une part et d'autre part, le flou existant et persistant autour de la notion de compétence notamment lorsqu'il s'agit d'emplois féminins »⁽¹³⁾.

Dans la synthèse des entretiens de femmes de l'étude WWW-ICT, il est noté que « chez les hommes, les changements professionnels sont plus dictés par la **construction stratégique** d'un parcours alors que, chez les femmes, ils correspondent plus à des opportunités, voire à de la curiosité mais surtout à la nécessité de **compatibilité avec la vie familiale** ».

Cet investissement dans la vie familiale est souvent présent à l'esprit lorsqu'il s'agit de faire évoluer une femme. « s'il n'y a pas de différences de rémunération entre les femmes et les hommes au moment de l'embauche, le décrochage se fait par la suite, lors des promotions. Celles-ci sont plus difficiles pour les femmes en raison de leur **non disponibilité présumée** permettant à l'une d'affirmer : 'la maternité est discriminante' ». Si donc a priori, est affirmé que dans ce secteur il n'y a pas de différences marquées à l'embauche, le parcours professionnel se différencie rapidement d'autant plus si la femme quitte l'état de célibataire : on ne lui fait plus confiance sur sa disponibilité en terme de présence au travail au regard des contraintes du travail inhérentes (du moins affirmées comme telles) à ce secteur. »

C'est ainsi que se construit petit à petit un **plafond de verre** qui bloque l'évolution professionnelle.

« Le plafond de verre désigne l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles qui peuvent rendre compte d'une certaine rareté des femmes en position de pouvoir et de décision dans les organisations publiques, dans les entreprises, mais aussi dans les associations ou dans les syndicats »⁽¹⁴⁾.

13 - Rachel Silvera, *les approches de la compétence en terme de genre, communication au colloque Travail, qualification, compétences, ISERES-CGT, 19-20 octobre 2000*

14 - Jacqueline Laufer, in « Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches », publication du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, 2002

Hors toutes discriminations visibles ou invisibles, le choix des filières d'enseignement supérieur ne prédispose pas les femmes à occuper des postes qui favorisent leur évolution ou des postes stratégiques de direction. Dans une entreprise, si le chef de chantier a bien souhaité avoir des femmes, « la question de leur évolution pose problème car les compagnons ne sont pas prêts à être commandés par des femmes ».

L'analyse des accords d'égalité professionnelle, signés suite à la loi de 2001, montre que nombre d'entreprises ont tenté de débusquer les causes qui d'une manière visible ou invisible instaurent un plafond au déroulement de carrière des femmes. Une des premières causes est l'impact de la maternité au début de la vie professionnelle. Dans certaines entreprises, c'est aussi au début de la vie professionnelle que doit se faire l'expérience de l'international qui conditionne l'évolution future.

Par ailleurs, les critères d'évaluation contribuent eux-aussi au plafond de verre car ils sont établis par les hiérarchiques (hommes) avec souvent un axe de vue construit selon une vision masculine de la société.

3.5 Santé au travail

La santé au travail est un axe majeur des interventions de l'ARACT Ile de France. Cependant, la prise en compte du genre fait défaut. Même si certains rapports font état de la présence de femmes – 100% des effectifs d'un atelier parfois –, la santé et les conditions de travail sont étudiées par le prisme du poste et de l'activité, mais sans distinction de genre.

Dans le document sur le secteur de l'habitat social : « A priori, au regard des enquêtes et du diagnostic, il n'existe aucune spécificité liée au genre dans cette solution (réhabilitation, une opportunité de prévention de l'usure professionnelle). Les hommes et les femmes sont exposés et donc mis en difficulté de la même façon et leur regard est tout aussi important à l'égard du patrimoine. L'organisation des espaces et de l'architecture des lieux peut renforcer la pénibilité des tâches effectuées et parfois apporter un sentiment d'insécurité. C'est le cas des pentes trop fortes pour l'accès au local poubelles, mais ce peut être aussi la configuration d'un espace d'accueil avec un guichet qui peut générer de l'agressivité de certains habitants ».

D'autres textes font remarquer qu'au-delà des effets nocifs du travail posté, dénoncé de longue date par les syndicats, la journée coupée allonge anormalement le temps de veille et empiète sur le temps de sommeil. Le manque de sommeil est considéré comme un des facteurs de risques d'accidents : accidents sur le lieu de travail, accidents de trajets domicile-travail, accidents domestiques.

Les TMS sont une préoccupation et comme il a été noté en deuxième partie, il est important de regarder les chiffres en tenant compte des catégories socioprofessionnelles. « Les femmes sont en effet minoritaires parmi les ouvriers, car surtout présentes dans le secteur des services. Pourtant, les femmes représentent 58% des cas de troubles musculo-squelettiques (TMS) reconnus comme maladies professionnelles en 2003. Ces pathologies, d'origine multifactorielle, sont dues à des facteurs physiques (travail sur écran, postures pénibles ...), organisationnels (travail répétitif ...) et psychosociaux, notamment le ressenti de la charge mentale, de la latitude décisionnelle et du soutien social. Si globalement femmes et hommes semblent exposés de façon comparable aux facteurs de risques de TMS, en revanche au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle les femmes y sont surexposées du fait de leurs conditions particulières de travail. La répartition sexuée des tâches au sein des métiers se reflète dans les contraintes et pénibilités subies par les salarié(e)s ».

Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ?

Pour une même profession, le travail des femmes est très différent de celui des hommes. On demande plus souvent aux hommes des efforts brefs et intenses et aux femmes de la minutie, de la rapidité, de l'acuité visuelle et de la concentration (Messing 1996). Ces deux types de tâches sont fréquemment étiquetées « lourdes » pour les hommes et « légères » pour les femmes. Ainsi, les hommes nettoyeurs conduisent les machines (17% contre 2% de leurs homologues féminines) et portent les sacs (15% contre 4%), tandis que les femmes lavent les toilettes et passent le chiffon. Dans le découpage de viande, les hommes découpent les carcasses à la tronçonneuse et portent plus souvent des charges tandis que les femmes découpent plutôt les filets de poulet au couteau : 42% d'entre elles effectuent des gestes répétitifs avec un temps de cycle de moins d'une minute contre 27% des hommes.

Les risques les plus souvent associés au travail dans les représentations sociales traditionnelles – efforts physiques intenses, expositions au bruit, aux intempéries, aux produits chimiques ... – concernent majoritairement des hommes. Mais les femmes sont en revanche en première ligne en ce qui concerne les divers risques organisationnels et psychosociaux au travail. De ce fait, loin d'être protégées, les femmes sont majoritaires parmi les salariés atteints de troubles musculo-squelettiques, qui, aujourd'hui, constituent de loin la principale cause de maladies professionnelles.

Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri – Nicole Guignon, DARES/ Regards sur la parité, édition 2008

3.6 Dialogue social

La loi de 2001 a introduit l'obligation de négocier spécifiquement sur l'égalité professionnelle dans les entreprises et d'introduire dans toutes les autres négociations entre les partenaires sociaux l'obligation d'étudier l'impact du genre dans les dispositions prises.

Dans le cadre du projet Dialogue social et égalité professionnelle, plusieurs rencontres ont regroupé des entreprises représentées chacune à la fois par leur directeur(trice) des ressources humaines et des représentant-e-s des organisations syndicales. Elles ont eu pour thème la négociation en entreprise suite à la loi de 2001. Les échanges se sont organisés autour des enjeux, des étapes de la négociation, des points forts et des axes de la négociation, enfin les attentes des uns et des autres pour de telles rencontres. D'emblée, il est apparu que le sujet de l'égalité homme-femme est complexe pour les entreprises, tant pour les représentants syndicaux que pour les DRH, et qu'il est difficile d'aborder un point sans le resituer dans l'ensemble (exemple : le rapport de situation comparée, la stratégie de l'entreprise, la volonté de changer les choses, ou encore, les salaires, le temps de travail, la maternité, mais ce sont des hommes qui négocient le salaire des femmes, ...). Ci-dessous quelques propos significatifs, tirés de la synthèse des travaux, illustrent ces moments d'échanges.

Les motivations, les enjeux

Entreprises	DRH	Organisations Syndicales
X1	Il existe une très forte motivation de la DRH d'impliquer l'ensemble de l'entreprise dans ce débat car il existe de nombreuses bonnes pratiques qui ne sont pas visibles.	Il s'agit d'une volonté du groupe et de la direction. La présence d'une femme à la tête du groupe est une donnée essentielle sur les orientations qui sont fixées notamment concernant l'articulation des temps de vie (création de crèche par exemple).
X2	L'entreprise connaît un taux de féminisation très important : environ 75% des effectifs y compris dans l'encadrement (60%), mais dans les sphères de décision, les proportions s'inversent.	Les organisations syndicales estiment le sujet d'importance mais ont décalé l'ouverture des négociations pour donner la place à des sujets considérés comme plus urgents.
X3	Volonté forte de la direction d'ouvrir l'industrie automobile aux femmes. La question est orientée vers les aspects relatifs à la mixité des emplois.	Très forte motivation pour aller vers une plus grande motivation des effectifs. Car outre les enjeux relatifs aux besoins de main d'œuvre, les conditions de travail et de sécurité ont été très nettement améliorées avec l'arrivée des femmes dans les ateliers.

Les étapes de la négociation.

Les entreprises et les organisations syndicales évoquent un manque de temps faisant passer la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes après les autres négociations

Entreprises	DRH	Organisations syndicales
X3	Un accord a été signé en 2003 sur le plan national. Il est décliné par site	Les organisations syndicales se sont saisies du sujet il y a un an avec la formation de la commission égalité sur ce sujet. Le label égalité a été un élément déterminant dans l'accélération du processus d'appropriation du sujet. Les premiers résultats sont tangibles avec 10,2 % de femmes dans les ateliers, et 20 femmes promues à la maîtrise.

Les points forts de la négociation

Entreprises	DRH	Organisations syndicales
X4	La pratique de la négociation est ancienne. Le fait syndical est reconnu.	Ce sont des accords où l'on voit l'intention de faire évoluer la situation. La DRH a une attitude très transparente, la langue de bois ne fait pas loi. Il existe une réelle volonté de travailler ensemble
X2	La réflexion sur ce sujet existe depuis plusieurs années. Il existe une démarche concertée sur ce sujet avec les partenaires sociaux car depuis 2001 c'est un sujet d'échange 2 fois par an	La direction est ouverte à une négociation
X3	Une formation a été proposée à la commission égalité professionnelle. Une passerelle a été faite avec le rectorat de Versailles pour ouvrir ces métiers de l'automobile aux jeunes filles	Le travail se fait dans la commission égalité. Les syndicats se calquent sur la négociation qui a eu lieu sur le plan national car il s'agit d'un sujet consensuel.

Les axes forts de la négociation.

Entreprises	DRH	Organisations syndicales
X4	La réflexion sur le plafond de verre est centrale, notamment sur les jeunes femmes avec enfants en bas âge.	Aller vers les écoles Avoir une embauche importante de femmes. Avoir une enveloppe budgétaire pour les rattrapages divers F/H
X5	La formation sur l'égalité. La recherche d'indicateurs d'analyse et de progrès ; Tisser des liens avec les écoles. Permettre aux hommes de mieux articuler les temps de vie professionnelle et familiale (partir à 17 H, prendre des congés parentaux,...)	Les populations sensibles que sont les ETAM ou assimilés cadres dont les perspectives d'évolution sont faibles : voir comment faire des passerelles vers d'autres fonctions. La formation des femmes Les salaires moyens où il existe des disparités de l'ordre de 5 à 20% gommé par l'effet de l'ancienneté et de l'âge. Une réflexion sur les indicateurs en cours.

Les attentes du groupe d'échange

Entreprises	DRH	Organisations syndicales
	Avoir connaissances des expériences existantes. Pouvoir formaliser pour passer de l'intention à l'action	Faire jouer la solidarité inter-entreprises. Que des groupes de réflexions les aident à avancer.
		Avoir des outils méthodologiques pour réaliser un diagnostic. Disposer d'indicateurs précis pour pouvoir faire des analyses plus fines notamment des salaires. Envisager comment intégrer l'égalité professionnelle dans la gestion prévisionnelle des compétences.

4 - Éléments pour la réflexion et l'action

Les lois, décrets, orientations, accords, aides aux entreprises, ..., sont autant d'outils pour la prise en compte du genre dans toutes les actions et interventions menées par l'ARACT dans la sphère du travail, que ce soit dans ou hors des entreprises.

Toutes ces dispositions permettent d'aborder l'amélioration des conditions de travail des salarié-e-s en donnant les moyens d'un éclairage sur des aspects de différenciation entre les hommes et les femmes dans la mesure où un certain nombre d'inégalités de traitement subsistent. L'arsenal de mesures, pour certaines contraignantes, est parfois difficile à utiliser car souvent à combiner. Les dynamiques internes aux entreprises, dans les territoires en particulier les bassins d'emploi, tardent à naître ou à perdurer dans le temps. Cependant depuis plusieurs années la situation des femmes évolue, mais il reste encore beaucoup à faire. Ici et là, des initiatives sont prises.

Les éléments de capitalisation présentés dans ce document permettent d'approcher ce que pourrait être une « approche intégrée du genre » dans la méthodologie d'intervention, c'est à dire une intervention prenant en compte les différences qui existent entre les hommes et les femmes dans le champ du travail, au sein de l'entreprise, et qui articule autant que faire se peut avec le péritravail et le travail non rémunéré. Quelques outils sont disponibles pour les entreprises...

4.1 Dans l'entreprise : outils de diagnostics et d'actions

- Le rapport de situation comparée instauré par décret suite à la Loi de mai 2001 est un bon outil pour les entreprises, et bien qu'il soit seulement obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, les indicateurs qu'il contient peuvent être utiles à toutes les entreprises.
- Les critères pour l'obtention du Label Egalité sont d'autres indicateurs qui peuvent aider à faire un diagnostic sur la situation de l'entreprise au regard de la situation comparée des hommes et des femmes.
- La « démarche compétences » dans son impact sur le recrutement, le développement de l'employabilité, l'élaboration des parcours professionnels ainsi que la reconnaissance de l'expérience, l'actualisation des systèmes de classification, et de l'équité salariale notamment est un outil qui peut soit faire évoluer les organisations au regard du genre, soit renforcer les inégalités si dans les décisions prises la question hommes/femmes n'est pas étudiée.

Rapport de situation comparée

Le rapport de situation comparée (RSC) complémentaire du Bilan Social est une vision de l'entreprise à un moment donné. Cette photo permet de repérer des différences de situation des hommes et des femmes dans l'entreprise et de s'interroger sur la raison des écarts. Il permet également de donner des éléments objectifs pour amorcer la négociation collective. Établi plusieurs années de suite, il mettra en évidence les évolutions. Cependant la lecture de chiffres et ce qu'ils disent réellement n'est pas toujours facile à faire. Le guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches, élaboré par le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, apporte des informations pratiques, à partir notamment d'un document de la CFDT dans lequel on trouve des exemples de comparaisons de données fournies par le RSC et des « bonnes » questions à se poser face à des chiffres bruts.

Du bon usage des indicateurs

Conditions générales d'emploi :

- Effectif par catégorie et par sexe - Effectif par âge et par ancienneté - Effectif par statut
- Effectif selon la durée et l'organisation du travail

Ce qu'il faut chercher

- La différence du taux de féminisation des catégories professionnelles de l'entreprise et le repérage des seuils difficiles à franchir par les femmes ;
- La place respective des hommes et des femmes sous contrat à durée déterminée, travail saisonnier ou temporaire ;
- Les différentes causes d'absentéisme et leur durée respectivement pour les hommes et pour les femmes.

Les questions à se poser

- Les différentes formules d'organisation du temps de travail ont-elles une incidence sur l'affectation des femmes aux différents postes de travail ?
- Le travail à temps partiel a-t-il une conséquence sur l'évolution professionnelle des femmes ?
- L'absentéisme est-il lié au poste occupé ?

Évolution professionnelle : Embauches et départs - Promotion - Formation

Ce qu'il faut chercher

- Différence éventuelle de situation ou de traitement entre les hommes et les femmes face à l'embauche et aux départs
- à l'affectation au poste de travail, à la qualification, à l'accès aux promotions et aux formations.

Les questions à se poser

- Les chiffres sur la promotion, rapprochés de ceux qui sont relatifs à l'âge et à l'ancienneté moyenne dans le poste, permettent-ils d'identifier les seuils difficiles à franchir par les femmes ?
- La promotion est-elle liée à la participation à la formation professionnelle continue ?
- Existe-t-il des différences par catégorie et par sexe dans l'accès à la promotion par le biais de la formation professionnelle ?

Conditions de travail : Organisation du travail

Ce qu'il faut chercher

- Lecture et rapprochement des données en termes d'organisation du travail et de rémunération.
- Il est cependant utile de se reporter également aux données relatives à la qualification, aux promotions et à la durée.

Les questions à se poser

- Les différentes formes d'organisation du travail conduisent-elles :
 - À une différence de rémunération entre les hommes et les femmes ?
 - À une différence dans l'accès à la promotion entre les femmes et les hommes ?
- Dans quelles mesures, les conditions de travail actuelles font que certains emplois ne sont principalement occupés que par des femmes ou par des hommes ?

Label égalité

Afin de valoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises, un Label Egalité a été mis en place fin 2004, à l'initiative du Ministère du Travail. Il récompense l'exemplarité des pratiques des entreprises, administrations ou associations dont le dossier a été jugé recevable par l'organisme de certification, l'AFAQ. L'évaluation se fait sur plusieurs critères répartis dans 3 champs :

- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle,
- la gestion des ressources humaines et du management et
- la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Encouragé par l'Etat, soutenu par les partenaires sociaux, le Label égalité peut être décerné à toute entreprise, quelle que soit sa taille ou son activité (une version à destination des PME-PMI existe depuis 2006).

Les démarches compétences

L'ouvrage de l'Anact « les démarches compétence » de Antoine Masson et Michel Parlier apporte une méthodologie d'action qui peut être mise en œuvre en réponse à certaines interrogations de l'analyse d'un rapport de situation comparée. La présentation de la construction du dispositif compétence de l'entreprise, dans le cadre d'une démarche compétences, « regroupe des outils spécifiques, par exemple, le référentiel de compétences, et des règles permettant de définir principalement les formes des progressions professionnelles, de l'évaluation, de la reconnaissance, voire de la rémunération des compétences ». Les étapes du dispositif peuvent être l'occasion de repérer les incidences cachées induites par le poids des habitudes, la culture de l'entreprise, les stéréotypes sociaux, ...et qui, in fine ont engendré d'une part une différence de traitement entre les femmes et les hommes et d'autre part un mode de fonctionnement basé uniquement sur des références masculines (puisque établies uniquement par des hommes). En encadré, les étapes de la construction du dispositif de compétence de l'entreprise illustrent combien une construction prenant en compte le genre peut apporter une plus value pour la gestion des femmes et des hommes.

Construction du dispositif compétence de l'entreprise

Élaborer les référentiels de compétences des métiers :

Déterminer un langage commun : Identifier les compétences est une opération-clé d'une démarche compétence

Définir le cadre de l'évaluation des compétences : le cadre classique de l'évaluation des compétences est l'entretien professionnel entre un salarié et son responsable hiérarchique.

Définir les règles de progression professionnelle. Si l'évolution professionnelle est un des deux critères de réussite des démarches compétence, les règles collectives la définissant ont besoin de faire l'objet d'un large consensus. Elles nécessitent d'être formalisé dans un accord d'entreprise.

La validation d'une compétence

Les moyens de la progression professionnelle

Les parcours d'évolution professionnelle dans les métiers

Les règles de la mobilité professionnelle

Construire le dispositif de reconnaissance

Un carrefour pour la démarche

Des réticences à dépasser

Créer un lien direct ou indirect entre compétences et rémunération

Agir sur « Les démarches compétences » Masson –Parlier Edition de l'Anact 2004

Services aux salariés dans l'entreprise

Certains employeurs ont compris que pour attirer les salariés, les garder - et si possible en bonne forme, il faut mettre en œuvre des actions afin de les aider sur les aspects conciliation des temps. « Ce sont parfois des employeurs qui prennent l'initiative de proposer à leurs salariés des services ou des aides dont l'objet est de faciliter la vie quotidienne : accès au logement (c'est un point crucial sur lequel de nombreux employeurs interviennent) mais aussi aide à l'accès aux crèches, aide aux déplacements, voire services de conciergerie ».

Ces actions sont le fait de grandes entreprises ayant un nombre important de salariés, notamment sur le même site, donc le nombre d'enfants potentiels suffisant sur le long terme pour pouvoir par exemple créer une crèche d'entreprise. Outre le fait que le développement de services intra-entreprises ne fait pas l'unanimité, cette solution est difficilement envisageable pour les petites PME, or elles sont de loin les plus nombreuses en Ile de France. C'est donc dans une réflexion inter-entreprises que des actions sur le champ de la garde d'enfant, le transport vers une zone commerciale ou industrielle, les services aux salariés vont pouvoir se construire.

4.2 Les aides aux entreprises

Deux sortes d'aides sont proposées aux entreprises. Les premières sont incitatives. Elles ont pour objectif de favoriser la mixité et l'égalité professionnelle dans les entreprises. Elles sont exclusivement en direction des femmes. Les autres sont celles qui visent l'ensemble des salarié-e-s. Au regard de la législation et des divers accords, citons les articles spécifiant les obligations de négocier et mesurer les incidences sur les hommes et les femmes quant aux décisions prises. Toutes les aides sont donc susceptibles d'améliorer les conditions de travail des femmes dans les entreprises.

Mesures incitatives

Le plan pour l'égalité professionnelle, le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois font partie des mesures incitatives en faveur de l'égalité homme-femme. Avant la mise en œuvre de telles mesures, et si elle compte moins de 300 salariés, l'entreprise peut faire procéder – avec la participation financière de l'Etat – à une étude sur sa situation en matière d'égalité professionnelle.

Le plan pour l'égalité professionnelle.

Afin de renforcer l'égalité professionnelle, les entreprises peuvent mettre en place des mesures de rattrapage (formation, organisation du travail, ...) en faveur des salariées. Contenues dans un plan, si possible négocié avec les délégués syndicaux de l'entreprise, certaines actions en faveur de l'égalité homme-femme peuvent ouvrir droit à une aide financière de l'Etat dans le cadre des contrats pour l'égalité professionnelle.

Le contrat pour l'égalité professionnelle

Prévues par une convention ou un accord collectif, applicable à l'entreprise ou bien encore par un plan pour l'égalité professionnelle, certaines actions destinées à rééquilibrer la place des femmes dans l'entreprise peuvent être mises en œuvre avec le soutien financier de l'Etat.

Les contrats pour la mixité des emplois

Conclu entre l'entreprise, une femme nommément désignée et l'Etat, le contrat pour la mixité des emplois a pour objectif l'embauche, la mutation ou la promotion d'une salariée sur un métier ou une qualification jusqu'à présent peu féminisé

Site du Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité : www.travail-solidarite-gouv.fr

Les aides à l'amélioration des conditions de travail

Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT) a pour objet d'inciter et d'aider les entreprises, au moyen de subventions, et dans le cadre de démarches participatives, à concevoir et à mettre en œuvre :

Des actions de prévention des risques professionnels prenant en compte les **facteurs techniques, organisationnels et humains des situations de travail** ;

Des actions liées à la gestion des âges prenant en compte les **facteurs de pénibilité des métiers** et l'exercice de ces métiers tout au long de la vie.

Le dispositif GPEC

La loi de Cohésion sociale du 18 janvier 2005 a créé une obligation de **négoier en matière d'emploi et de compétences** sur trois volets :

- « les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salariés »
- « la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement associées en particulier en matière de **formation, validation des acquis** et de l'expérience (VAE) et de bilan de compétences, ainsi que les accompagnements de la **mobilité professionnelle** et géographique des salariés »
- « les **conditions d'accès et de maintien dans l'emploi** des salariés âgés et de leur **accès à la formation** ».

La prise en compte du genre, comme dans toutes les négociations, trouve ici tout son sens, vu les thèmes abordés et les incidences que peuvent avoir les orientations ou les décisions sur l'emploi et les compétences des femmes.

Un dispositif **d'aide au conseil** par le biais d'une aide financière pour la mise en place d'une démarche GPEC peut être apporté soit à une PME de moins de 300 salari-e-s, soit à un groupe d'entreprises (prioritairement des PME), cette aide couvrant 50% de l'intervention d'un consultant externe.

4.3 Dans les territoires

Les entreprises sont inscrites dans un territoire. Comme évoqué précédemment, pour la mise en place d'un certain nombre de services en direction des salarié-e-s, la taille d'une entreprise ne lui permet pas toujours d'agir seule. Sur un territoire, des entreprises peuvent se regrouper en vue de mener une ou des actions communes : crèche, services aux salarié-e-s pour favoriser une meilleure articulation des temps (service de pressing, réservation de spectacle, entretien de véhicules), mais aussi être force de proposition auprès des décideurs locaux pour l'amélioration des transports, création d'un PDIE (Plan de Déplacement Inter-Entreprises). Les exemples et les leviers d'actions ne manquent pas.

C'est là aussi que le dialogue social a un rôle à jouer.

Les instances des territoires

Ainsi, au-delà des aides financières qui peuvent être apportées aux entreprises, nombreux sont les lieux de concertation où sont débattues des orientations, voire prises des décisions qui ont un impact sur le travail et sur les salari-e-s femmes et hommes. Les entreprises y sont soit associées directement, soit par l'intermédiaire de leur branche. C'est bien par leur présence agissante que les changements peuvent intervenir.

Les Réseaux d'entreprises

« Les réseaux d'entreprise sont des leviers pour le développement des territoires. Les petites et moyennes entreprises doivent être encouragées dans leurs projets de développement stratégique et d'activités nouvelles, en termes de réflexion collective relative à des préoccupations communes de proximité ou de filières. » (...) Ainsi un

réseau peut se construire autour d'objectifs tels que : trouver de nouveaux débouchés, de nouvelles méthodes de travail ou de meilleure complémentarité à l'échelle d'une filière ou d'un territoire... » Mais un réseau peut être source d'autres richesses, tels que les échanges d'expériences en matière de ressources humaines : partager des expérimentations en matière de mixité, égalité hommes-femmes ou encore mesures pour la conciliation des temps pourrait aider à réduire les résistances à traiter ces questions.

Les acteurs régionaux

- Les correspondants « égalité » dans les préfetures, dans les Conseils Généraux ainsi que les Conseils Régionaux.
- La DRTEFP et les DDTEFP
- Les DRDFE (Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité qui peuvent apporter un appui notamment quant aux aides dont peuvent bénéficier les entreprises dans leurs démarches pour favoriser la mixité et l'égalité, ainsi que les DDFE (Déléguée départementale)
- Les Chambres de Commerce (CCIP et CRCI)
- Les Chambres des métiers
- Les branches professionnelles
- Les OPCA
- ...

CONCLUSION

Cette lecture, ou relecture, d'un échantillon d'actions menées par l'ARACT, avec comme fil conducteur la dimension du genre, c'est à dire la situation des femmes et des hommes dans les entreprises, met en évidence un certain nombre d'éléments :

- La persistance d'inégalités de traitement malgré tout le chemin parcouru (voir annexe 2), les efforts et les évolutions en matière de réglementation et d'outillage pour réduire les écarts entre les femmes et les hommes ;
- L'urgence à changer le regard sur les situations de travail, au sens large, en intégrant les spécificités féminines et masculines - comme construits sociaux, non comme « qualités naturelles » ;
- La nécessité d'intégrer le fait qu'un salarié a aussi une vie pivée, en s'inspirant par exemple de la campagne belge « Mon travail, ma famille » et du concept « l'entreprise respectueuse de la famille » dont les objectifs sont clairement, en travaillant par exemple sur les horaires, un meilleur équilibre des temps de vie professionnelle et vie personnelle et une amélioration des conditions de travail ;⁽¹⁵⁾
- Considérer que prendre en compte la situation des femmes dans les entreprises n'est pas un chantier en plus. Le chef d'entreprise y trouvera un intérêt (recrutement, performance, responsabilité sociale...) ainsi que les représentnats des salariés – des hommes et des femmes. A terme, c'est l'ensemble des salariés qui bénéficieront de l'amélioration des conditions de travail, conditions de vie au travail...
- Enfin, prendre en compte l'impact du genre, c'est être amené à réduire des inégalités et donc contribuer à tendre vers l'égalité professionnelle.

Dans ce contexte, l'ARACT Ile de France a un rôle à jouer, d'une part en faisant évoluer la grille de lecture des conditions de travail par la prise en compte des spécificités hommes/femmes ; d'autre part en sensibilisant les acteurs de l'entreprise, directement ou par le biais de ses partenaires, aux enjeux économiques et sociaux de cette question.

15 - Sur la question de la conciliation, il faut aussi évoquer la loi espagnole de 2007 sur l'égalité

ANNEXE 1

Liste des documents utilisés :

Les Cahiers de l'observatoire (publication ARACT/DRTEFP):

- n° 6/7 , Les temps fragmentés : Analyse, points de vue et expériences – Mai 2007
- n° 5 , Temps et conditions de travail dans les services à la personne – Avril 2006
- n° 3/4 , Article « Représentations et pratiques du temps de travail : des différences entre l'Ile de France et la Province » - 2005

Analyses et Synthèses (publication ARACT):

- Conditions de travail – Conditions d'accès au travail : la place spécifique des transports en Ile de France – juin 2007
- L'ARACT au service de l'amélioration des conditions de travail en Ile de France : Exemples d'actions, outils, moyens - 2005
- La gestion des âges au sein des PME-PMI d'Ile de France : nature des préoccupations et des pratiques – décembre 2006
- Conditions de travail et emploi dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, 2005
- Difficultés de recrutement dans la coiffure en Ile de France, 2005

Bilans d'activité et rapports d'interventions

Synthèse du Projet EQUAL « Le maintien dans l'emploi des personnels de proximité âgés de plus de 45 ans – décembre 2007

Synthèse des travaux du projet européen WWW-ICT (publication ANACT) « Widening Women's Work in Information and Communication Technology » 2002-2004

Les démarches compétences, Antoine Masson, Michel Parlier - Editions ANACT 2004

La responsabilité sociétale des entreprises (Etudes et documents – Anact fev 2003)

« Accord National Interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} mars 2004 » www.legifrance.gouv.fr

Guide EQUAL de l'intégration de la dimension de genre - 2004

Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches. CSEP - 2002

ANNEXE 2

Les droits des femmes en France depuis le XVIII^{ème} siècle

1836	L'ordonnance du 23 juin organise l'enseignement primaire pour les filles
1848	Elisa Lemonnier fonde le premier atelier de couture
1861	Après avoir bataillé plusieurs années, l'institutrice Julie Daubié est la première femme autorisée à se présenter au baccalauréat, qu'elle obtient en l'ayant préparé seule
1874	Interdiction du travail des femmes dans les mines
1885	Les femmes sont autorisées à entrer comme dactylographes dans les services d'Etat
1892	Interdiction du travail de nuit ; repos hebdomadaire, journée de 11Heures
1900	La loi du 1 ^{er} décembre ouvre le barreau aux femmes : Jeanne Chauvin devient la première avocate
1900	Journée de 10 heures pour les femmes et les enfants
1901	Les femmes participent aux élections du Conseil du Travail
1907	La loi du 13 juillet accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire
1909	La loi institue un congé de maternité de 8 semaines, sans traitement, sans rupture du contrat de travail
1910	Congé de maternité de 2 mois avec traitement pour les institutrices
1920	Les femmes peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari
1924	Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons (décret du 25 mars)
1927	Egalité de traitement pour les professeurs par décret
1928	Congé de maternité de 2 mois à plein traitement étendu à toute la fonction publique
1931	Certains concours dans les ministères sont fermés aux femmes
1936	Cécile Brunschvicg, Suzanne Lacore et Irène Joliot-Curie sont nommées sous-secrétaires d'Etat (à l'Education nationale, la Protection de l'enfance et la Recherche scientifique) dans le gouvernement de Léon Blum
1938	Institution d'une prime pour la femme au foyer
1938	Suppression de l'incapacité civile : les femmes peuvent s'inscrire à l'université sans l'autorisation de leur mari (loi du 18 février)
1940	Limitation ou interdiction des emplois publics aux femmes mariées
1942	Les femmes mariées peuvent travailler, même si leur mari travaille à condition de ne pas causer de licenciement
1944	Par ordonnance du 21 avril, signée du général de Gaulle, « les femmes sont électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes »
1946	Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution. L'arrêté du 30 juillet supprime la notion de « salaire féminin ».
1946	Plus aucune restriction concernant les femmes dans les emplois publics ne subsiste officiellement, mais la circulaire limitant l'accès des femmes à certaines fonctions « pour raison de service » n'est abrogé qu'en 1975

- 1965 La loi du 13 juillet modifie le régime légal du mariage du couple se mariant sans contrat : les femmes mariées peuvent exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari et percevoir, le cas échéant, l'allocation principale de chômage. Création du Comité d'études et de liaison des problèmes du travail féminin
-
- 1967 Entrée, sur la pointe des pieds, des femmes dans les hautes sphères de l'administration
-
- 1970 Le congé de maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maladie
-
- 1970 La loi relative à l'autorité parentale conjointe supprime la notion de « chef de famille » du Code civil
-
- 1971 Les mères de famille ont accès aux stages rémunérés par l'Etat
-
- 1972 L'Ecole polytechnique devient mixte : huit femmes sont reçues et l'une d'entre elles (Anne Chopinet) sera major de promotion
-
- 1972-73 Loi d'égalité de rémunération entre hommes et femmes
-
- 1975 La loi Haby et ses décrets d'application organisent l'obligation de mixité dans tous les établissements publics d'enseignement
-
- 1975 Loi interdisant toute distinction entre les sexes dans la fonction publique, sauf exception
-
- 1977 Suppression de l'allocation de salaire unique
-
- 1982 Les femmes d'artisans ou de commerçants peuvent choisir entre 3 statuts : conjoint collaborateur, salarié ou associé
-
- 1983 Loi sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (Loi Roudy du 31 décembre))
-
- 1984 Congé parental ouvert à chacun des parents salariés sans distinction de sexe
-
- 1986 Circulaire préconisant la féminisation des termes de métiers, grades et fonctions
-
- 1987 Assouplissement des restrictions de travail de nuit et abolition de certaines dispositions particulières du travail des femmes
-
- 1992 Loi du 2 novembre sanctionnant l'abus d'autorité en matière sexuelle et l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail (harcèlement sexuel). Dénonciation par la France de la convention n° 89 interdisant le travail de nuit des femmes.
-
- 2000 25 février 2000 une convention interministérielle est signée entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le ministère de l'Education nationale, de la Recherche et de la Technologie, le ministère de l'Agriculture et de la Pêche et le secrétariat d'Etat aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle afin de mettre en oeuvre une politique globale d'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif
-
- 2000 6 juin 2000 : la loi relative à l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives permet la mise en oeuvre du principe de parité politique acquis en 1999
-
- 2001 9 mai 2001, adoption de la loi Genisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette loi actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en oeuvre
-
- 2001 6 novembre 2001 : Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi, qui précise notamment le régime juridique de la preuve et la notion de discrimination
-
- 2002 3 mai 2002 : Le décret relatif aux modalités de désignation, par l'administration, dans la fonction publique de l'Etat, des membres des jurys et des comités de sélection de ses représentants au sein des organismes consultatifs, prescrit de respecter une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe
-

- 2003 3 janvier 2003 : la loi 2003-6 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques modifie deux articles relatifs au harcèlement sexuel et moral.
Art 4 : déplacement de la charge de la preuve
Art.5 : la médiation suppression dans le cadre du harcèlement sexuel
-
- 2003 8 mars 2003 : La « Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes » est remise officiellement au Premier ministre et marque l'aboutissement d'un important travail de concertation engagé par le ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle en 2003. Ce plan d'action triennal témoigne des engagements pris par différents groupes d'acteurs pour faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes ;
-
- 2003 26 décembre 2003 : Le décret 2003-1280 portant application de la loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites modifie les conditions du bénéfice de la majoration pour enfants. Les femmes assurées sociales se voient désormais attribuer une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre pour toute année durant laquelle elles ont élevé un enfant, dans la limite des huit trimestres par enfant
-
- 2004 1^{er} mars 2004 : L'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes concrétise la concertation sur l'égalité professionnelle engagée par la ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle. L'accord se décline en plusieurs points : réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la parentalité ne freine pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les hommes et les femmes lors des recrutements
-
- 2006 Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
-

ANNEXE 3

Critères pour établir le rapport de situation comparée

Décret n°2001-832 du 12 septembre 2001 portant application de l'article 1^{er} de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et modifiant le code du travail

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu le code du travail, et notamment l'article L.432-3-1, dans sa rédaction issue de l'article 1^{er} de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle en date du 4 juillet 2001.

Décrète :

Art. 1^{er} - Il est inséré, au chapitre II du titre III du livre IV du code du travail, un article D.432-1 ainsi rédigé :

Art. D.432-1. - Le rapport annuel mentionné à l'article L.432-3-1 comporte des indicateurs qui doivent permettre la réalisation d'une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et de son évolution. Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et, le cas échéant, des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Ces indicateurs sont les suivants :

1. Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

Promotions

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
- nombre de promotions suite à une formation.

2. Rémunérations

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification

ou des filières/métiers :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

3. Formation

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- la participation aux actions de formation ;
- la répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

4. Conditions de travail

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon ;
- l'exposition a des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

Art. 2. - La ministre de l'emploi et de la solidarité, le ministre de l'équipement, des transports et du logement, le ministre de l'agriculture et de la pêche et la secrétaire d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.



 **île de France**



Pour nous contacter :

Aract Île-de-France
35, rue de Rome - 75008 PARIS
Tél. : 01 53 40 90 40 • Fax : 01 53 40 90 59
Courriel : info@aractidf.com
www.aractidf.org