Ligue
des **droits de**
**l'Homme**
Section
de Toulouse

# LES INEGALITES FEMME - HOMME SUR LE PLAN PROFESSIONNEL

Un des stéréotypes les plus véhiculés affirme qu'il y aurait des métiers plus spécifiquement féminins, comme dans le soin et l'éducation par exemple, et d'autres plus masculins comme les métiers d'encadrement, de dirigeant …

Ce stéréotype vient d'un cliché traditionnellement admis qui fait croire que les filles n'auraient pas les mêmes aptitudes, en fonction des différences entre les cerveaux des filles et des garçons. Or, Catherine Vidal, neurobiologiste, explique qu'il n'y a pas de circuit neurologique déjà câblé à la naissance qui ferait que les filles seraient plus ou moins aptes dans certains domaines. A la naissance, le cerveau a un stock de 100 milliards de neurones mais seulement 10 % sont connectés. Les connexions se fabriquent quand l'enfant est en interconnexion avec son environnement : c'est ce que vit l'enfant qui fait développer telle ou telle capacité.

Jean Pierre Changeux, neurobiologiste reconnu, pose l'épigénèse du cerveau, c'est à dire son développement, en fonction de son environnement culturel : « en définitive, les différences neurobiologiques qui existent entre les êtres humains proviennent des caractères dont ils ont hérités mais surtout de l'apprentissage qu'ils ont reçu et de l'influence du milieu dans lequel ils ont vécu ». Les stéréotypes véhiculés depuis la naissance limitent les ambitions des filles et font croire qu'il y aurait des métiers plus spécifiquement féminins.

Malgré les évolutions du droit français en matière d'égalité professionnelle, les chiffres-clés sur l'égalité entre les femmes et les hommes démontrent la persistance des inégalités. Elles se rencontrent dans plusieurs domaines dont les plus révélateurs sont : le taux d'activité, le taux de chômage et la précarité de l'emploi, la mixité des métiers, l'accès aux postes à responsabilité, le revenu.

**L'emploi : évolution du taux d'emploi des hommes et des femmes de 15 à 64 ans (rapports de la DARES décembre 2013 et mars 2015)**

La participation au marché du travail des femmes a progressé depuis 1960 : en 1962 les femmes représentaient 34% de la population active (personnes en emploi et au chômage), en 2013 elles représentent 48%.

Les taux d'activité des hommes et des femmes se rapprochent : l'écart était de 40 points en 1960, de 17 points en 1990 avec un taux d'activité des hommes de 76% et de 59 % pour les femmes. En 2013 : la population des 15 à 64 ans s'élève à 39,8 millions ; le taux d'activité des hommes est de 75,4 %, celui des femmes de 67 %, soit 8,4 points d'écart.

| | Taux d'activité des F | Taux d'activité des H | Ecart |
|---|---|---|---|
| 1990 | 59% | 76% | 17 |
| 2013 | 67% | 75,4 %; | 8,4 |

Les écarts de participation au marché du travail sont plus importants aux âges où les personnes ont de jeunes enfants à charge : entre 30 et 35 ans par exemple 18 % sont inactives contre 4 % des hommes, en 2010.

Fiche rédigée en janvier 2016

Le taux de chômage des femmes s'établit à 9,7% en 2013, inférieur à celui des hommes : 10% depuis le 3eme trimestre 2012, mais si l'on ajoute aux chômeurs selon la définition du BIT, les inactifs qui souhaitent travailler, la situation des femmes reste plus défavorable que celle des hommes même si l'écart se réduit.

Si l'on tient compte des temps de travail, les participations à l'emploi des hommes et des femmes apparaissent encore plus éloignées :

-en 2013 : la proportion d'actifs travaillant à temps partiel atteint 18,4% ; près de 80% de ces temps partiels sont occupés par des femmes :

| Actifs à temps partiel | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| 18,4% | 80 % | 20 % |

-3 emplois en CDD sur 5 sont occupés par des femmes.

Cependant, la quotité de travail des temps partiels est plus élevée pour les femmes : en 2013 : 36 % des femmes à temps partiel travaillent au moins à 80% d'un temps plein, contre 20 % seulement chez les hommes, tandis qu'au contraire 36 % sont au plus à mi- temps contre 53 % des hommes.

| | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| Temps partiel à 80% | 36% des F à temps partiel | 20% des H à temps partiel |
| Temps partiel à ½ temps | 36% des F à temps partiel | 53% des H à temps partiel |

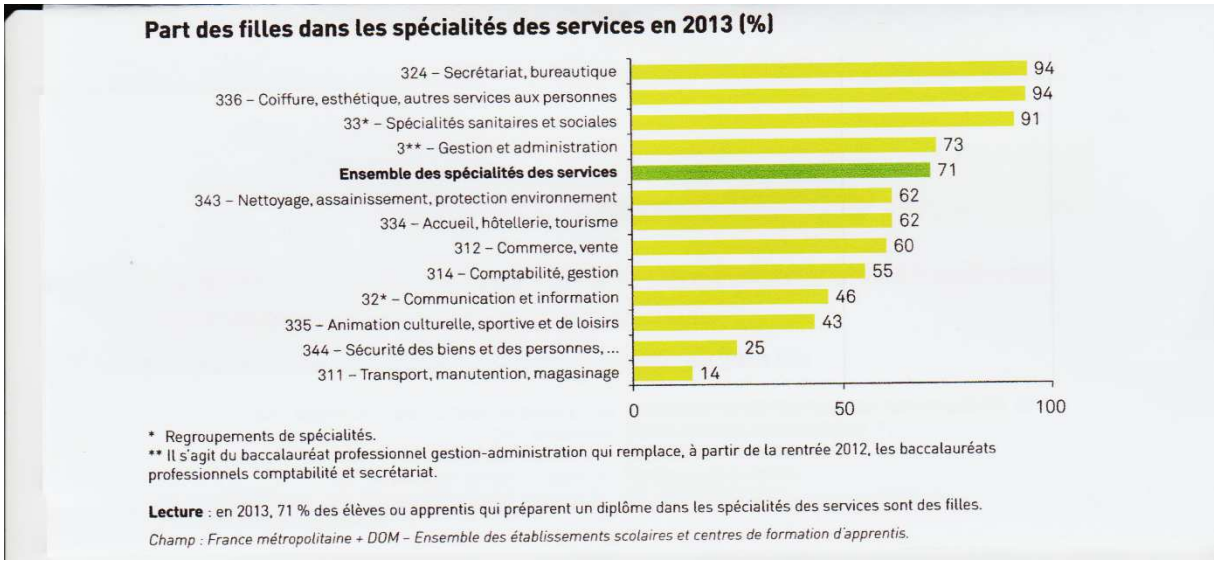
En 2013, 27 % des emplois féminins sont peu qualifiés (22 % d'employées et 5 % d'ouvrières) contre 15 % des emplois masculins (6 % d'employés et 9 % d'ouvriers).

**La mixité des métiers : les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers :**

La « ségrégation professionnelle » mesure les écarts de répartition des hommes et des femmes par métiers. S'ils ont diminué au cours des dix dernières années, ils restent encore élevés. Pour atteindre une égale répartition, il faudrait en 2013 qu'un peu plus de la moitié des femmes ou des hommes : 51,6% changent de métier pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers.

Quel que soit le secteur d'activité, il y a peu de métiers proches de la parité, en écho aux différences de spécialités, options et filières dans les parcours scolaires des filles et des garçons. Ces vingt dernières années, la mixité au niveau des métiers a progressé quelque peu, mais pas de façon uniforme.

Ainsi dans l'enseignement professionnel :




Fiche rédigée en janvier 2016

**L'emploi des femmes se concentre sur 12 des 87 familles professionnelles**, dont des secteurs reconnus pour être synonymes de sous emplois ou d'emplois précaires : services aux particuliers, employé.es administratifs, employé.es et agents de services de la fonction publique, professions de la santé et du travail social, employé.es du commerce, instituteurs.

Les métiers des services à la personne continuent d'accueillir presque exclusivement des femmes, ceux du bâtiment une très grande majorité d'hommes.

Sur les années 2010-2012, la part des femmes approche ou dépasse les 90% dans 8 métiers : 3 métiers peu qualifiés de services aux particuliers : assistant.es maternel.les, aides à domicile, employées de maison ; ainsi que chez les secrétaires, les coiffeur.ses ou esthéticien.es, infirmier.es ou aides-soignant.es.

| Part des femmes | Dans l'emploi | Le tertiaire | L'Industrie et l'agriculture | La construction |
|---|---|---|---|---|
| En 2013 | 48% | 55% | 30% | 10% |

À l'inverse, les femmes sont plus présentes dans des métiers qualifiés tels que celui de médecin, d'ingénieur.e et cadre technique, ainsi que parmi les chercheur.es.

| | Filles | Garçons | Evolution de la part des Filles entre 2001et 2012 |
|---|---|---|---|
| Enseignement supérieur | 55,4 % | 44,6% | |
| Ecoles paramédicales et sociales | 84% | 16 % | +1% |
| Classes préparatoires aux grandes écoles | 42% | 58% | +2% |
| Dont classes préparatoires scientifiques | 29,7% | 30,3% | +2,2% |
| Formation d'ingénieurs | 27% | 33 % | +2% |

## L'accès aux postes de responsabilité :

En 2013, l'écart selon le sexe reste important : 15% des femmes qui travaillent occupent un emploi de cadre ou profession intellectuelle supérieure, contre 20 % des hommes.

*Part des cadres, professions intellectuelles et artistiques, professions libérales dans les emplois des femmes et des hommes*

| Taux dans l'emploi | ensemble | femmes | hommes |
|---|---|---|---|
| 1982 | 7,9 | 4,1 | 10,8 |
| 2013 | 17,5 | 14,6 | 20,2 |

Cependant la part des femmes dans le personnel de direction au niveau hiérarchique dans le secteur privé est très inférieure : **on compte seulement 26% de femmes parmi les cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises.**

Les relations de travail entre hommes et femmes apparaissent traversées par des phénomènes de sexisme qui sont ressenties par celles-ci comme ayant un impact sur leur rapport au travail et leur sentiment de compétence. (Jacqueline LAUFER) : c'est le « plafond de verre » c'est à dire l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles rencontrés par les femmes dans l'accès à des postes de pouvoir formel.

## Préconisations :

- Agir sur les politiques publiques en intégrant un objectif d'égalité dans l'impact des nouveaux projets de loi, car aucune politique n'est neutre vis à vis de l'égalité F-H

- Mobiliser l'ensemble des acteurs sur la mise en œuvre négociée des politiques d'égalité, qu'il s'agisse des entreprises, des syndicats, des acteurs publics mais aussi des partenaires associatifs, des réseaux de femmes cadres ou encore de l'ensemble des acteurs susceptibles de prendre en charge l'égalité professionnelle, par des actions de sensibilisation, d'information et de formation à l'égalité H-F

- Dans les négociations : prendre en compte les objectifs de l'égalité professionnelle et élaborer un diagnostic partagé sur l'évaluation des emplois, après avoir examiné les méthodes et critères habituellement utilisés.

- Revaloriser les emplois féminins, redéfinir les trajectoires professionnelles des femmes.

- Promouvoir les changements culturels : perception différente des compétences des femmes, de leur valeur, de leur rôle, rompant avec le modèle traditionnel d'appréhension du travail féminin « naturellement » cantonné à des emplois peu qualifiés.

- Appréhender l'égalité professionnelle comme atout pour l'entreprise (vertu de la promotion des femmes dans l'ensemble de l'activité économique).

- Faire évoluer les normes et pratiques en termes d'organisation du travail des H afin de leur permettre de s'impliquer plus dans la vie familiale ; proposer des modalités de congé qui permettent une implication des deux parents et des modes d'accueil en crèche suffisants.

## Les principales lois sur l'égalité professionnelle :

**1975 : loi sur l'interdiction des discriminations à raison du sexe ou de la situation familiale sauf motif légitime**

**1983** : **loi Roudy** sur **l'égalité dans tout le champ professionnel** (recrutement, rémunération, promotion ou formation) avec obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (RSC)

**200 : loi Génisson** introduit en droit l'obligation d'ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entrepris**e** et au niveau des branches

**2004** : accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle

**2006** : **loi Ameline,** relative à l'égalité salariale des femmes et des hommes

**2010** : **loi portant réforme des retraites**

**2011**: loi fixant des **quotas de femmes** dans les conseils d'administration et de surveillance

**2014** : enrichissement des obligations légales sur l**a négociation et la sanction**

**2015 :** sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail : le rapport de situation comparée est remplacé par une rubrique dédiée dans la base de données unique.

**Pour contacter la Ligue des Droits de l'Homme de Toulouse :**

Par courrier : LDH - 2, rue Saint Jean - 31000 Toulouse

Par téléphone (répondeur) : 05 62 26 69 19

Par courriel : ldh.toulouse@gmail.com

Sur son site : http://ldh-midi-pyrenees.org

Fiche rédigée en janvier 2016