

L'égalité hommes-femmes : des résultats mitigés

○ La parité dans l'Histoire

1885 Les femmes sont autorisées à entrer comme dactylographes dans les services de l'État.

1909 La loi institue un congé de maternité de 8 semaines, sans rupture du contrat de travail mais sans traitement.

1928 Congé de maternité de 2 mois à plein traitement pour toutes les salariées de la fonction publique.

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».

1965 La loi du 13 juillet réformant les régimes matrimoniaux autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale.

1967 Les femmes sont autorisées à pénétrer à la Bourse de Paris.

1970 Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'assurance maternité.

1972 Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi du 22 décembre.

1982 La loi du 7 mai supprime les dernières exceptions au principe de l'égalité d'accès aux emplois publics, qui étaient inscrites dans le Statut général des fonctionnaires de 1946.

1983 La loi Roudy établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1986 Une circulaire préconise la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.

1992 L'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail, dit harcèlement sexuel, est sanctionné par la loi du 2 novembre.

1998 La circulaire du 6 mars réaffirme les consignes relatives à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et recommande d'établir un guide pour les usagers.

Les femmes font peu à peu leur entrée dans le monde professionnel à des postes à haute responsabilité. Cependant, le chemin est long et les mentalités sont difficiles à changer.



En France, les femmes représentent aujourd'hui la moitié des actifs. Leur taux d'activité parmi les 25-59 ans est ainsi passé de 60% en 1975 à 82% en 2007. L'Hexagone est l'un des pays les mieux placés dans ce domaine. Cette situation tient en particulier à plus de 40 ans de politique publique volontariste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il subsiste toutefois encore dans le monde du travail des inégalités persistantes en matière d'écart salarial, de sous-représentation des femmes dans certaines professions et, surtout, d'accès difficile de celles-ci à des postes à responsabilité. Depuis 1972, ce ne sont pourtant pas moins de 6 lois qui ont posé des règles destinées à garantir la place des femmes dans le monde du travail. Cet arsenal législatif a été encore consolidé par la révi-

sion constitutionnelle de juillet 2008. La Constitution française précise désormais dans son article 1^{er} que «la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales». La résorption de ces difficultés passe donc à présent prioritairement par une mobilisation accrue des partenaires sociaux sur ces sujets.

Le phénomène de la paroi de verre

La «paroi de verre» est un phénomène qui empêche certaines personnes, comme les femmes, à avoir accès à certaines filières stratégiques, puisqu'elles conduisent à des postes à responsabilité tels que la finance et le management opérationnel. Cette frontière invisible, proche du concept du plafond de verre (voir aussi l'article sur le vocabulaire), a comme conséquence, entre autres, de

«De nombreux challenges à relever»



Selon vous, y a-t-il eu de réels changements en ce qui

concerne la parité dans les entreprises depuis la loi du 6 juin 2000 ?

Le vote de la loi dite de parité dans le champ politique a fait entrer le thème plus général de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le grand public et dans le monde de l'entreprise. Je me souviens très bien de cette époque où des associations, comme Arborus, ont milité pour que la parité devienne un fil conducteur des travaux RH dans les entreprises. Dans les sociétés, il est question d'égalité professionnelle et non pas de parité. La loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle est venue renforcer cette tendance en obligeant les entreprises publiques et privées à négocier sur l'égalité professionnelle sur la base d'un rapport statistique comparé femmes-hommes. La vraie dynamique à ce sujet est venue en 2004 avec la ministre Nicole Ameline (ministre de l'Égalité et de la Parité), qui a porté notamment l'idée interprofessionnelle sur l'égalité professionnelle, une charte, un tour de France et un label dont elle m'a confié la mission de son élaboration et que je continue aujourd'hui à promouvoir avec un club qui regroupe les entreprises

détentrices de ce label. Arborus et le Club Label Égalité viennent de lancer, sous le haut patronage de la Commission européenne, un réseau européen d'entreprises. C'est une grande première qui démontre bien que ce sujet est ancré et rayonne sur le plan européen.

Les salaires sont des éléments dénonciateurs du non-respect de l'égalité en entreprise. Ce phénomène tend-il à diminuer ?

Le salaire n'est que l'arbre qui cache la forêt des discriminations. En général, la différence de rémunération est le résultat des différences dans les parcours professionnels des femmes et des hommes. Cela commence par le choix, ou non, de la filière de formation initiale et des métiers qui en découlent, puis des temps partiels et diverses interruptions de carrière, le tout est sous-entendu par les stéréotypes du genre, notamment en lien avec la famille. Analyser des écarts de salaires est donc très complexe. La loi a fixé un objectif aux entreprises qui ont jusqu'au 31 décembre 2010 pour mettre en place des dispositifs pour réduire les écarts de rémunération. Il va de soi que cette contrainte légale, si elle venait à être assortie de sanctions sévères, permettrait de donner un coup d'accélérateur puissant à cette tendance qui reste encore modeste.

Quels sont les recours pour se défendre et faire valoir ses droits ?

Les possibilités sont nombreuses (tribunaux, syndicats, la Halde...) mais là n'est pas la question me semble-t-il car contrairement aux dites "minorités", les femmes n'ont pas la culture du procès. L'égalité entre les femmes et les hommes est avant tout un projet de société et l'on remet en question un système d'organisation du pouvoir et de la société dans toutes ses facettes. Cependant, nous avons besoin d'une jurisprudence sur ces sujets et c'est souvent par la contrainte que l'on fait avancer les choses.

Êtes-vous d'accord avec le système des quotas ?

Je ne suis pas personnellement pour la notion de quotas concernant les femmes dans le monde de l'entreprise. Je préfère parler d'effets de seuils (25-30%) pour que les femmes puissent imprimer leur trace dans les modèles d'organisation à tous les niveaux et dans tous les métiers. Cependant, dans les plus hautes sphères, je parlerais plus volontiers de parité. Pourquoi 40% ? Un 50/50 me semble plus juste et représentatif des femmes dans le monde du travail.

Est-ce que les exemples de Laurence Parisot, Anne Lauvergeon et Anne-Marie



Cristina Lunghi, présidente et fondatrice d'Arborus, porte-parole du Club Label Égalité et membre de l'Observatoire de la Parité 2004-2009

Idrac peuvent aider d'autres femmes à accéder à des postes à haute responsabilité ?

Bien sûr. Ce sont des exemples de réussite au féminin. Elles prouvent que c'est possible d'accéder à des postes de pouvoir et de battre en brèche les préjugés. Il nous faut des modèles de femmes à tous les niveaux pour pouvoir se projeter dans les sphères du pouvoir. Être dirigé par une femme n'est pas encore totalement acquis

en France. Mais il nous faut aussi des femmes aux échelons intermédiaires qui donnent également le sentiment que ce ne sont pas que les élites et les superwomen qui peuvent y arriver. Ces dirigeantes ont une responsabilité importante vis-à-vis des autres femmes et des jeunes : faire rêver, proposer une nouvelle organisation, une autre éthique... Que de challenges à relever !



pénétrer l'accès de la gent féminine à des postes à haute responsabilité. Parmi ces facteurs bloquants, il existe :

- les processus de sélection pour intégrer les grandes écoles et certaines filières traditionnellement masculines. Le fait d'avantager les candidatures masculines se répercute inexorablement quelques années plus tard lors du recrutement ;
- les interruptions de carrière, notamment avec le congé de maternité et le congé parental ;
- les processus d'évaluation qui sont mis en

place dans les entreprises ;

- les idées reçues des managers et autres collègues.

C'est pour cela que de nombreuses associations et organismes essaient de briser cette paroi pour supprimer définitivement cette barrière et favoriser ainsi la mixité au travail.

L'immobilisme aux postes de direction

Eh oui, messieurs ! Il faut se rendre à l'évidence, l'homme, ou plutôt «le mâle», a un ego surdimensionné et a beaucoup de mal à

être dirigé par une femme. Bien entendu, ce constat tend à diminuer au fil des années... mais pas de façon importante aux postes de direction. En effet, dans les secteurs qui se féminisent, on observe une stagnation des évolutions de carrière pour les femmes. Quant à la part de celles siégeant aux conseils d'administration des grandes entreprises, elle n'évolue pas en France et reste comprise entre 9 et 10% en fonction des périmètres retenus lors des enquêtes. Cependant, en Europe, des lois et autres recommandations ont été adoptées, comme

Concentration des emplois féminins en 2006

Famille professionnelle	% de la population féminine occupée	% de la population masculine occupée	Part des femmes en %
Agents d'entretien	6,7	2,1	73,4
Enseignants	5,9	2,8	64,6
Vendeurs	5,7	1,6	76,1
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	5,2	1,5	75
Secrétaires	4,3	0,1	97,5
Aides à domicile et aides ménagères	3,8	0,1	98,4
Aides-soignants	3,8	0,3	91,9
Employés administratifs d'entreprise	3,6	0,9	77,6
Infirmiers, sages-femmes	3,6	0,4	88
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	3,4	1,4	68,1
Assistants maternels	3,3	0	99,4
Ensemble de ces 11 familles professionnelles	49,3	11,3	79,3
Autres familles professionnelles	50,7	88,7	33,5
Ensemble des 86 familles professionnelles	100	100	46,9

Source : Insee, enquête Emploi de 2007, calculs DARES

Niveau de diplôme
du créateur
d'entreprise (en %)

	Femmes	Hommes
Aucun diplôme	9,2	14,7
CAP/BEP/BEPC	26,1	35,2
Bac	19,1	16,3
Diplôme supérieur au bac	45,6	33,8
Ensemble	100	100

Source : Insee, enquête SINE 2006

en Norvège où une loi a été votée et qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2008.

L'enjeu porte avant tout sur la promotion des carrières des femmes en leur permettant d'accéder aux mêmes postes que ceux proposés aux hommes tout en leur permettant de préserver l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Toutefois, selon François Fatoux, délégué général de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), «les exemples de femmes qui ont réussi sont nécessaires pour inciter les femmes à prendre des responsabilités», d'où

l'intérêt de la médiatisation de la présidente du directoire d'Areva, Anne Lauvergeon, tout en ajoutant que «ces exemples ne créent pas pour autant les conditions d'accès aux instances de pouvoir». François Fatoux croit qu'il faut «travailler à mettre en place des viviers de compétences, organiser des programmes de formation adaptés, mettre en place des réseaux de femmes et développer des formules de tutorat et de coaching».

Salaires et écarts

Il s'agit d'un secret de Polichinelle : il existe encore et toujours des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Il faut savoir que ce phénomène s'accroît avec l'âge et les disparités salariales sont plus importantes chez les cadres et dans certains secteurs d'activité. Selon le délégué général de l'ORSE, «les écarts de salaires sont estimés entre 5 et 20% (selon les secteurs, à compétence et postes égaux) et persistent alors que les entreprises sont tenues juridiquement de les supprimer au risque de s'exposer à des sanctions financières».

Une situation condamnée à évoluer... En effet, en France, les entreprises et branches

FedEx, une entreprise en avance

FedEx s'engage dans la lutte contre les inégalités professionnelles. Au niveau mondial, 38,6% des membres de la direction de l'entreprise sont des femmes et des personnes issues de

minorités. En France, l'enseigne a signé en 2005 la Charte de la diversité et reçu, en 2006, le «Grand Prix de la Diversité» dans la catégorie «Partenariat» attribué par le

ministère à la Promotion de l'Égalité des chances. Comme le déclare Nathalie Amiel-Ferrault, à la direction de la communication Europe de FedEx, «pour FedEx, la

diversité est une valeur essentielle et le Diversity Club est une formidable opportunité pour la promouvoir et échanger sur les différentes initiatives mises en place au sein des entreprises».

« Une politique d'égalité ancienne »



Quel pourcentage avez-vous dans votre

entreprise et à des postes à responsabilité ?

En France, le taux de féminisation global est de 36%, la proportion de femmes cadres 31% et de cadres supérieures 29%. À noter : le comité exécutif compte une femme avec une responsabilité mondiale, Barbara Dalibard, qui dirige Orange Business Services et est à la tête de plus de 20.000 collaborateurs à travers le monde. Elle est classée parmi les 50

femmes de pouvoir dans le magazine "Challenge" et elle est à la 5^{ème} place au classement des femmes les plus influentes selon le magazine américain "Fortune". En France, Delphine Emotte est directrice commerciale France et de nombreuses autres femmes ont des postes opérationnels à forte responsabilité dans des secteurs traditionnellement masculins.

Y a-t-il eu une politique de quota ?

Le groupe n'a pas mis en place de politique de quota. En revanche, il a initié certaines actions et poursuivi dans cette voie pour

atteindre un objectif de féminisation de l'encadrement supérieur à hauteur du taux de féminisation de l'entreprise.

France Télécom Orange est une entreprise "technologique" et notre taux de féminisation est en rapport avec cette donnée. Nous sommes plutôt parmi les bons élèves dans cette catégorie d'entreprises.

Par ailleurs, le groupe a une politique d'égalité professionnelle ancienne et ambitieuse qui se traduit par de nombreux engagements.

On retrouve alors la signature d'un accord égalité

professionnelle 2008-2010, la signature de la **Charte** de la parentalité (avril 2008), la candidature au label Égalité professionnelle, un programme de "mentoring" des femmes à haut potentiel (planifié en 2009), l'animation de réseaux féminins dans l'entreprise dans chaque branche ou encore la participation à des instances de réflexions externes.

Enfin, en ce qui concerne l'égalité salariale, et suite à la mise en place de l'accord égalité professionnelle, deux axes de progrès sont à noter :
- l'évolution de la rémunération n'est plus affectée par les absences liées à la parentalité ;
- la mise en œuvre de mesures

spécifiques de correction des écarts salariaux femmes/hommes via la négociation salariale.

Pensez-vous que la loi du 6 juin 2000 aurait dû être plus sévère ?

Les enjeux d'égalité peuvent en effet être transposés du monde des entreprises à celui de la politique. Plutôt que de rendre le cadre plus strict, il nous semble essentiel à la leur de ce que nous vivons dans notre entreprise de lutter contre les stéréotypes et de penser au processus en amont : le vivre des femmes à même de prendre des fonctions politiques, l'attraction des femmes en n'imposant pas des contraintes non nécessaires aux responsabilités et la lutte contre l'autocensure. Pour ce qui est de la lutte contre les stéréotypes, il faut arriver à convaincre les hommes comme les femmes que les équipes mixtes sont plus performantes, plus créatives et que leur prise de décisions s'effectue de manière plus efficace.

Selon vous, est-ce plus difficile pour une femme de s'imposer dans une entreprise dite à centre d'intérêt «masculin» ?

C'est difficile dans les deux cas, mais la rareté a tendance à propulser les femmes performantes dans les univers masculins, où



Laurent Depond, directeur de la diversité chez Orange

elles bénéficient de toutes les politiques de promotion de l'égalité professionnelle mises en place ces dernières années. C'est ce que nous avons constaté dans notre étude interne auprès des femmes ingénieurs. Elles estiment être

favorisées parce qu'elles sont moins nombreuses et que notre entreprise souhaite avoir des femmes en responsabilité pu mixité est reconnue comme un facteur a performance.

**Contact
Orange**

e-mail : orange-en-france.orange.fr

professionnelles sont tenues de négocier pour définir les mesures visant à supprimer les différences de rémunérations entre les deux sexes avant le 31 décembre 2010 (articles L.132-12-3 et L133.5 du Code du travail). Chaque société définit donc les priorités d'actions en fonction d'un état des lieux mis en avant par des indicateurs et en fixant les objectifs à atteindre. Une enveloppe financière est ensuite affectée à la réduction des écarts de salaires. Selon François Fatoux, « ces écarts sont la résultante de différents facteurs : la segmentation du marché du travail entre les deux sexes, les interrup-

tions de carrière, liées à la maternité, plus fréquentes pour les femmes, ou le moindre accès à la formation continue ».

Quelques actions

Pour faciliter l'accès des femmes à des postes de décision, certaines entreprises n'hésitent pas à mettre en place des actions concrètes qui permettent de concilier vie familiale et vie professionnelle. Celles-ci prévoient notamment :

- d'ouvrir des crèches d'entreprise ;
- de favoriser le télétravail ;
- de proposer des prestations de services sur

le lieu de travail à l'instar de la conciergerie d'entreprise, entre autres ;

- de mettre à disposition des salariés sur l'intranet une sélection de sites utiles et pratiques pour faciliter la gestion du quotidien comme les démarches administratives et les sites de commerces électroniques.

Certaines sociétés ont mis en place des dispositifs souples comme la flexibilité des horaires de travail lors du retour de congé maternité. Toutefois, ce genre de « facilités » reste un phénomène très rare dans le monde professionnel...

Romain Lejeune