

SOMMAIRE

Pages

AVIS adopté par le Conseil économique et social au cours de sa séance du 20 décembre 2000..... I - 1

I - VALORISER L'IMAGE DES FEMMES POUR FAIRE ÉVOLUER LES MENTALITÉS	4
II - ENTREPRENDRE DES ACTIONS POSITIVES	6
A - L'ETAT	6
B - LE SECTEUR PRIVÉ.....	8
C - POUR L'ENSEMBLE DU SECTEUR PUBLIC COMME DU SECTEUR PRIVÉ.....	11
III - INSTAURER UNE POLITIQUE FAMILIALE PLUS DYNAMIQUE AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES	12
A - RENFORCER LES DISPOSITIFS D'AIDE À LA GARDE DES JEUNES ENFANTS.....	12
1. Améliorer la couverture des besoins en matière d'accueil des jeunes enfants.....	13
2. Redéployer les aides à la garde d'enfants à domicile afin de permettre l'accès d'un plus grand nombre de ménages à ce mode de garde.....	13
3. Généraliser les possibilités de garde périscolaire	14
4. Etudier les expériences de gestion du temps de la cité	14
B - INCITER À UN MEILLEUR PARTAGE DES TÂCHES ET DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN RÉFORMANT LE CONGÉ PARENTAL	14
1. Répartir la durée du congé parental sur les deux parents.....	15
2. Rendre le congé parental et le temps partiel parental financièrement attractifs.....	15
3. Réaménager le temps partiel parental.....	15
4. Instaurer un congé d'accueil de l'enfant pour le père.....	16
ANNEXE A L'AVIS.....	17
SCRUTINS	17
DÉCLARATIONS DES GROUPES.....	21
RAPPORT présenté au nom de la section du travail par Mme Michèle Cotta, rapporteure.....	II - 1
INTRODUCTION.....	5

TITRE I - UNE PARTICIPATION CROISSANTE DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL	7
CHAPITRE I - LA FÉMINISATION DU MONDE DU TRAVAIL : UN PROCESSUS HISTORIQUE ET COMPLEXE	9
I - DES FEMMES DÉJÀ TRÈS ACTIVES AVANT LA PREMIÈRE GUERRE MONDIALE	12
A - L'INDUSTRIE TEXTILE TIRE LA CROISSANCE DE L'EMPLOI INDUSTRIEL DES FEMMES AU XIX ^E SIÈCLE	12
B - L'ATTITUDE DU MOUVEMENT OUVRIER : DE LA CRAINTE DE LA CONCURRENCE FÉMININE À L'ACCEPTATION DU TRAVAIL DES FEMMES.....	13
II - LA « GRANDE GUERRE » : L'ACCÈS DES FEMMES À DES « MÉTIERS D'HOMMES »	15
III - LE REFLUX DE L'ACTIVITÉ FÉMININE, 1920-1945	16
A - LE TEMPS DES CRISPATIONS : LA REMISE EN CAUSE DU DROIT AU TRAVAIL FÉMININ	16
B - LA « DÉCOUVERTE » D'UN NOUVEL HORIZON DE L'EMPLOI FÉMININ : LE TERTIAIRE ADMINISTRATIF ET COMMERCIAL	17
C - VICHY ET LE TRAVAIL DES FEMMES	19
IV - LA CONQUÊTE DU MONDE DU TRAVAIL ET DE L'AUTONOMIE, 1945-1980	19
A - UNE NOUVELLE PROGRESSION DE L'ACTIVITÉ FÉMININE.....	20
B - LA PART CROISSANTE DU SECTEUR TERTIAIRE DANS L'EMPLOI DES FEMMES	21
C - UNE ÉVOLUTION PLUTÔT LENTE DES MENTALITÉS ET DU CONTEXTE INSTITUTIONNEL	22
CHAPITRE II - L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES : L'ENVIRONNEMENT EUROPÉEN DE LA FRANCE	25
I - L'ACTION DE L'UNION EUROPÉENNE	25
A - LE TRAITÉ FONDATEUR ET LES DIRECTIVES	25
B - LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES	27
C - LES PROGRAMMES D' ACTIONS EUROPÉENS	28

II	- L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES PAYS NORDIQUES : UNE RÉALITÉ EXEMPLAIRE ?	30
A	- LES PAYS NORDIQUES EN POINTE DE LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	30
B	- LES DISPOSITIONS LÉGALES ET LES STRUCTURES ADMINISTRATIVES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ.....	32
C	- LES POLITIQUES EN FAVEUR DES FAMILLES	34
D	- LES EFFETS DE POLITIQUES SOCIALES ET FAMILIALES ATTENTIVES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES HOMMES ET DES FEMMES.....	38
	1. Les taux d'activité et d'emploi les plus élevés d'Europe	38
	2. Un modèle de complémentarité entre l'activité professionnelle et la condition de parent	38
E	- LES LIMITES DU « MODÈLE » NORDIQUE	39
	1. L'épreuve de la récession économique.....	39
	2. Des inégalités persistantes entre les sexes sur le marché du travail	41
III	- UN ÉCLAIRAGE SUR LES PRATIQUES EUROPÉENNES	45
A	- LA TENDANCE MOYENNE DANS L'UNION EUROPÉENNE ..	45
B	- PREMIÈRE TENTATIVE D'ANALYSE COMPARATIVE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS L'UNION EUROPÉENNE...	46
	1. Deux entrées : l'égalité dans la répartition des activités et la situation des femmes sur le marché du travail	46
	2. Différentes approches nationales de l'égalité professionnelle en Europe.....	48
	CHAPITRE III - L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES : LA FRANCE	51
I	- LE CONTEXTE POLITIQUE ET INSTITUTIONNEL	51
A	- OUBLIÉE ET NÉGLIGÉE : LA LOI DE 1983 SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	51
B	- UN INTÉRÊT NOUVEAU POUR LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	53
C	- LES DÉVELOPPEMENTS LÉGISLATIFS EN COURS DANS LE DOMAINE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATION	54
	1. La proposition de loi du 1 ^{er} mars 2000 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	54
	2. La proposition de loi du 13 septembre 2000 relative à la lutte contre les discriminations.....	54
II	- L'ACTIVITÉ DES FRANÇAISES.....	55

A - LES GRANDES TENDANCES : LA CROISSANCE DE L'ACTIVITÉ FÉMININE SE POURSUIT AVEC, EN TOILE DE FOND, LA TERTIARISATION ET LA DIVERSIFICATION DES FORMES D'EMPLOI	55
1. Le secteur tertiaire « terre d'accueil » de l'emploi féminin	55
2. Une fragilisation de la norme d'emploi défavorable aux femmes	56
3. Un modèle original d'activité féminine	57
B - LES TRANSFORMATIONS DES COMPORTEMENTS D'ACTIVITÉ	57
1. Des trajectoires professionnelles continues	57
2. Un modèle de cumul de l'activité professionnelle et de la vie familiale	58
C - LA PROGRESSION DES SCOLARITÉS	60
D - LES POLITIQUES D'AIDE AUX FAMILLES POUR LA GARDE DES ENFANTS ET DES PERSONNES DÉPENDANTES	60
1. Les aides à la garde des enfants	60
2. La question de l'aide et du maintien à domicile des personnes dépendantes	67
E - DE RÉELLES INÉGALITÉS : SUR-CHÔMAGE FÉMININ, DÉFAUT DE MIXITÉ, INFÉRIORITÉ SALARIALE	69
1. Le sur-chômage des femmes	69
2. Un défaut de mixité	71
3. Infériorité salariale	72
4. L'égalité professionnelle n'est pas un véritable enjeu de la négociation	73
TITRE II - DES DISCRIMINATIONS PERSISTANTES DANS L'ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS RÉELLES DANS LES ENTREPRISES ET AUX FONCTIONS DE DÉCISION DANS LES ORGANES DE CONCERTATION ET DE DIALOGUE SOCIAL	77
CHAPITRE I - UN ACCÈS DIFFICILE AUX POSTES DE RESPONSABILITÉ DANS L'ENTREPRISE	79
I - UNE LENTE MONTÉE DES FEMMES DANS L'ENCADREMENT	82
A - L'ÉVOLUTION RÉCENTE PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE	82
B - UNE FÉMINISATION INÉGALE DE L'ENCADREMENT	85
II - UNE SOUS REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SOMMET DE L'ENCADREMENT : RARES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION	87

A - LA PRÉSENCE DES FEMMES À LA TÊTE DES GRANDES ENTREPRISES FRANÇAISES.....	87
B - UNE EXPLOITATION DU FICHIER DIANE.....	90
C - LES ADMINISTRATEURS SALARIÉS.....	95
D - L'ENQUÊTE SPÉCIFIQUE DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL.....	96
1. Les secteurs d'activité concernés par l'enquête.....	97
2. Les secteurs géographiques.....	98
3. Le chiffre d'affaires.....	98
4. L'effectif des entreprises.....	98
5. Les fonctions exercées.....	99
6. Les parcours professionnels.....	99
7. La formation.....	101
8. L'âge.....	102
9. Le nombre d'enfants.....	102
III - LA FONCTION PUBLIQUE.....	103
A - LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ : DE LA JURISPRUDENCE À LA CONSTITUTION.....	103
B - LES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	106
1. Les femmes dans la haute Fonction publique.....	107
2. La structure de la magistrature.....	112
3. Les cabinets ministériels.....	115
4. Le cas particulier des conseils généraux des grands corps techniques.....	120
CHAPITRE II - UNE INSUFFISANTE PARTICIPATION DES FEMMES AUX DIALOGUE SOCIAL.....	123
I - LA PART DES ADHÉSIONS FÉMININES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES ET AUX ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES.....	123
A - LES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	123
B - LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES.....	124
II - LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES DÉCISIONNAIRES DE CES ORGANISATIONS.....	124
A - LES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	124
1. Les congrès.....	124
2. Les instances délibérantes intermédiaires.....	125
3. L'exécutif.....	125
4. Les fédérations.....	125
5. Les structures locales.....	126
6. Autres structures.....	126

B - LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES.....	126
III - LEUR DÉSIGNATION DANS LES DIFFÉRENTES ORGANISATIONS PARTICIPANTS AU DIALOGUE SOCIAL.....	127
A - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES.....	127
1. Les Conseils économiques et sociaux.....	129
2. Les organismes consulaires.....	132
3. Les Conseils de prud'hommes.....	134
4. Les professions libérales et les ordres professionnels.....	136
5. Les organismes gestionnaires de la protection sociale et du dialogue social.....	141
TITRE III - POURQUOI UNE TELLE INÉGALITÉ DES HOMMES ET DES FEMMES DANS L'ACCÈS AUX LIEUX DE POUVOIR ÉCONOMIQUE ET SOCIAL ?.....	149
CHAPITRE I - LES FILIÈRES DE FORMATION : DES PRÉJUGÉS TENACES RELATIFS À L'ACQUISITION DES CONNAISSANCES TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES.....	151
I - UNE REPRÉSENTATION TRADITIONNELLEMENT MASCULINE DES DISCIPLINES TECHNIQUES.....	151
A - L'ORIENTATION SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE TOUJOURS MARQUÉE PAR LA REPRÉSENTATION TRADITIONNELLE DES RÔLES MASCULIN ET FÉMININ.....	151
B - LES ACTIONS CORRECTRICES ENTREPRISES PAR LES POUVOIRS PUBLICS.....	155
CHAPITRE II - MENTALITÉS ET COMPORTEMENTS.....	157
I - UNE REPRÉSENTATION STÉRÉOTYPÉE DES RÔLES SOCIAUX CONTINUE DE S'IMPOSER AUX FEMMES QUEL QUE SOIT LEUR NIVEAU DE RESPONSABILITÉ.....	157
A - UNE ALTERNATIVE : FAMILLE OU CARRIÈRE PROFESSIONNELLE.....	157
B - RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES : UNE VIE SOUS TENSION.....	158
C - UN PARTAGE INÉGALITAIRE DES TÂCHES DOMESTIQUES ET DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES.....	160
1. La mesure du travail domestique.....	160
2. Une plus forte implication des femmes dans la prise en charge matérielle et éducative des enfants.....	160
3. L'influence de catégorie socioprofessionnelle.....	164
4. Une évolution positive mais modeste entre 1986 et 1999.....	165

II - UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PARFOIS PEU ACCUEILLANT	166
A - UNE NORME DE TEMPS DE TRAVAIL PÉNALISANTE POUR LES FEMMES CADRES	166
1. Un allongement de la durée du travail des cadres entre 1982 et 1999	167
2. Des horaires très longs sont surtout le fait des hommes et conditionnent l'exercice de responsabilités	167
3. La mise en place de la réduction du travail : une participation féminine insuffisante.....	169
B - LE MILIEU PROFESSIONNEL EST PEU ENCLIN À FAVORISER UN RÉÉQUILIBRAGE DES TEMPS SOCIAUX ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	170
C - UN ACCÈS PLUS LIMITÉ DES FEMMES À LA FORMATION CONTINUE	171
D - DANS LES ÉQUIPES DIRIGEANTES : QUELQUES FEMMES PARMIS LES HOMMES.....	172
ANNEXES.....	175
Annexe 1 : Taux d'activité des hommes et des femmes en âge de travailler (en pourcentage)	177
Annexe 2 : Population active d'emploi par grand secteur (en pourcentage)...	178
Annexe 3 : Structure sociale de la population active féminine entre 1866 et 1982.....	179
Annexe 4 : Extrait du discours du Sénateur Guillier, rapporteur de la proposition de loi relative au libre salaire de la femme mariée lors de la séance du 14 mai 1907	180
Annexe 5 : Convention pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif	182
Annexe 6 : Difficultés rencontrées dans l'entreprise et la vie privée.....	192
Annexe 7 : Liste des personnalités rencontrées ou consultées	198
TABLE DES SIGLES	201
LISTE DES ILLUSTRATIONS.....	203

AVIS

**adopté par le Conseil économique et social
au cours de sa séance du 20 décembre 2000**

Par lettre en date du 8 mars 2000, le Premier ministre a saisi le Conseil économique et social d'une réflexion sur la place des femmes dans les lieux de décision.

L'élaboration de cet avis a été confiée à la section du travail qui a désigné Mme Michèle Cotta comme rapporteure ¹.

*
* *

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes remonte à l'immédiate après-guerre. Le préambule de la Constitution de 1946 intégré au préambule de la Constitution de 1958 précise que : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». L'évolution de la situation juridique de la femme est, somme toute, récente et date de la Libération. Ces cinquante dernières années ont été marquées de profondes transformations de notre société dont les femmes ont été parties prenantes. Depuis la modification des régimes matrimoniaux (1965) permettant aux femmes de s'affranchir de la tutelle de leur époux jusqu'à la récente modification relative à la parité politique (2000) en passant par les lois sur la régulation des naissances (1967) et sur l'interruption volontaire de grossesse (1975), d'importantes mutations se sont produites consolidant les acquis juridiques.

En dépit de la crise de l'emploi, cette évolution s'est aussi traduite par une arrivée massive des femmes sur le marché du travail, leur part passant de 33,9 % en 1961 à 45,5 % en 2000. L'accroissement de plus de cinq millions de femmes parmi la population active s'accompagne d'une percée significative dans l'encadrement : en 1999, il y a plus d'un million de femmes parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures dont plus de 100 000 ingénieurs et cadres techniques d'entreprise.

Alors que leur arrivée massive sur le marché du travail a été l'un des éléments de la croissance, les femmes se trouvent davantage exposées à la précarité : travail à temps partiel non choisi, sur-chômage, absence de droits à l'indemnisation du chômage dans certains cas, moindre accès à la formation professionnelle...

Le rapport met en évidence la persistance d'inégalités et de discriminations en matière d'accès aux lieux de décision : dans la hiérarchie de l'entreprise on note moins de 10 % de femmes en rang un et 20 % de femmes en rang deux, de 9 à 13 % selon la nature des postes dans la haute Fonction publique... Mais la faible participation des femmes se rencontre aussi dans les instances dirigeantes des organisations professionnelles et syndicales comme dans les organismes consulaires, les structures des professions libérales, ordres professionnels et aussi dans le secteur de l'économie sociale (associations, coopératives, mutuelles).

Or, les filles sont désormais majoritaires dans l'enseignement du second degré comme dans l'enseignement supérieur. Les femmes sont là, présentes et prêtes à accéder aux responsabilités pour lesquelles elles ont été préparées et

¹ L'ensemble du projet d'avis a été adopté par 125 voix contre 1 et 48 abstentions (cf. résultat de ce scrutin en annexe).

formées. Le fait de ne pas examiner ou de ne pas retenir leurs candidatures est contre productif quant à l'efficacité économique ; il traduit un refus de passage à l'acte symptomatique de réticences et résistances ancestrales qui relèvent essentiellement du domaine culturel c'est à dire de comportements et des mentalités. De telles dispositions ne peuvent à l'évidence être modifiées par la loi ou par décret.

Pour être décisives c'est à dire contribuer à l'évolution des mentalités, les mesures doivent être prises par l'ensemble des acteurs.

Le Gouvernement pris à la fois en sa qualité d'organe politique et d'autorité administrative doit faire une politique plus active et inscrite dans la durée.

Les partenaires sociaux doivent s'approprier la question et entreprendre les négociations nécessaires, sans oublier de féminiser leurs structures.

Les employeurs du secteur public comme du secteur privé doivent être placés devant leurs responsabilités, notamment en matière de recrutement et de promotion. La même préoccupation doit être présente chez tous les acteurs de la société civile : mouvements d'éducation populaire, sportifs, associations familiales...

Enfin, il appartient aux personnes de modifier leurs comportements dans leur vie quotidienne et notamment familiale.

Des mesures relevant du domaine législatif ou réglementaire s'avèrent nécessaires pour créer de nouveaux droits ou obligations mais il s'agit tout autant de bâtir des dispositifs d'incitation ou d'accompagnement du mouvement. Il s'agit aussi de poser un autre regard sur l'organisation de la société.

I - VALORISER L'IMAGE DES FEMMES POUR FAIRE ÉVOLUER LES MENTALITÉS

Comme il est possible de le constater tous les jours, les femmes n'ont jamais été aussi présentes dans les médias comme dans la publicité non pas en qualité d'auteurs ou de sujets mais le plus souvent sous une présentation les réduisant à l'état d'objets.

Le rapport montre par ailleurs que les femmes sont présentes dans toutes les activités économiques et sociales non seulement parmi les employés mais aussi parmi les cadres intermédiaires et les professions intellectuelles supérieures. Toutefois, tout se passe comme si on ne les voyait pas. Le critère du sexe n'apparaît pas automatiquement pris en compte au niveau de l'exercice de l'activité professionnelle mais se révèle, du moins en tant que tel, lorsqu'il s'agit d'accès à des responsabilités ou à des postes supérieurs. On pourrait se réjouir de cette absence de discrimination dans l'exercice de la profession si elle ne dissimulait pas en réalité la non prise en compte de ce qui est source d'inégalité de traitement et si elle ne permettait pas, en outre, d'éluder leurs problèmes.

Même s'il faut constater, dans la presse en général, un récent regain d'intérêt, la présence et la place des femmes dans la société notamment sous l'angle de l'activité professionnelle souffrent d'un déficit d'informations. Hormis certaines professions considérées comme « naturellement » féminisées, l'emploi

est rarement cité au féminin. Il suffit de se remémorer le débat animé ou plus exactement la polémique intervenue à propos de la féminisation des noms de métiers, des titres, grades et fonctions pour mesurer l'ampleur et l'importance du phénomène. L'utilisation du masculin générique aboutit, dans la pratique, à jeter un voile sur la féminisation des métiers et des emplois.

Or, l'image de la femme est déterminante non seulement pour les adultes mais aussi pour les jeunes générations manifestement sous-informées.

Il est donc indispensable de contribuer à révéler la présence et la place des femmes dans la société, de valoriser leur image dans l'ensemble des activités économiques et sociales en vue de favoriser leur accès aux postes de responsabilité.

L'ampleur de la carence rend nécessaire l'organisation de campagnes nationales d'information sur les métiers de façon à souligner la mixité qui existe et qu'il faut renforcer dans la totalité des professions et à faire clairement apparaître dans cet ensemble, la présence et la part des femmes. De telles manifestations ne peuvent être organisées qu'avec le soutien du ministère chargé du travail et l'aide des établissements et organismes spécialisés tels que l'Agence nationale pour l'emploi, l'Association pour la formation professionnelle des adultes, l'Office national d'information sur les emplois et les professions qui sont en prise avec la vie économique et sociale. Il en est de même pour les conseils et coordinations associatives. Les organisations professionnelles et syndicales, directement ou à travers leurs représentants au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, devraient être associées à ces campagnes qui pourraient être l'occasion de permettre aux employeurs de faire connaître leurs besoins de main-d'œuvre.

L'organisation de campagnes nationales constitue des réponses ponctuelles au déficit constaté en matière d'information sur la vie professionnelle et la place de femmes dans la société. Cependant, les médias considérés comme le reflet de notre société, ne sont pas, loin de là, un miroir fidèle. C'est pourquoi, il est suggéré au Gouvernement de saisir le Conseil supérieur de l'audiovisuel d'une demande d'étude sur la représentation de la femme dans l'audiovisuel et de faire, éventuellement des recommandations générales pour ce secteur.

Au début de l'année 2000, une convention « pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif » a été signée entre les ministres chargés de l'emploi, de l'éducation nationale, de l'agriculture, de l'enseignement scolaire et des droits des femmes. Cette convention ambitieuse, dont le texte intégral figure en annexe du rapport, se situe dans l'esprit de la loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 dont l'article premier précisait que le service public de l'éducation contribue à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes. Sa mise en œuvre rencontre sur le terrain de graves difficultés d'application. Le Conseil économique et social appelle l'attention des ministres sur la nécessité d'honorer leur signature en donnant aux services concernés les moyens humains et matériels indispensables à la réalisation des objectifs auxquels ils ont adhéré. Un premier bilan de cette convention devrait être publié dès le début de l'année 2001 de façon à procéder immédiatement aux réorientations nécessaires et à l'établissement du programme prévisionnel de la nouvelle année.

Le Conseil économique et social est parfaitement conscient que l'Education nationale ne peut être rendue seule responsable des situations inégalitaires entre les hommes et les femmes constatées dans notre société. Il est toutefois de la responsabilité du système éducatif dans son ensemble, de se mobiliser à tous les niveaux pour mettre en œuvre une politique globale d'égalité des chances entre les sexes. A cet égard, il ne saurait être question de « sensibiliser » les enseignants à cette politique mais il convient de les y former.

Il est par ailleurs un problème récurrent qui a une influence directe sur l'image de la femme auprès des jeunes générations scolarisées, celui du matériel d'enseignement et notamment des manuels scolaires. Il n'est plus à démontrer que la présence des femmes dans l'ensemble de ces manuels est réduite à la portion congrue (Jeanne d'Arc) et à des aspects frisant la caricature (les suffragettes) ou limitée à la littérature du XVIII^e siècle. La non-reconnaissance de la présence et de la place de femmes dans l'histoire économique et sociale de notre pays est particulièrement choquante au moment où l'actualité nous appelle au devoir de mémoire. C'est pourquoi le Conseil économique et social demande que soit réactivée la commission de révision et de contrôle du matériel d'enseignement afin d'étudier avec les maisons d'édition les modifications à apporter aux manuels existant voire de suggérer les modifications de programmes par trop lapidaires. Cette préconisation fait partie d'une série de recommandations proposées dans la contribution de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social : « *A partir de la mixité de l'école, construire l'égalité* ».

II - ENTREPRENDRE DES ACTIONS POSITIVES

La promotion des femmes dans des postes de premier plan est un levier pour faire évoluer la situation de toutes les salariées. Elle conduit en même temps à prendre des mesures pour développer le vivier nécessaire.

A - L'ETAT

La publication du rapport d'Anne-Marie Colmou a suscité nombre de réactions dans un secteur où il était traditionnellement considéré que le principe d'égalité était scrupuleusement respecté. Des actions ont été d'ores et déjà entreprises pour améliorer la situation, notamment en ce qui concerne l'égalité d'accès des femmes aux emplois de la Fonction publique. C'est ainsi que par un circulaire du 6 mars 2000, le Premier ministre a demandé à chaque ministre de préparer un plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la Fonction publique. Un « comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques » vient d'ailleurs d'être mis en place sous la présidence d'Anicet Le Pors, ancien ministre de la Fonction publique.

Cependant, il n'y a pas lieu d'attendre les préconisations de ce comité pour affirmer que les actions de l'Etat en la matière doivent être exemplaires. Elles relèvent de la mise en place, au quotidien, d'une véritable politique publique de l'égalité des chances, en particulier, des moyens pour développer la formation professionnelle afin de faciliter la promotion interne.

L'action la plus efficace et la plus visible réside dans l'exercice du pouvoir de nomination. La nomination de femmes dans les emplois de responsabilité est le moyen essentiel de faire évoluer les situations d'autant plus facilement qu'elle s'exerce dans le cadre de règles statutaires respectant le principe d'égalité. Il faut aussi modifier les profils de poste encore trop marqués par une organisation masculine du travail.

Le Gouvernement et les ministres disposent, en matière de nomination, d'une certaine liberté d'appréciation et doivent ainsi montrer leur détermination à mettre en œuvre une politique de nomination de femmes à des emplois de responsabilité de manière moins timorée qu'aujourd'hui et dans des proportions plus conformes à l'importance des « viviers » existant parmi la population concernée. Sont notamment concernés :

- les emplois à la discrétion du Gouvernement, c'est à dire non seulement les directeurs d'administration centrale mais aussi les préfets, les recteurs, les ambassadeurs, les directeurs d'établissements publics... ;
- les postes des cabinets ministériels ;
- les nominations de représentants de l'Etat dans les conseils d'administration des établissements publics à caractère administratif, à caractère industriel et commercial, à caractère scientifique, établissements publics de santé, dans les entreprises où l'Etat a une participation...

Tout en comprenant que ces nominations soient, en raison de leur caractère spécifique, exclues de la préparation des plans pluriannuels précités, le Conseil économique et social estime que le Gouvernement ne peut avoir en cette matière une politique différente de celle qu'il entend promouvoir au terme de sa circulaire.

D'autres catégories d'emplois sont certes plus encadrées juridiquement par des dispositions statutaires mais méritent aussi une attention particulière compte tenu des disparités constatées entre les différents ministères à savoir :

- les nominations de sous-directeurs, chefs de service et directeurs adjoints dans les administrations centrales ;
- les nominations dans les corps des inspections générales ministérielles ;
- les nominations aux emplois de directeur régional ou de directeur départemental (ou assimilés) dans les services déconcentrés de l'Etat.

Par ailleurs, les ministres exercent une tutelle, directe ou indirecte, sur nombre d'organismes de droit public ou de droit privé dont la plupart sont subventionnés. Comme le rappelle le Premier ministre dans sa circulaire du 1^{er} décembre 2000 relative aux conventions pluriannuelles d'objectifs entre l'Etat et les associations, il appartient aux ministres concernés de donner les instructions nécessaires aux dirigeants de ces organismes pour que soit respecté, à tous les niveaux, le principe d'égal accès des hommes et des femmes aux emplois de responsabilités.

Dans un souci de transparence, les Conseils supérieurs des différentes fonctions publiques devraient être saisis d'un rapport annuel sur l'état de la féminisation des emplois notamment de l'encadrement supérieur. Les rapports rendus publics seront transmis au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

B - LE SECTEUR PRIVÉ

La proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Catherine Génisson a été examinée en seconde lecture à l'Assemblée nationale le 28 novembre 2000. Bien qu'intervenant dans un domaine plus large que le cadre de la saisine opérée par le Premier ministre, elle participe d'une même analyse et de mêmes objectifs.

Les orientations relatives à l'obligation de négocier périodiquement sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise et au niveau de la branche, notamment à partir du contenu du rapport annuel sur la situation comparée entre les hommes et les femmes, vont dans le sens d'une meilleure connaissance de la situation et de la mise en place de mesures concrètes pour remédier aux inégalités existantes.

Cependant la proposition de loi n'accorde pas d'attention particulière à l'accès des femmes aux postes de responsabilité et de décision. En l'absence de procédures spécifiques ou particulières au sein de l'entreprise, il est à craindre que le vivier constitué demeure à dominante masculine sans permettre aux femmes d'accéder à ces postes. Si la fixation de quotas de nominations féminines ne semble pas constituer une réponse réaliste en raison des disparités de situations nées notamment de la taille et des activités économiques des entreprises, l'idée que les dirigeants et responsables de ressources humaines se fixent des objectifs chiffrés (à l'embauche, pour le déroulement des carrières, la formation professionnelle) et des délais, mérite d'être retenue dans toutes les entreprises, avec des efforts particuliers dans celles où le taux de féminisation de l'encadrement est notoirement faible.

Les plans d'égalité ou les actions conduites dans le cadre d'accords collectifs que la proposition de loi de Catherine Génisson envisage de relancer, doivent inclure un volet particulier relatif à l'accès aux responsabilités. Dans ce cadre, les aides financières que l'Etat serait susceptible d'accorder aux entreprises doivent permettre de recourir aux conseils et appuis techniques extérieurs indispensables.

Le Conseil économique et social souhaite que, dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle, une attention particulière soit portée à la formation professionnelle des salariés à temps partiel qui sont pénalisés dans leur déroulement de carrière. Le Conseil économique et social inquiet du développement du travail à temps partiel contraint qui contribue de frapper particulièrement les femmes, demande au Gouvernement de lui faire connaître les suites réservées à l'avis adopté sur « *Le travail à temps partiel* » le 29 janvier 1997.

Par ailleurs, il est un domaine où une inégalité de traitement entre les hommes et les femmes reste particulièrement importante : celui de la rémunération. Même si les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions discriminatoires, il continue d'exister en France, entre les hommes

et les femmes, un écart de salaire qui croît avec le niveau hiérarchique puisque qu'un cadre masculin gagne de 20 à 35 % de plus qu'un cadre féminin. Une part de cet écart peut s'expliquer par certains facteurs (structures des emplois, ancienneté...) mais la plus grande partie reste injustifiée et injustifiable. La persistance de cette situation constitue, en dépit des nombreuses dispositions applicables (code du travail, convention n° 100 de l'OIT, directives européennes...), une source de discrimination d'autant plus inacceptable qu'elle a une influence néfaste et réductrice sur l'image de la femme dont la vie professionnelle reste marquée du sceau : « à travail d'appoint, salaire d'appoint ». De ce fait, au sein du foyer ou du ménage, les arbitrages sont effectués sous l'effet d'une analyse biaisée qui nie ou, à tout le moins, déprécie et dévalorise l'activité féminine. Cette situation n'est pas sans conséquences sur la perception qu'ont les différents membres de la famille, le conjoint comme les enfants, du travail de la femme. Le Conseil économique et social considère comme un objectif essentiel de mettre un terme à cet état de fait injuste et inéquitable.

A l'instar de ce qui est en cours au Québec depuis une loi sur « l'équité salariale » adoptée, à l'unanimité, le 21 novembre 1996 et en s'appuyant sur une initiative de la Confédération européenne des syndicats et la Commission européenne, dénommée « *Equal Pay* », le Conseil économique et social estime que doit être entreprise en France une démarche d'élimination de la discrimination salariale. Sur la base d'une procédure négociée, éventuellement adaptée à la taille des entreprises ou en cas d'échec sur la base de dispositions législatives qui devront ouvrir un cadre général et fixer des délais de réalisation,, il conviendrait :

- d'une part, d'établir un diagnostic partagé sur les écarts salariaux mesurant ainsi les incidences éventuellement dues à une prédominance féminine de l'emploi ;
- d'autre part, déterminer les corrections à apporter et les modalités selon lesquelles elles seront effectuées.

Il est essentiel au cours de la première phase de mettre au point une méthodologie permettant d'identifier avec précision la situation source des inégalités salariales et d'évaluer les différents facteurs : qualification, classification, objectivation des compétences... pour traiter les emplois féminins et masculins avec le même souci de précision et d'exhaustivité et éviter de reconstituer des inégalités.

Il est bien évident que la deuxième phase qui se concrétisera par des réajustements salariaux implique une obligation de résultats issue de la négociation.

Pour l'ensemble des deux phases, un dispositif d'appui et de conseil aux négociateurs pourrait être mis en place comme cela a été fait en matière d'amélioration des conditions de travail ou d'aménagement de la durée du travail.

L'ensemble du processus doit être enfermé dans un délai préétabli de quelques années à l'issue duquel les juridictions pourraient être saisies, selon une

procédure particulière, des litiges individuels non réglés par la voie de la négociation collective.

La mise en œuvre de cette procédure pour l'élimination des discriminations salariales faciliterait, au demeurant, une réactivation de l'accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, signé le 23 novembre 1989 qui, réaffirmant le principe selon lequel à travail égal salaire égal, prévoyait l'adoption de mesures de rattrapage destinées à contribuer à l'égalité des chances. En effet, des accords de branches pourraient être négociés pour adapter des modalités particulières d'application de la loi aux petites et moyennes entreprises sans représentation du personnel et mettre au point, dans ces accords, des procédures de conciliation évitant une judiciarisation excessive des litiges individuels.

Par ailleurs, afin d'éliminer les discriminations dans les procédures de recrutement, le Conseil économique et social préconise d'interdire la demande d'information à caractère strictement personnel (situation maritale, profession du conjoint(e), nombre et âge des enfants...)

Le Conseil économique et social constate qu'il existe des distorsions entre la présence des hommes et des femmes et leurs représentants au sein des entreprises et à tous les niveaux de la négociation collective et de représentation. Il a entendu les explications apportées par les organisations quant aux obstacles qu'elles rencontrent. Il considère que pour obtenir une participation plus grande des femmes dans la représentation syndicale, l'objectif devant être d'aligner cette représentation sur la proportion de femmes dans le secteur d'activité concerné, la négociation de branche pourrait s'ouvrir sur les modalités de prise en compte des contraintes notamment familiales incombant, de fait, aux femmes.

Dans un certain nombre d'activités (artisanat, commerce...) le conjoint qui, dans la plupart des cas, est une conjointe, supporte aussi les risques financiers y compris parfois sur son patrimoine. Des dispositions ont été prises pour améliorer sa protection juridique et sociale, tout en n'écartant pas totalement les inégalités entre les hommes et les femmes. Aussi, le Conseil économique et social souhaite qu'une attention particulière soit portée à ces situations et demande que des efforts soient faits pour améliorer l'information des intéressé(e)s dès l'élaboration d'un projet de création d'entreprise.

De façon générale, le Conseil économique et social préconise de créer des dispositifs financiers qui favorisent l'action de tout organisme sans but lucratif dont les actions de formation favorisent l'accès des femmes aux postes de responsabilité. Une évaluation devra être effectuée.

Le Conseil économique et social demande qu'une loi organise le principe d'égalité entre femmes et hommes dans sa composition et, après consultation, dans celle des Conseils économiques et sociaux régionaux, dès leur prochain renouvellement¹.

D'ores et déjà, il convient que son Bureau reflète davantage la place des femmes dans notre Assemblée.

C - POUR L'ENSEMBLE DU SECTEUR PUBLIC COMME DU SECTEUR PRIVÉ

Le thème de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes s'est vu accorder une place importante au niveau européen. L'accent est mis sur la pratique dite du « *mainstreaming* » qui vise à intégrer l'idée de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'élaboration de toutes les décisions et la mise en œuvre de toutes les actions politiques.

Cette méthode qui permet d'anticiper les conséquences sur les hommes et sur les femmes de toute décision envisagée, doit être généralisée à tous les stades et à toutes les matières de la vie professionnelle. Son strict respect permet la mise en place d'une véritable mixité au sein d'un vivier destiné à alimenter l'accès aux emplois de responsabilité et postes de décision. Le Conseil économique et social souhaite que cette pratique du « *mainstreaming* » fasse l'objet, sous une appellation francisée, par exemple de « *démarche intégrée* », d'une large publication et diffusion tant auprès des organisations syndicales et professionnelles que des responsables des administrations.

A plusieurs reprises, ont été évoquées les insuffisances des outils statistiques pour connaître la présence et la place des femmes dans la vie économique et sociale. Au-delà des recommandations du groupe de travail présidé par Catherine Blum, inspectrice générale de l'INSEE, qui permettront de remédier aux lacunes existantes, la principale difficulté réside dans la coordination des travaux et la publication régulière des informations. Le Conseil économique et social s'interroge sur la multiplicité des instances et organismes pouvant être appelés à en connaître. Il préconise que soit clairement identifiée une structure nationale (le conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ?) chargée de cette mission de coordination et de la responsabilité de publier chaque année un rapport permettant notamment d'apprécier l'évolution de la féminisation des emplois et professions selon les branches professionnelles et secteurs d'activité, rapport qui devrait faire l'objet d'une large communication.

A l'occasion du rapport du Conseil économique et social sur « le bilan social » (mai 1999), il avait été souligné l'existence d'un certain intérêt pour la dimension sociale de l'entreprise. C'est ainsi que la norme SA 8 000 basée sur les textes internationaux dont la Déclaration des droits de l'homme et la

¹ Cet alinéa résulte de l'adoption par un vote au scrutin public, par 81 voix pour contre 68 et 23 abstentions (cf. résultat de ce scrutin n° 2 en annexe) d'un sous-amendement déposé par Mme la rapporteure. L'amendement, déposé par des membres du groupe des personnalités qualifiées et du groupe des Français établis hors de France tendait à ajouter un alinéa ainsi rédigé : « *Pour ce qui le concerne, le Conseil économique et social demande au législateur que sa composition et celle des Conseils économiques et sociaux régionaux concrétisent le principe d'égalité entre femmes et hommes dès son prochain renouvellement, pour chacun de ces groupes* ».

convention des droits de l'enfant des Nations Unies intègre notamment la non-discrimination selon le sexe. La prise en compte de critères sociaux, à côtés des traditionnels critères de rentabilité, en vue d'orienter des choix d'investissements est en train de devenir réalité et transparait tant à l'occasion d'assemblées générales d'actionnaires que dans l'apparition de « fonds éthiques ». Le Conseil économique et social considère que ce phénomène et ses modalités devraient être étudiés avec l'aide de sociétés spécialisées d'analyse, de façon à accompagner la réflexion des acteurs de la négociation collective.

L'application de la loi sur la réduction du temps de travail amène nécessairement à poser le problème de l'organisation du travail. Il est indispensable que les problèmes des conditions de travail et du temps de travail des cadres soient l'objet de négociations en intégrant les aspects liés au partage des tâches, les heures parfois inutilement tardives de réunions et la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie privée pour les hommes comme pour les femmes.

III - INSTAURER UNE POLITIQUE FAMILIALE PLUS DYNAMIQUE AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Les dispositifs publics et les aides à la garde des jeunes enfants constituent un volet important de la politique familiale française qui offre un niveau de prestations supérieur à celui de la plupart de ses voisins et partenaires. Cependant, les dispositifs actuels ne se sont pas suffisamment renouvelés et peinent à satisfaire des besoins nés de l'évolution de la société contemporaine. En effet, au cours des trente dernières années, l'activité féminine est devenue la norme ; les femmes aspirent à réaliser de véritables carrières professionnelles et à poursuivre un engagement syndical, associatif ou citoyen ; les familles monoparentales tendent à se développer.

L'orientation actuelle de la politique d'aide à la garde et à l'éducation des jeunes enfants va même parfois à contre courant de cette évolution sociologique. Parmi les mesures d'introduction récente, l'allocation parentale d'éducation (APE) a été conçue, en période de crise, pour pallier une insertion professionnelle difficile et a incité des jeunes femmes à se retirer du marché du travail confortant ainsi la représentation la plus traditionnelle des rôles masculins et féminins. Selon l'INSEE, 200 000 à 250 000 mères (sur 500 000 bénéficiaires) ont, entre 1994 et 1997, modifié leur comportement d'activité pour percevoir cette allocation.

A - RENFORCER LES DISPOSITIFS D'AIDE À LA GARDE DES JEUNES ENFANTS

Le dispositif français d'aide aux parents n'est pas à la hauteur des mesures développées dans les pays nordiques. En Finlande, la loi garantit un droit à une place dans une structure publique d'accueil pour tous les enfants de moins de sept ans. En Norvège, en Suède et en Finlande, des congés parentaux dont la durée est d'environ une année ouvre, droit à une compensation salariale conséquente (de l'ordre de 70 à 90 % de la rémunération d'activité). Plus généralement, les politiques nordiques d'aide aux familles proposent une articulation particulièrement cohérente entre la richesse de l'offre de services à la petite enfance d'une part, la durée (plus courte) et la compensation financière

(très supérieure) du congé parental. Une scolarisation précoce constitue le principal atout du système français qui présente en revanche de réelles faiblesses en matière d'accueil et de garde préscolaire et périscolaire.

Au-delà de l'accueil de la petite enfance, l'ensemble des réflexions relatives à l'exercice des responsabilités parentales (notamment au moment de l'adolescence), le partage nécessaire des tâches éducatives entre le père et la mère comme avec l'école, la question de la prise en charge et du soutien des personnes dépendantes devraient également conduire les Pouvoirs publics à mettre au premier rang de leurs préoccupations la promotion d'une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle. C'est en effet tout au long des carrières professionnelles et de la vie familiale que la gestion des temps sociaux se trouve posée.

Le Conseil économique et social demande que la politique familiale soit infléchie dans le sens d'une meilleure prise en compte des besoins de conciliation entre projets professionnels et familiaux, pour tous, en répondant, à court terme, à trois objectifs :

- améliorer la couverture des besoins en matière d'accueil des jeunes enfants ;
- redéployer les aides à la garde d'enfants à domicile afin de permettre l'accès d'un plus grand nombre de ménages à ce mode de garde ;
- généraliser les possibilités et améliorer les conditions d'accueil périscolaire.

Il faut noter à cet égard que ces mesures souvent revendiquées par les femmes, auraient aussi un effet positif sur le rythme de vie des hommes, sur l'équilibre des couples et des familles.

1. Améliorer la couverture des besoins en matière d'accueil des jeunes enfants

Le Conseil économique et social estime, en premier lieu, que l'augmentation de l'offre de services d'accueil à la petite enfance et des aides publiques correspondantes est un objectif qui devrait être poursuivi par les pouvoirs publics, de manière plus explicite et avec une plus grande ténacité qu'il ne l'est actuellement. Les capacités d'accueil dans des structures collectives et le degré de satisfaction des besoins varient aujourd'hui trop fortement selon les collectivités locales. A terme une solution de garde quelle qu'en soit la nature (collective ou individualisée), devrait pouvoir être proposée à tous les parents actifs qui le souhaiteraient.

2. Redéployer les aides à la garde d'enfants à domicile afin de permettre l'accès d'un plus grand nombre de ménages à ce mode de garde

En second lieu, le Conseil économique et social souhaite que l'accès des familles aux systèmes de garde les plus souples soit amélioré.

La garde d'enfants au domicile des parents constitue une solution bien adaptée aux besoins de parents fortement investis dans leur vie professionnelle et confrontés à des horaires tardifs. Les déplacements vers la crèche ou le domicile de la nourrice sont supprimés et les horaires de garde moins contraignants pour

les parents. Il s'agit aussi d'une solution particulièrement onéreuse puisque le ménage est l'employeur d'une personne à plein temps. L'allocation de garde d'enfant à domicile permet actuellement la prise en charge par la caisse d'allocation familiale de 50 % à 75 % du montant des charges patronales afférentes à cet emploi. Surtout, le coût de la garde à domicile se trouve partiellement compensé par une réduction d'impôt spécifique au titre de laquelle les familles peuvent déduire de leur impôt sur le revenu 50 % des dépenses engagées, dans la limite de 45 000 francs depuis 1998 (soit une réduction maximum de 22 500 francs). Le dispositif n'est accessible et attractif que pour des niveaux de revenus relativement élevés. De jeunes actifs en début de carrière percevant des salaires assez modestes accéderont difficilement à ce type d'emplois familiaux.

Soucieux de rétablir un certain équilibre entre les familles, le Conseil économique et social propose la mise à l'étude du remplacement de l'actuel système de réduction d'impôt par une allocation défiscalisée destinée à couvrir une fraction de la rémunération de la personne employée.

3. Généraliser les possibilités de garde périscolaire

Le Conseil économique et social considère qu'il est urgent d'envisager, pour l'ensemble des enfants scolarisés, la généralisation de possibilité de garde et d'accueil périscolaire dans le cadre de structures collectives et/ou au domicile des parents. Ces dispositifs devraient faire l'objet de financements publics et/ou d'une compensation de la caisse d'allocations familiales par le biais de la nouvelle allocation de garde à domicile.

L'extension des possibilités d'accueil préscolaire et périscolaire et la consolidation du système de placement chez des assistantes maternelles agréées doit s'accompagner d'une valorisation et d'une organisation plus structurée de ces professions, gage de motivation des personnes et de qualité des prestations rendues. La même recommandation peut être faite pour les aides familiales et les auxiliaires de vie placées auprès des personnes âgées et dépendantes.

De ce point de vue, il convient de s'inspirer de toutes les expériences tentées, entre autres par le mouvement associatif dont la contribution pourrait être développée encore plus largement

4. Etudier les expériences de gestion du temps de la cité

Des expériences, en France et en Europe, sont actuellement conduites pour mieux synchroniser temps de travail, horaires d'ouverture des services... au niveau local. Le Conseil économique et social suggère qu'elles soient rapidement évaluées afin d'en tirer des mesures d'incitation.

B - INCITER À UN MEILLEUR PARTAGE DES TÂCHES ET DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN RÉFORMANT LE CONGÉ PARENTAL

Le fait d'envisager un soutien accru aux parents, en matière de mode de garde et d'accompagnement des jeunes enfants ne doit pas conduire à ce que le temps familial s'efface devant le temps professionnel ni à ce que soit sacrifiée la recherche d'un partage équilibré des tâches domestiques et des responsabilités

familiales qui constitue un élément de réponse essentiel aux inégalités dans l'accès aux niveaux de responsabilité élevés.

1. Répartir la durée du congé parental sur les deux parents

Le Conseil économique et social propose que l'obtention du congé parental ou du temps partiel parental définis aux articles L. 122-28-1 à L. 122-28-7 du code du travail soit conditionnée, sauf impossibilité notamment lorsque l'un des deux parents ne peut bénéficier de ces dispositions, par une répartition substantielle de leur durée à partir d'un seuil significatif, entre les deux parents assumant la charge de ou des enfant(s). Au regard de la poursuite d'un objectif de mixité véritable dans tous les domaines de la vie sociale, une telle mesure serait susceptible de marquer les esprits.

2. Rendre le congé parental et le temps partiel parental financièrement attractifs

Il souhaite que le congé parental et le temps partiel parental soient rendus financièrement plus attractifs. A cet effet, il préconise que l'allocation parentale d'éducation (APE), dont le montant serait renforcé, devienne la compensation du congé parental et cela exclusivement. Souder l'APE à un dispositif garantissant le retour dans l'emploi (le congé parental) permettrait de rompre avec les effets pervers sur l'activité féminine qui sont aujourd'hui les siens. Ainsi redéfinie, l'allocation parentale d'éducation devrait voir son mode de calcul modifié et son montant accru. Actuellement forfaitaire, son montant mensuel est de l'ordre de 3 000 F.

Le Conseil économique et social propose que, sous sa forme nouvelle, l'allocation parentale d'éducation compense la rémunération nette, avec un plafond, et que le financement de l'APE soit redéployé dans cette direction sans affecter le niveau des autres prestations et le montant des cotisations. Cette proposition devra avoir été au préalable mise à l'étude de façon à en déterminer le rapport coût/efficacité. Le temps partiel parental serait compensé, *pro rata temporis*, selon la même règle. Le seuil horaire minimum devrait être porté de 16 heures actuellement à 20 heures afin de ne pas encourager des temps partiels courts.

A condition que les possibilités d'accueil des enfants de moins de trois ans soient grandement améliorées, la durée totale du congé parental qui est actuellement, au plus, de 146 semaines pourrait être ramenée à un an et rapprochée ainsi de celle pratiquée dans les pays nordiques.

3. Réaménager le temps partiel parental

Le temps partiel parental mériterait également d'être réaménagé afin de mieux répondre aux problèmes d'articulation des temps pendant toute la durée de présence des enfants mineurs au foyer. Il est actuellement enfermé dans les mêmes limites que le congé parental d'éducation : le droit est ouvert à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et cesse au troisième anniversaire de l'enfant. Sans remettre en cause sa durée maximale (de l'ordre de 146 semaines), le Conseil économique et social suggère que cette forme de

temps partiel puisse être utilisée à tout moment de la vie parentale et éventuellement fractionnée.

4. Instauration d'un congé d'accueil de l'enfant pour le père

En outre, le Conseil économique et social propose d'instaurer, pour le père, un congé d'accueil de l'enfant, en quelque sorte symétrique au congé de maternité. La durée de ce congé serait d'au moins un mois consécutif suivant la naissance de l'enfant.

*
* *

Le Conseil économique et social considère que la réflexion doit se poursuivre et suivra avec attention les évolutions que devraient susciter son avis et ses propositions parmi les différents acteurs de la vie économique et sociale.

ANNEXE A L'AVIS

SCRUTINS

Scrutin sur l'ensemble du projet d'avis

Nombre de votants.....174

Ont voté pour.....125

A voté contre.....1

Se sont abstenus.....48

Le Conseil économique et social a adopté.

Ont voté pour : 125

Groupe de l'agriculture - MM. Baligand, Ballé, de Beaumesnil, Compiègne, Ducroquet, Giroud, Hervieu, Le Fur, Lemétayer, Louis, Marteau, Mme Méhaignerie, MM. Patria, Raoult, Rigaud, Rousseau, Schaeffer, Szydowski, Thévenot.

Groupe de l'artisanat - Mme Bourdeaux, M. Lardin.

Groupe des associations - MM. Bastide, Coursin, Gevrey, Mmes Jacqueline Mengin, Mitrani.

Groupe de la CFDT - Mmes Azéma, Battut, MM. Bury, Capp, Mme Coeurdevey, M. Denizard, Mme Lasnier, MM. Lorthiois, Mennecier, Moussy, Mme Paulet, MM. Quintreau, Rousseau-Joguet, Toulisse, Vandeweege.

Groupe de la CGT - MM. Alezard, Andouard, Mmes Brovelli, Crosemarie, M. Demons, Mme Duchesne, MM. Forette, Junker, Larose, Le Duigou, Manjon, Masson, Moulin.

Groupe de la CGT-FO - MM. Bailleul, Bellot, Mme Biaggi, MM. Bouchet, Caillat, Gamblin, Grandazzi, Mme Hofman, MM. Jayer, Jayez, Mme Monrique, MM. Pinaud, Roulet.

Groupe de la coopération - Mme Attar, MM. Courtois, Ducrotté, Jean Gautier, Grave, Jacques Picard.

Groupe des entreprises privées - MM. Ghigonis, Didier Simond.

Groupe des entreprises publiques - M. Ailleret, Mme Bouzitat, MM. Brunel, Chauvineau, Mme Cotta, MM. Gadonneix, Martinand.

Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement - MM. Cariot, Gérard, Mme Rastoll, M. Reucher.

Groupe de la mutualité - MM. Caniard, Chauvet, Davant.

Groupe de l'outre-mer - Mlle Berthelot, M. Frébault, Mmes Jaubert, Tjibaou.

Groupe des personnalités qualifiées - MM. Bennahmias, Bichat, Bonnet, Mme Brunet-Léchenault, MM. Debout, Dondoux, Duharcourt, Fiterman, Mmes Anne-Catherine Franck, Garcia, MM. Ghayet, Jeantet, de La Loyère, Mmes Le Galiot-Barrey, Lindeperg, MM. Mékachera, Navarro, Piazza-Alessandrini, Didier Robert, Roussin, Schapira, Souchon, Mme Steinberg, MM. Taddei, Teulade, Mme Wiewiorka.

Groupe des professions libérales - MM. Chambonnaud, Guy Robert, Salustro.

Groupe de l'UNSA - MM. Barbarant, Mairé, Masanet.

A voté contre : 1

Groupe des entreprises privées - M. Talmier.

Se sont abstenus : 48

Groupe de l'artisanat - MM. Delmas, Kneuss, Teilleux.

Groupe de la CFE-CGC - MM. Bonissol, Chaffin, Fournier, t'Kint de Roodenbeke, Sappa, Mme Viguié, M. Walter.

Groupe de la CFTC - MM. Deleu, Faki, Naulin, Michel Picard, Mme Prud'homme, M. Wéber.

Groupe de la coopération - M. Marquet.

Groupe des entreprises privées - MM. Bernard Boisson, Chesnaud, Michel Franck, Freidel, Pierre Gauthier, Gilson, Joly, Lebrun, Leenhardt, Marcon, Noury, Pellat-Finet, Pinet, Scherrer, Sionneau, Tardy, Trépant, Veysset.

Groupe des personnalités qualifiées - Mme Braun-Hemmet, M. Cannac, Mmes Elgey, Pailler, MM. Pasty, Pampidou.

Groupe de l'UNAF - MM. Bouis, Brin, Guimet, Laune, Mmes Lebatard, Petit, M. de Viguerie.

**Scrutin n° 2
sur un sous-amendement à l'amendement n° 15**

Nombre de votants.....172

Ont voté pour.....81

Ont voté contre.....68

Se sont abstenus.....23

Le Conseil économique et social a adopté.

Ont voté pour : 81

Groupe de l'agriculture - MM. Baligand, Ballé, de Beaumesnil, M. Compiègne, Ducroquet, Giroud, Hervieu, Lemétayer, Louis, Marteau, Mme Méhaignerie, MM. Patria, Raoult, Rigaud, Rousseau, Schaeffer, Thévenot.

Groupe de la CFDT - Mmes Azéma, Battut, MM. Bury, Capp, Mme Coeurdevey, M. Denizard, Mme Lasnier, MM. Lorthiois, Mennecier, Moussy, Mme Paulet, MM. Quintreau, Rousseau-Joguet, Toulisse, Vandeweeghe.

Groupe de la CGT - MM. Alezard, Andouard, Mmes Brovelli, Crosemarie, M. Demons, Mme Duchesne, MM. Forette, Junker, Larose, Le Duigou, MM. Manjon, Masson, Moulin.

Groupe des entreprises publiques - M. Ailleret, Mme Bouzitat, MM. Brunel, Chauvineau, Mme Cotta, MM. Gadonneix, Martinand.

Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement - MM. Cariot, Gérard, Mme Rastoll, M. Reucher.

Groupe des personnalités qualifiées - MM. Bennahmias, Bichat, Bonnet, Mme Brunet-Léchenault, MM. Debout, Dondoux, Duharcourt, M. Fiterman, Mmes Anne-Catherine Franck, Garcia, M. Ghayet, MM. Jeantet, de La Loyère, Mmes Le Galiot-Barrey, Lindeperg, M. Navarro, MM. Piazza-Alessandrini, Didier Robert, MM. Roussin, Schapira, Souchon, Mme Steinberg, MM. Taddei, Teulade, Mme Wiewiorka.

Ont voté contre : 68

Groupe de l'agriculture - M. Szydowski.

Groupe de l'artisanat - Mme Bourdeaux, MM. Delmas, Kneuss, Lardin, Teilleux.

Groupe des associations - MM. Bastide, Coursin, Gevrey, Mmes Jacqueline Mengin, Mitrani.

Groupe de la CFE-CGC - MM. Bonissol, Chaffin, Fournier, t'Kint de Roodenbeke, Sappa, Mme Viguier, M. Walter.

Groupe de la coopération - Mme Attar, MM. Courtois, Ducrotté, Jean Gautier, Grave, Marquet, Jacques Picard.

Groupe des entreprises privées - MM. Bernard Boisson, Chesnaud, Michel Franck, Freidel, Pierre Gauthier, Ghigonis, Gilson, Joly, Lebrun, Leenhardt, Marcon, Noury, Pellat-Finet, Pinet, Scherrer, Didier Simond, Sionneau, Talmier, Tardy, Trépant, Veysset.

Groupe de la mutualité - MM. Caniard, Chauvet, Davant.

Groupe des personnalités qualifiées - Mme Braun-Hemmet, M. Cannac, Mme Elgey, MM. Mékachera, Pasty, Pompidou.

Groupe des professions libérales - MM. Chambonnaud, Guy Robert, Salustro.

Groupe de l'UNAF - MM. Bouis, Brin, Guimet, Laune, Mmes Lebatard, Petit, M. de Viguerie.

Groupe de l'UNSA - MM. Barbarant, Mairé, Masanet.

Se sont abstenus : 23

Groupe de la CFTC - MM. Deleu, Faki, Naulin, Michel Picard, Mme Prud'homme, M. Wéber.

Groupe de la CGT-FO - MM. Bailleul, Bellot, Mme Biaggi, MM. Bouchet, Caillat, Gamblin, Grandazzi, Mme Hofman, MM. Mayer, Jayez, Mme Monrique, MM. Pinaud, Roulet.

Groupe de l'outre-mer - Mlle Berthelot, M. Frébault, Mme Jaubert, Mme Tjibaou.

DÉCLARATIONS DES GROUPES

Groupe de l'agriculture

La participation croissante des femmes à la vie professionnelle est le fruit d'une évolution profonde de la société urbaine. Dans le milieu rural, et plus particulièrement dans le milieu agricole, les femmes ont toujours été à nos côtés.

Si aujourd'hui des épouses d'agriculteurs ont choisi de travailler dans un autre secteur professionnel, elles sont encore très nombreuses à vouloir s'investir dans l'exploitation familiale. 40 % des agriculteurs sont des femmes. Certaines s'installent même en dehors du cadre familial : en France une exploitation sur quatre est dirigée par une femme.

Pendant longtemps, les agricultrices sont restées dans l'ombre, discrètes, alors même qu'elles sont très actives. Elles ont la charge des enfants et de la maison en plus des travaux de la ferme. Elles ont un rôle particulier en matière d'élevage et de soins apportés aux animaux. Elles s'occupent souvent de la préparation des produits du terroir qui seront ensuite commercialisés. Elles sont nombreuses à assurer la gestion-comptabilité de l'exploitation, ayant souvent leur part dans la prise de décision, moteur en bien des occasions de la diffusion du progrès technique. Les femmes s'investissent dans la vie des villages et l'animation du milieu rural. Certaines assument également des responsabilités dans les organismes agricoles. Elles y apportent une vision globale et concrète fort précieuse à l'analyse car elles intègrent ensemble la famille et les préoccupations professionnelles. Famille, entreprise et responsabilités locales sont pour les femmes agricultrices intimement liées.

Cet important investissement professionnel de la femme dans l'activité agricole ne bénéficie pourtant pas d'une pleine reconnaissance juridique. Certaines femmes n'ont du reste pas voulu reproduire le dur modèle de leur mère. Il n'est point ici de « plafond de verre » qui empêcherait les femmes d'accéder aux responsabilités. Il est, par contre, un blocage juridique qui freine la reconnaissance de leur statut d'agricultrice à part entière. Contrairement à la plupart des autres secteurs de l'économie, en agriculture, c'est le droit qui peine à rejoindre le fait.

Certes les choses évoluent, mais, encore insuffisamment. Il fallu attendre 1946 pour que la conjointe du fermier puisse obtenir au décès de son mari la faculté de poursuivre le bail pour elle-même. Elle devait auparavant quitter la ferme. Les agricultrices qui répondent aux exigences de capacité professionnelle peuvent, aujourd'hui, bénéficier de prêts ou de dotation pour s'installer. Mais, ce n'est que très récemment (avril 2000) que fut enfin accordé le statut de conjoint collaborateur tant demandé par les femmes d'agriculteurs.

L'exigence de parité et la pleine reconnaissance de la place des femmes dans notre société rurale nécessite aujourd'hui de porter un regard plus large sur la situation des agricultrices.

De nombreuses réformes doivent encore être engagées pour qu'elles puissent assumer pleinement leur rôle. Trop d'entraves à leur plein

épanouissement demeurent. Les agricultrices revendiquent, à juste titre, une évolution de leur protection sociale et de leur retraite. Elles veulent un alignement de leur congé maternité sur celui des salariées, avec remplacement aux travaux de la ferme. Elles exigent une pleine reconnaissance économique (droits à produire). Elles réclament les moyens de se former à la prise de responsabilité en dehors de l'exploitation familiale. Elles souhaitent pouvoir aménager leur temps en se libérant des contraintes de garde d'enfants. Elles militent pour le maintien en milieu rural des services publics, des écoles, des groupements de santé aptes à rompre l'isolement géographique.

Les femmes sont à la fois différentes et complémentaires. Elles doivent avoir toute leur place. En agriculture, nous savons trop ce que nous devons à nos femmes pour ne pas les soutenir.

Groupe de l'artisanat

Bien que la loi garantisse à la femme des droits égaux à ceux de l'homme depuis 1946, leur traduction dans les faits est loin d'être satisfaisante et conforte, pour l'artisanat, l'idée de privilégier les mesures incitatives et d'encouragement plutôt que les mesures réglementaires pour améliorer la représentation des femmes dans les lieux de décision.

Pour le secteur de l'artisanat, le taux (non négligeable néanmoins) de 12 % de femmes élues à des postes de responsabilité tient autant au phénomène culturel qu'aux réticences liées à la spécificité de certains métiers essentiellement masculins et aux difficultés de mise en œuvre des dispositifs. C'est le cas des femmes chef d'entreprise artisanale pour lesquelles le cumul de leur activité professionnelle et d'éventuelles fonctions électives est freiné par l'inapplication du droit d'absence et surtout du retour à l'activité. C'est aussi celui des femmes collaboratrices qui n'ont pas choisi de statut du fait de la complexité de la loi de 1982 et des inégalités de traitement suivant le régime matrimonial.

Au-delà de sa demande de prise en compte dans le texte définitif de la loi sur l'égalité professionnelle de la reconnaissance des conjoints « collaborateurs » comme électeurs et éligibles dans la catégorie employeurs des conseils des prud'hommes, le groupe de l'artisanat a insisté pour que la campagne sur les métiers préconisée dans l'avis la reprenne, campagne qu'il s'engage d'ailleurs à compléter sur le terrain dans le cadre des actions du fonds de promotion de l'artisanat.

Par ailleurs, estimant que la valorisation de la femme dépasse le domaine de la publicité, le groupe de l'artisanat a attiré l'attention sur l'évolution de la violence à l'école. Ce phénomène récent, apparemment diffus et complexe dans son traitement, concerne de plus en plus de filles et risque d'anéantir tous les progrès réalisés jusqu'ici en France en matière d'émancipation de la femme. Le groupe appelle à la vigilance et suggère, dans le cadre de la campagne recommandée dans l'avis sous l'égide de l'audiovisuel, de prendre en compte cet aspect afin d'agir en profondeur sur la valorisation du rôle des femmes dans la société dans toutes ses dimensions, sociétale, professionnelle et civique. Il en va de la sécurité des filles, de leur réputation et à travers elles de l'avenir d'un pays.

Concernant l'élimination des discriminations salariales qui conditionne les choix de vie et de carrière des couples, l'avis aurait du faire référence à côté des exemples étrangers, à l'engagement français du chantier sur l'égalité professionnelle dans le cadre de la refondation sociale.

S'agissant des aménagements souhaitables de la politique familiale pour concilier vie professionnelle et vie familiale, le groupe de l'artisanat a déposé une série d'amendements pour étendre, à l'ensemble des conjoints quel que soit leur statut, l'offre de services d'accueil des jeunes enfants et périscolaire et corriger certaines mesures visant le partage des tâches et responsabilités familiales pour éviter qu'elles portent atteinte aux principes de liberté et d'équité mais aussi à la bonne marche des entreprises. Ce fut le cas de la demande de suppression de la proportion 70/30 % jugée trop arbitraire et contraire au respect de la liberté de choix des couples en matière de répartition du congé parental ; de celle de l'augmentation de la durée minimale et du réaménagement du temps partiel parental de manière fractionnée et souple dans son utilisation ainsi que celle du congé d'accueil de l'enfant par le père.

Ces amendements n'ayant pas été tous retenus dans leur esprit, le groupe de l'artisanat a adopté le principe de la liberté de vote.

Groupe des associations

La rapporteure a dû faire face à une gageure : traiter un sujet dont la saisine rendait souhaitable une étude très vaste, alors que les attributions de la section du travail fixent de très strictes limites. Elle a gagné son pari. Elle a réussi, en restant dans ces limites, à prendre en compte toutes les composantes du spectre qui s'impose dès lors que l'on aborde un tel thème.

Nous insistons sur quatre points :

1. Nous aurions souhaité un développement anthropologique rappelant comment, s'est affirmée, au cours des millénaires, une conception excessivement hiérarchisée de la relation hommes-femmes. (Même si depuis plusieurs décennies cette relation évolue dans notre pays). Mais ce regret est atténué par le fait que le rapport précédant l'avis présente une solide partie historique qui éclaire bien des réalités actuelles.
2. Nous remercions la rapporteure d'avoir intégré des données autres que celles strictement relatives à l'exercice d'un métier et aux relations professionnelles entre partenaires sociaux. Il est heureux qu'elle ait pu traiter les interactions entre la vie familiale et la vie professionnelle, en proposant des mesures qui, si elles étaient mises en œuvre, feraient tomber les barrières qui obligent trop souvent les femmes à sacrifier l'une des deux. La même remarque pouvant, d'ailleurs, être faite pour les hommes, à propos, par exemple, du congé de paternité proposé par l'avis, congé au sujet duquel Margaret Maruani fait ce commentaire : « Il ne faut pas penser que l'égalité implique forcément d'enlever aux hommes pour donner aux femmes ».
3. Il est également heureux de trouver soulignée, dans l'avis comme dans le rapport, l'importance d'une activité citoyenne pour tous, qu'elle soit politique ou associative. Le groupe des associations apprécie vivement ce point ; il y retrouve plusieurs des préoccupations et des exigences exprimées

début 1999 lors des Assises Nationales de la Vie Associative, et aussi dans les actuels travaux de suivi de ces Assises. L'avis note opportunément une circulaire du Premier ministre, datée du 1^{er} décembre 2000, circulaire incitant les départements ministériels à observer la place faite aux femmes dans les instances dirigeantes, lors de l'élaboration des conventions pluriannuelles avec les associations.

4. Le rapport et l'avis nous appellent à porter attention à tout ce qui, dès l'enfance est en amont de l'entrée dans la vie professionnelle, notamment la famille et l'école, qui dans leur pratique quotidienne, doivent veiller à la place des filles dans les lieux de représentation dès l'enfance, en particulier dans l'école. A cet égard, la rapporteure a tenu compte d'analyses et de préconisations présentées par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances de notre assemblée.

Les membres du groupe des associations ont la conviction qu'en approuvant ce texte, ils ne défendent pas seulement le droit des femmes à l'égalité, mais aussi le droit **des femmes et des hommes** à plus d'épanouissement.

Nous savons que si cet avis est adopté, beaucoup restera à faire. Mais nous serons mieux armés pour contribuer à faire évoluer les consciences et transformer les réalités. Le groupe a voté l'avis.

Groupe de la CFDT

La CFDT estime que le rapport constitue une base intéressante d'analyses et de recherches statistiques.

Mais l'avis n'a pas surmonté une difficulté majeure pour répondre aux enjeux de la saisine, à savoir comment faire évoluer la situation actuelle de la faible présence des femmes dans les lieux de décision. Et pour cela, ne fallait-il pas préconiser des mesures volontaires ?

La CFDT approuve l'avis lorsqu'il pointe la nécessité de modifier les comportements. Malheureusement, et ici l'avis recoupe bien notre conviction, ni l'incitation ni la loi ou le décret ne suffiront pour vraiment changer la situation des femmes. Il s'agit d'une véritable révolution culturelle, bien plus complexe à mener, requérant du volontarisme, des transformations structurelles et des moyens financiers sur le long terme.

Cependant, il aurait été nécessaire de définir clairement ce qu'on entend par « lieux de décision ». A cet égard, il aurait été souhaitable d'éviter l'amalgame avec les lieux de pouvoir. Or, l'avis traite essentiellement de la place des femmes dans les *lieux de décisions économiques*. On aurait pu aller plus loin dans la réflexion et les propositions pour faire progresser la part des femmes dans les élections professionnelles, prud'homales, ainsi que dans la composition des instances représentatives ou consultatives.

L'avis s'est heurté à un autre écueil induit par la difficulté de la saisine. Il aurait fallu différencier la femme en tant qu'*individu* de la femme en tant que *mère de famille*. Dans l'avis, il nous paraît que seul ce dernier rôle ait été retenu. Or, la place des femmes dans les lieux de décision ne dépend pas seulement de la création d'un environnement favorable au travail des femmes. Il aurait fallu

intégrer une réflexion et des propositions sur le temps de travail des dirigeants et des cadres, dont les pratiques actuelles sont un handicap sérieux pour les femmes.

Sur le redéploiement des aides à la garde d'enfants, la CFDT aurait préféré que l'avis ne se concentre pas uniquement sur la garde à domicile, mais que soit étudiée toute la palette d'aides telles que l'APE, l'aide pour une assistance maternelle agréée, pour les crèches collectives, ... sans que l'avis n'en privilégie aucune.

La CFDT, considérant que cet avis constitue une première étape qui en appelle d'autres, a voté l'avis.

Groupe de la CFE-CGC

La question de la place des femmes dans les lieux de décision présente un intérêt majeur pour notre organisation, parce qu'elle concerne directement les salariés de l'encadrement et qu'elle est au cœur de notre mission et de nos préoccupations essentielles.

Au-delà de cette question, c'est en fait **l'égalité entre les hommes et les femmes** qui est en jeu. C'est donc un changement des mentalités qu'il faut amorcer, en modifiant globalement l'image de la femme mais aussi celle de l'homme, au sein de toutes les structures dans lesquelles ils évoluent : la famille, l'école, l'entreprise...

Pour cela, le système éducatif doit s'impliquer dans la mise en œuvre d'une politique globale d'égalité entre les sexes.

Pour promouvoir la place des femmes, il faut entreprendre des actions positives et concrètes, notamment, en modifiant les règles de nomination de la fonction publique, en veillant à l'application stricte des lois sur l'égalité professionnelle, en aidant les entreprises qui agissent dans le sens de l'accès des femmes aux postes de responsabilité et en sanctionnant les discriminations.

Bien sûr, la très grande disparité de rémunération entre les femmes et les hommes fait partie des injustices flagrantes qui doivent impérativement cesser. Pour cela, il ne suffit plus de dénoncer les inégalités, il faut y remédier au plus vite en mettant en place dans les entreprises des mesures actives de réajustements salariaux.

Enfin, la place des femmes dans les lieux de décision est évidemment conditionnée par celle qu'elles occupent dans la famille. La femme, encore cantonnée dans son rôle de mère, est, plus souvent que l'homme, confrontée à des choix qui conditionnent son existence : famille ou carrière ? Famille ou carrière ? Famille ou engagement politique et syndical ?

Remédier à cette inégalité de manière positive passe par une dynamisation de la politique familiale, dans le sens d'une égalité des obligations.

Mais il n'est pas question de créer une autre inégalité. Si des mesures doivent être adoptées, elles doivent être applicables à tous, sans distinction de revenu. En l'occurrence, pour promouvoir les femmes dans les lieux de décision, **il faut axer les mesures au niveau de l'encadrement**. Ce sont les femmes de

l'encadrement, a priori, qui sont susceptibles de prendre les postes à responsabilité, notamment dans les entreprises.

Le groupe CFE -CGC approuve l'essentiel des propositions de l'avis. Il l'aurait voté si un amendement demandant au Législateur d'imposer une parité dans les CES et CESR dès les prochains renouvellements, ne tenant ainsi aucun compte de la réalité sociologique des groupes composant ces instances, ne nous avait incités à nous abstenir.

Groupe de la CFTC

Le groupe de la CFTC considère que les femmes ont toute leur place dans tous les lieux de décision, au même titre que les hommes, et se prononce pour des actions « d'équité active » leur permettant de conduire leur vie professionnelle avec les mêmes chances et la même rémunération que les hommes, jusqu'aux plus hautes responsabilités, sans en venir au principe de quotas : l'évolution doit être progressive et rendue possible par une attitude volontariste. La CFTC est aussi favorable à des discriminations positives en faveur des femmes. Si notre groupe accorde une attention particulière à la place des femmes dans l'entreprise, il affirme que celles-ci doivent pouvoir prendre toute leur part dans tous les aspects de la vie, par une meilleure harmonisation des temps. Dans cette perspective nouvelle, les différents temps d'activité, comme la responsabilité familiale, associative, culturelle, politique, ... doivent être pris en compte.

Le groupe de la CFTC se prononce pour un label « qualité totale par l'égalité » attribué aux entreprises offrant sans discrimination des propositions d'emploi, de formation et de carrière pour les femmes, compatibles avec les responsabilités personnelles et familiales. Dans cet esprit, il appuie la proposition d'un rapport annuel sur l'état de la féminisation des emplois.

La condition féminine est fréquemment caractérisée par le cumul d'une activité professionnelle et de charges familiales pesantes. Ce travail parental doit davantage être pris en compte dans la vie économique, avec une attention toute particulière aux femmes qui se trouvent seules en charge de famille. La CFTC appuie l'orientation de l'avis quand il affirme qu'il faut instaurer une politique familiale plus dynamique au service de l'égalité des chances. Pour ce faire, il faut donner la possibilité d'adapter les horaires et les périodes travaillées, les congés parentaux et le renforcement des moyens de gardes d'enfants, y compris par la mise en place de structures par les entreprises. La CFTC préconise la création de responsables chargés de l'évaluation des emplois et de l'égalité des chances.

Les comités d'entreprise peuvent jouer un rôle important pour la conciliation vie familiale – vie professionnelle en investissant pour toute la famille et en intégrant les questions familiales dans la négociation d'entreprise et de branche notamment dans le cadre de l'organisation du travail.

La couverture des besoins en matière d'accueil des jeunes enfants doit être améliorée avec un maximum de choix possibles proposés. La CFTC appuie la préconisation de l'avis de généraliser les possibilités de garde et d'accueil périscolaires. Les modalités d'accueil doivent s'adapter à l'évolution des genres

de vie, dans l'intérêt de l'enfant, pour une vraie chance des familles. C'est d'autant plus nécessaire avec le développement de la modulation du temps de travail qui concerne de plus en plus les deux parents.

Une simplification du système de prestations est sans doute nécessaire. La CFTC préconise l'instauration du chèque congé parental fractionnable et utilisable par les deux parents jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire pour l'enfant. Elle appuie la proposition de l'instauration d'un congé d'accueil de l'enfant pour le père.

Le groupe de la CFTC est opposé à la remise en cause de l'APE alors que cette allocation est plébiscitée par les familles. Il n'existe aucune justification ni économique, ni sociale, ni éducative, de remettre en cause un dispositif permettant aux familles d'assumer au mieux leurs responsabilités éducatives. Il considère que cette remise en cause n'est pas une solution permettant aux femmes d'accéder plus facilement aux postes à responsabilité.

Pour cette dernière raison, le groupe de la CFTC s'est abstenu.

Groupe de la CGT

Le sujet dont le gouvernement a saisi notre Assemblée est au cœur d'enjeux de société majeurs et il faut agir sur les mentalités et comportements. Mais dire que nous traitons d'un sujet de société ne doit pas déresponsabiliser les acteurs qui ont trop tendance à se laver les mains d'une situation de discrimination bien réelle. Nous pensons qu'il faut traiter l'accès à la responsabilité comme un **levier** pour contribuer à faire bouger toute la situation ; en même temps pour promouvoir des femmes dans les postes de décision, il faut constituer un **vivier**.

Les chiffres sont là : il y a ceux qui grimpent dans la hiérarchie et celles qui prennent racine ! « Plafond de verre » (ou « plancher collant » comme disent les Québécois) sont des phénomènes qui **maintiennent** les femmes en-deçà du pouvoir. Les femmes ne veulent être ni des potiches ni des clones d'hommes ; aucune ne ressent son corps comme un handicap et toutes réclament leur place, seulement leur place, fonction de leurs compétences, mais **toute leur place**. Certains contestent que les femmes soient exclues et disent qu'au fond, elles **renoncent** au pouvoir ; elles accorderaient plus d'importance à la substance des fonctions qu'à la reconnaissance sociale qui s'y attache. Qu'elles intériorisent des choix, que toute la société en intériorise quant à la représentation des rôles me paraît relever de l'évidence. Mais s'en tenir là est insuffisant.

L'accès des femmes à la responsabilité n'est pas qu'une question de justice. C'est un facteur de croissance. Bien des travaux soulignent que la mixité des salariés **et des managers** est une condition clé de l'efficacité de l'entreprise ; parce qu'elle change les représentations sociales, la co-décision est rentable.

L'organiser n'est pas une affaire d'incantation mais de méthode et de démarche.

Pour toute la zone de la Fonction publique le Gouvernement dispose de tous les moyens, notamment de l'outil de la formation professionnelle pour

commencer à changer la conception de l'encadrement et **engager des actions positives**.

Pour les entreprises privées il faut fixer des objectifs chiffrés pour la féminisation : à l'embauche, pour les déroulements de carrière, la formation, l'anticipation des remplacements, problématiser cette question comme un sujet de ressources humaines. **Il faut que l'égalité devienne un critère de décision**, que l'évaluation des managers comprenne leur capacité à intégrer ces objectifs. Tout cela est de la gestion d'entreprise.

Nous approuvons la démarche proposée en appui des mesures de la loi Génisson (l'insertion d'un volet concernant l'accès à la responsabilité dans les plans d'égalité soumis à la négociation) **comme le plan de rattrapage pour l'égalité salariale. De ce double point de vue si la légalité ne fait pas l'égalité, elle peut y contribuer. Il faut mobiliser tous les acteurs et tous les instruments dont la régulation par la norme législative.**

Mais **tous les acteurs du dialogue social** sont concernés, y compris les organisations syndicales (la CGT s'est engagée à renouveler son groupe à parité hommes/femmes dans la prochaine mandature) ; les efforts, réels, conduits pour faire élire des femmes à des postes de responsabilité ne s'accompagnent pas encore d'une réflexion sur une nouvelle organisation du travail. Assumer des responsabilités, des représentations c'est souvent pour une femme une 3^{ème} journée qui en rajoute au « cumul sous tension ». Si l'on ne prend pas des mesures, **si l'on ne repense pas l'organisation des temps**, la difficulté à trouver des candidates perdurera, la limitera à certaines classes d'âge et catégories ou pire conduira les décideurs - en répondant en apparence à la demande de féminisation des instances dirigeantes - **à rechercher non la compétence mais la convenance. Cela conduirait à cacher le vrai visage de la mixité derrière une promotion de femmes alibis.**

Peut-être n'a-t-on pas encore pris, par ailleurs, et ceci concerne tous les rouages de la société, toute la mesure des nouvelles technologies, du travail en réseau qu'elles autorisent, pour **penser partout une autre organisation du travail. La contrainte de temps est devenue la grande source d'inégalité entre hommes et femmes. L'absence de parité domestique est un des plus grands invariants d'une société en changement incessant.** Ne faut-il pas songer à créer un univers qui échappe un peu plus à la pression du temps ? Nous vivons dans une sorte de rite sacrificiel du temps, qui serait le gage de la loyauté, et ceci est un vrai handicap dans l'accès aux responsabilités. Sans doute faut-il réfléchir à l'importance des temps de la vie. Faire des enfants, par exemple, **prend du temps à la Société**, pas seulement à des particuliers. C'est donc aussi à l'ensemble de la Société de l'assumer en s'attaquant aux habitudes sociales et culturelles. Et les **mesures préconisées pour améliorer l'accueil des jeunes enfants et partager le congé parental sont essentielles.**

Des amendements seront déposés et le texte sera voté si les propositions concrètes ne sont pas altérées.

Groupe de la CGT-FO

En tout premier lieu, le groupe Force ouvrière tient à saluer la qualité du rapport élaboré au sein de la section du travail sur « Femmes dans les lieux de décision ».

Riche en informations, auxquelles ont été adjointes d'autres contributions comme celle, complémentaire et très importante, présentée de la Délégation du Conseil économique et social aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes intitulée : « A partir de la mixité à l'école, construire l'égalité », ce document contient des arguments et des préconisations qui méritent d'être très largement diffusés auprès de la population en général, mais aussi, et peut-être surtout, dans les entreprises privées et les administrations.

Le problème n'est pas nouveau. Il est aussi vieux que le monde et en dépit d'évolutions positives, indubitables, mais relativement récentes, il conserve, aujourd'hui, toute son actualité.

Ce sujet mérite une attention particulière. C'est pourquoi il existe au sein de Force ouvrière, et ce depuis de longues années, un secteur confédéral : « ÉGALITÉ », dont l'appellation traduit bien sa volonté de lutter contre toutes les discriminations. Il traite des inégalités dont sont victimes les salariés en général, et les femmes en particulier dans le monde du travail.

En effet, pour répondre aux attentes des citoyens et des citoyennes d'aujourd'hui, pour favoriser les changements de mentalité indispensables, il faut rappeler sans cesse aux hommes comme aux femmes, qu'ils détiennent, de par la Constitution du peuple français, des droits identiques qu'ils doivent pouvoir exercer et dont la mise en œuvre doit s'affirmer dès la petite enfance.

Dans ce domaine, les pétitions de principe, les lois, les règlements ne manquent pas.

Oui ! Surtout en France où il est cependant facile de constater au quotidien que celles sur l'égalité professionnelle, et elles sont nombreuses, sont négligées, ignorées, voire délibérément contournées ou bafouées dans certains lieux de pouvoir public, économique et social, qui s'apparentent, finalement, à des territoires de non-droit.

Pour des raisons identiques, la Force ouvrière est dubitative quant aux apports réels et concrets des modifications induites par les textes législatifs et réglementaires internationaux dans l'évolution positive de notre droit national. La démonstration vient encore d'en être faite par l'abolition de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie. En matière d'égalité, on aurait pu trouver mieux !

La rapporteure montre bien la complexité du processus de participation des femmes au marché du travail et comment se sont confortées et creusées les inégalités de traitement, au fur et à mesure que le marché du travail se féminisait.

Dès lors, et à commencer chez nous, il nous appartient, collectivement et individuellement, de redoubler d'efforts pour qu'enfin, les femmes soient partout considérées à l'égal des hommes, tant au plan de la carrière, qu'au niveau des

salaires, et dans l'accès aux postes les plus élevés, ceux qui exigent responsabilité et capacité de décision.

Il faut enfin que les femmes cessent d'être confrontées à un choix souvent déchirant, toujours culpabilisant : FAMILLE ou CARRIÈRE, et que la maternité cesse d'être inscrite, inéluctablement, au passif des femmes.

C'est, le parti pris dans le projet d'avis, volontairement court, concret et réaliste. Il appartient aux pouvoirs publics en France, d'adopter des textes qui agissent contre les discriminations entre les sexes et facilitent l'activité professionnelle des femmes.

Comme le disait un jour une vice-ministre néerlandaise : « *la famille est une chose trop importante pour qu'on la confie seulement aux femmes. La construction de la société est une chose trop grave pour qu'on l'abandonne seulement aux hommes* ».

Prendre en compte le travail - parce que c'en est un - des hommes et des femmes, pères et mères, auprès des enfants, des personnes dépendantes, dans la détermination des retraites et pensions, reconnaître que le congé parental ne sera réellement efficace que lorsqu'il sera financièrement attractif pour que les parents puissent y accéder sans risques pour leur emploi, sans dommage pour leurs revenus présents et futurs, voici autant d'objectifs qui sont ceux de Force ouvrière.

Le Gouvernement et le Parlement seraient, en outre, bien avisés de suivre le projet d'avis lorsque celui-ci recommande l'infléchissement de la politique familiale en France dans le sens de l'amélioration de l'accueil - notamment périscolaire - des jeunes enfants, et le redéploiement positif des aides à la garde d'enfants. Tout cela coûtera cher, diront certains, ceux là mêmes qui le disent à propos de tout. Mais c'est un choix de société auquel souscrit la CGT-FO.

En matière économique, réévaluer le travail féminin, démontrer le bien-fondé d'une véritable politique publique d'égalité, soutenir dans le secteur privé les dirigeants qui réalisent des plans d'égalité, d'origine légale ou issus d'accords collectifs, redresser dans l'arsenal législatif et réglementaire tout ce qui va à l'encontre de l'égalité des chances, éradiquer les écarts de salaires, inciter la promotion des femmes par un meilleur accès à la formation initiale et continue, faire en sorte que dans notre société, dans le monde économique, dans les organisations syndicales, le travail des femmes soit reconnu à sa juste valeur et que les femmes ne soient plus seulement les « *fantassins du militantisme obscur* ». Tout cela s'inscrit dans des actions de progrès qui cheminent dans la bonne voie.

La rapporteure exprime le souhait que soit revalorisée sensiblement l'image des femmes dans notre société. C'est important, non seulement pour les adultes, mais aussi pour les jeunes, qui sous-estiment, trop fréquemment, la réalité et l'utilité de la mixité dans, désormais, presque tous les métiers, les nouvelles techniques aidant.

L'efficacité dans ce domaine exige, sans attendre, une forte mobilisation des spécialistes de l'image et de l'information.

Force ouvrière estime que la rapporteure est compétente en la matière et, qui plus est, investie de pouvoirs de décision. Elle lui fait donc confiance pour

que l'image des femmes, apparaisse désormais dans l'information, la publicité, les fictions audiovisuelles, comme les agents économiques incontournables qu'elles sont, plutôt que des objets plus ou moins décoratifs.

Tous ces combats, Force ouvrière les mène depuis longtemps et les mènera encore à l'avenir.

Avis donc aux représentants des pouvoirs publics, des employeurs publics et privés. Syndicalistes nous restons plus que jamais partisans du principe : à travail égal, salaire égal, et bien décidés à le faire aboutir par tous les moyens.

En conclusion le groupe Force ouvrière votera le projet d'avis.

Groupe de la coopération

Le rapport a le mérite de collecter des éléments et statistiques éparpillés qui permettent de confirmer les diagnostics jusque là non étayés et dont le groupe de la coopération partage tous les aspects.

Il y a une évidente résistance culturelle et une grande nécessité de faire évoluer les mentalités et les comportements. D'abord par des actions de la vie quotidienne et l'accompagnement d'un véritable mouvement chez tous les acteurs de la société civile, quand bien même, en outre, de nouveaux droits ou obligations et mesures du domaine législatif ou réglementaire, peuvent aussi s'avérer nécessaires. La faible participation des femmes dans les instances de décision, se justifie d'autant moins, que les femmes sont aujourd'hui majoritaires, chacun le sait, dans l'enseignement du second degré comme du supérieur.

Le groupe de la coopération est beaucoup plus sceptiques sur les propositions formulées à la suite de ce diagnostic et craint qu'elles restent lettre morte sans un minimum de volonté politique et financière. Par ailleurs il est illusoire de penser que l'on puisse légiférer dans le domaine de la sphère domestique et privée. A cet égard nous n'approuvons pas la proposition sur la répartition de la durée du congé parental. A l'opposé de l'objectif recherché, elle risque de priver les femmes qui le souhaitent du bénéfice du congé parental, quand leur époux ne sera pas prêt à le partager.

L'avis aborde peu la trop faible évolution sociologique de la notion de partage des tâches dans la sphère privée, premier gage de la possibilité pour les femmes de s'épanouir dans la sphère professionnelle. A 80 % la production domestique reste encore actuellement assurée par les femmes. Au-delà de la parité politique ou professionnelle, nous aimerions rappeler la parité décisive dans la vie de la famille elle-même, sans laquelle la première risquerait d'engendrer une nouvelle catégorie de femmes exclusivement consacrée aux postes de pouvoir. C'est dans leur couple, avec leurs maris, leurs compagnons, que les femmes doivent d'abord gagner la bataille de la parité. Rien n'est simple et il appartient aux hommes et aux femmes de le comprendre et de l'accepter comme tel pour progresser ensemble.

Progresser ensemble, c'est évoluer vers un partage des tâches, c'est-à-dire le partage du labeur et le partage de la préoccupation, à savoir la prise en charge conjointe de l'organisation, des prévisions et de solutions aux problèmes que pose la vie quotidienne. On retrouve ainsi le chemin d'un problème culturel au cœur même de la vie privée : il est demandé aux hommes de participer au souci

de la vie quotidienne sous l'angle des valeurs et des choix du partage (comme le droit, la politique est l'art des partages justes). Sans doute retrouvons-nous ici le sens premier du mot parité : état de ce qui est divisible par deux.

Groupe des entreprises privées

Nous félicitons le rapporteur pour le travail qu'elle a accompli. L'évolution souhaitable de la place des femmes dans les lieux de décision doit en effet être encouragée. Cette place grandissante constitue, selon nous, un élément positif d'adaptation de nos systèmes économiques et sociaux aux exigences d'une société moderne.

Les mentalités doivent évoluer, mais ce ne sont pas de nouvelles lois ou de nouveaux règlements qui y contribueront. Certaines propositions de l'avis se sont malheureusement écartées de ce principe de réalité :

- l'idée d'une loi pour éliminer les discriminations salariales. Nous sommes favorables au principe d'une réduction progressive des écarts de salaire pour un même poste, mais il faut laisser aux branches le soin de négocier ;
- l'idée de redéployer les aides à la garde des enfants à domicile. L'avis préconise le remplacement du dispositif d'aide existant par une allocation d'un type nouveau, équivalent à l'AGED majoré de la réduction d'impôt des emplois familiaux. Le système existant fonctionne pourtant bien, limite le recours au « travail au noir » et a permis de créer environ 200 000 emplois. Par ailleurs, cette proposition ne va-t-elle pas conduire à pénaliser les ménages de jeunes cadres qui sont très concernés par cette prestation ? Avant de proposer une telle mesure, il serait souhaitable de la mettre à l'étude approfondie, chiffrée, et de disposer également de simulations de comportement ;
- l'idée de répartir la durée du congé parental sur les deux parents. Le projet d'avis suggérait dans un premier temps une répartition 30 et 70 %. Au bénéfice de qui ? L'Etat à notre avis n'a pas à s'immiscer même par incitation financière dans la décision des couples sur un tel sujet ;
- l'idée de rendre le congé parental financièrement plus attractif. Cette proposition d'une nouvelle forme d'allocation parentale sans chiffrage et sans étude préalable n'est pas acceptable. Elle n'est pas, selon nous, génératrice d'économie et présente en outre l'inconvénient de fausser le libre choix des parents entre l'exercice d'une activité et le maintien au foyer. Une redéfinition de l'APE, qui a représenté 18 milliards l'an dernier, impose *a minima* de préciser le type de dispositif à mettre en place. Nous rappelons également que le financement des allocations familiales est du ressort des seules entreprises à hauteur de 5,40 % du montant des salaires. Toute modification d'affectation ou de dépenses nouvelles est et doit être du ressort des partenaires sociaux.

L'enjeu est de faire évoluer progressivement les comportements, dans le milieu familial, à l'école, à l'université, au travail, comme nous l'avons tous déjà fait ces vingt dernières années. Au fur et à mesure que la féminisation s'accroît, le climat de nos entreprises s'améliore, les décisions prises avec le concours des femmes étant souvent plus équilibrées et donc mieux acceptées. Nous sommes prêts à poursuivre l'évolution engagée, sous réserve qu'elle n'emprunte pas le chemin unilatéral de la loi.

Le groupe des entreprises privées s'est abstenu.

Groupe de la mutualité

Le groupe de la mutualité considère que le rapport et le projet d'avis présentent un état objectif de la situation en ce qui concerne la place des femmes dans les lieux de décision, et qu'ils en déduisent des propositions qui doivent faciliter l'évolution des mentalités et des comportements en matière d'égalité des femmes et des hommes dans la vie professionnelle.

Le projet d'avis fait apparaître clairement que l'évolution des relations de travail ne peut constituer un levier suffisamment puissant pour modifier radicalement un état d'esprit encore trop général, des pratiques sociales et des mœurs encore rigides de la société française. Le groupe de la mutualité considère qu'en effet une grande part du destin professionnel des femmes se joue avant l'entrée dans la vie professionnelle : le rôle du système éducatif dès le jeune âge si, toutefois, le principe de mixité est appliqué avec discernement, mais aussi l'évolution du modèle parental qui se diversifie de plus en plus et évolue lentement dans le sens de l'égalité, ou encore au moment même de l'insertion professionnelle où les femmes de 20 à 24 ans sont encore deux fois plus nombreuses que les hommes à vivre une situation d'inactivité non scolaire.

Néanmoins une fois entrée dans la vie professionnelle, la femme rencontre des difficultés en début de carrière pour se placer dans la hiérarchie des organisations, en raison souvent de sa fonction maternelle : c'est pourquoi il est important que les mesures adéquates soient prises pour éviter des débuts de carrière trop hachés qui nuisent à son élévation dans l'échelle sociale.

Les propositions que fait le projet d'avis sont toutes positives, avec pourtant quelques réserves pour certaines d'entre elles, sur leur faisabilité, notamment sur les modalités du congé parental. Par ailleurs, les mesures suggérées devraient s'appliquer, pour la plupart, à l'ensemble des femmes au travail et surtout à celles qui occupent des fonctions modestes. Elles ne peuvent que faciliter l'évolution, l'accélérer peut-être, en renforçant les mécanismes d'incitation - l'autoritarisme et l'absence de choix étant à proscrire sur un tel sujet de société -, sans prétendre bouleverser la situation professionnelle encore trop inégalitaire des hommes et des femmes dans notre pays.

Enfin, le groupe de la mutualité estime, comme le dit l'avis, que les pouvoirs publics doivent en priorité faire respecter les lois édictées sur le sujet, en mesurer la portée et l'efficacité, afin d'en corriger si nécessaire, les effets indésirables. C'est pourquoi il a voté favorablement.

Groupe de l'outre-mer

Le groupe de l'outre-mer souligne que la parité prévaut au sein du groupe. C'est une volonté politique témoin de la reconnaissance du rôle des femmes dans nos sociétés d'outre-mer en pleine mutation.

Outre-mer, la famille est le premier lieu de décision où les femmes jouent un rôle prépondérant.

Eu égard à la situation démographique outre-mer, les propositions, en matière de politique familiale, faites dans le projet d'avis doivent être renforcées.

S'agissant de la Réunion, le taux insupportable du chômage (37 %) induit chez la femme des comportements regrettables. Elle n'accède à son statut de femme qu'à la naissance d'un enfant qui devient, alors, le seul projet de vie.

Les aides sociales, allouées le plus souvent aux mères, ainsi que le RMI, sont dans nombre de cas, les seuls revenus des ménages. L'homme, écarté du monde du travail, dévalorisé, se réfugie dans l'alcoolisme et/ou la toxicomanie d'où la violence dont les femmes sont le plus souvent victimes.

Dans le monde du travail, lieu de décision, l'accès des femmes aux mêmes postes que les hommes, l'égalité de salaire entre hommes et femmes, la représentation des femmes dans toutes les organisations sociales ne sont nullement acquis. Il est, par ailleurs, aléatoire d'y prétendre lorsque l'insertion professionnelle reste un parcours du combattant, plus encore pour les femmes que pour les hommes, malgré un taux de réussite aux examens de ces dernières équivalant, voire supérieur, à celui des hommes.

Pour accompagner cette insertion professionnelle dans la société d'aujourd'hui, il apparaît capital qu'une politique plus volontariste soit affirmée dans l'éventail des choix d'orientation en matière de formation des femmes.

Les propositions faites dans le projet d'avis doivent assurément faire l'objet d'un traitement spécifique en fonction de la situation économique et sociale de l'outre-mer, mais tant que le chômage, tel qu'il sévit outre-mer, ne sera pas résorbé, l'inégalité entre hommes et femmes subsistera.

Pour le groupe de l'outre-mer, qui a voté le projet d'avis, il est souhaitable, à l'heure où les femmes vont accéder aux postes de décision du fait de la mise en place de la parité, qu'une étude sur la situation des femmes outre-mer soit réalisée.

Groupe des personnalités qualifiées

Mme Brunet-Lechenault : « Je voterai pour ce projet d'avis que je considère toutefois en deçà des qualités du rapport. Je partage votre jugement selon lequel le refus de retenir les candidatures féminines à des postes de décision est symptomatique de réticences qui relèvent des mentalités. A défaut de les modifier, des mesures législatives ou réglementaires doivent être prises pour créer de nouveaux droits ou obligations. Vous avez raison d'insister sur la nécessaire valorisation de l'image des femmes pour faire évoluer les mentalités. Vous avez raison, l'Etat doit donner l'exemple et ce n'est pas le cas aujourd'hui. Quant au secteur privé, vous faites référence, à juste titre, à la discrimination salariale qui persiste. Pourquoi n'êtes-vous pas allée plus loin pour l'application

de la loi Roudy ? Au-delà des mesures incitatives, la loi doit prévoir des sanctions en cas de discrimination professionnelle. Par ailleurs, il y a bien sûr la nécessité d'une politique familiale plus dynamique au service de l'égalité des chances mais le projet d'avis finissant sur des propositions en ce domaine, je reste sur ma faim. J'aurais souhaité des propositions concrètes, par exemple la mise en application de l'objectif de proportionnalité s'agissant de la représentation des femmes au sein des instances dirigeantes, des syndicats et des entreprises. Pour le monde professionnel, il faut inscrire dans la loi l'affichage d'objectifs à atteindre. Et puis il faudrait aussi penser à la place des femmes dans les lieux de décision des CESR et des CES, revoir la composition du Bureau des uns et des autres. Il est grand temps qu'au Conseil économique et social, il y ait des avancées pour que les femmes accèdent aux lieux de décision. Les hommes pourraient participer davantage à la sphère privée et laisser aux femmes la place qui leur revient aussi dans la sphère publique, certains d'entre vous devront donc laisser leur place. Je souhaite ainsi, à titre personnel, faire deux propositions : la première : tous les groupes de notre assemblée doivent tendre vers l'égalité dans la nomination de femmes pour le prochain renouvellement ; la deuxième : une réforme de la loi organique sur l'organisation du Conseil économique et social, notamment de l'article 14, qui concerne la composition du Bureau de notre assemblée, afin que les femmes puissent y être plus nombreuses. Je saisisrai la délégation aux droits des femmes de ces propositions. Ce projet d'avis n'est que le départ d'une longue marche. Messieurs, nous continuerons à nous battre, pas contre vous, mais avec vous ».

M. Taddéi : « Cette saisine permet de débattre et, je l'espère, d'avancer dans un domaine décisif. Ainsi le CES dispose d'un rapport d'une grande qualité. Il n'en reste pas moins que l'on ressent une forme de décalage entre l'extrême pertinence du rapport et la teneur du projet d'avis en propositions concrètes. Il convient que le Conseil l'amende de façon significative pour que chacun puisse s'y reconnaître, et ceci dans trois directions. La première concerne la nature des changements à accomplir. Lorsqu'elle dit qu'il est plus important de modifier les mentalités que les lois et règlements, la rapporteure a sans doute raison sur le plan anthropologique, mais pas sur le plan tactique. Une telle affirmation peut en effet fournir un excellent prétexte à tous les conservateurs pour enfermer la discussion dans la spirale des préalables. Or, il faut aujourd'hui avancer sur tous les fronts et en utilisant, comme le disait Léon Blum, « tous les moyens, même légaux ». Il faut par exemple que la loi Roudy soit complétée par un mécanisme de sanctions dissuasives pour non-application. En deuxième lieu, les amendements pourraient porter sur la dynamique socio-économique de notre appareil de production. Chacun sait que le travail à temps partiel contraint est en France très majoritairement féminin. Le Conseil pourrait donc convenir de se pencher sur les moyens qui permettraient aux femmes de bénéficier d'un vrai choix en matière de temps de travail et de déroulement de carrière. Pour finir, je proposerai un troisième type d'amendement qui porte sur le Conseil lui-même. Si la représentation féminine est brillante en cette assemblée, le moins que l'on puisse dire, c'est qu'elle n'offre pas un reflet parfait de la parité. De fait, le Conseil sera crédible que si, lors de son prochain renouvellement, il demande au législateur d'assurer la parité en son sein et à l'intérieur des CESR, non seulement globalement mais aussi au niveau de chaque groupe. Certes cette

mesure n'est ni populaire ni facile mais l'assemblée doit en prendre le risque collectivement, sinon je crains que d'un excellent rapport il ne ressorte pas à l'extérieur une volonté suffisamment affirmée de notre volonté ».

Groupe des professions libérales

Les professions libérales dont la féminisation est croissante entendent poursuivre leurs efforts pour favoriser la représentation des femmes dans les lieux de pouvoir, où elles sont majoritairement absentes.

Le projet d'avis émet, avec beaucoup de sagesse, un certain nombre de propositions pour une réforme souhaitable des conditions de vie professionnelle et familiale des femmes. Ces mesures permettront effectivement de mieux répondre aux difficultés que rencontrent les femmes pour combiner les temps professionnels et les temps sociaux, sachant que ces difficultés les ont jusqu'alors pénalisées pour accéder aux fonctions électives quand elles le souhaitaient.

Cependant, notre groupe est plus réservé sur l'extension du congé parental, qui, appliquée aux petites entreprises, peut constituer un élément de déséquilibre et de complication, en particulier pour les professions où le lien avec la clientèle ou la « patientèle » est personnalisé. Il ne faut pas encore qu'une différence entre la situation quotidienne des professionnels libéraux et celles des salariés puisse s'accroître.

En outre, notre groupe regrette que la situation spécifique des femmes exerçant une activité libérale n'ait pas été prise en compte, omission trop souvent répétée dans notre Assemblée.

C'est pourquoi, le groupe des professions libérales plaide depuis longtemps déjà en faveur d'une recomposition du Conseil économique et social qui reflète la réalité économique et sociale des différents secteurs d'activités, et le poids des professionnels libéraux dans une représentation équilibrée hommes-femmes.

Notre groupe a voté favorablement cet avis.

Groupe de l'UNAF

Le groupe de l'UNAF apprécie l'important travail réalisé. Il partage les constats et analyses du rapport, en particulier la difficulté croissante rencontrée dans la société actuelle pour assurer aux femmes d'égales chances de réussite professionnelle, tout en faisant face aux tâches et responsabilités familiales qui reposent principalement sur elles.

Si le rapport nous livre une analyse sociologique fouillée des obstacles auxquels se heurtent les femmes dans leur carrière professionnelle, il aurait été intéressant de pousser l'analyse économique du travail des femmes en reprenant une hypothèse qui fait son chemin dans la plupart des pays occidentaux : celle de la mesure de l'investissement éducatif dans la croissance économique et des moyens d'en tenir compte dans le management et les stratégies des entreprises.

L'avis met l'accent sur les responsabilités de l'Etat, des employeurs, des partenaires sociaux, mais également sur les comportements familiaux, le rôle des médias et du secteur éducatif. Mais la troisième partie de l'avis, consacrée à la

politique familiale, appelle les réserves du groupe de l'UNAF. En effet, si l'APE a des effets négatifs sur l'évolution professionnelle de nombreuses femmes, surtout en période de récession économique et en l'absence de toute mesure d'accompagnement du retour à l'emploi, sa suppression résoudra-t-elle le problème posé aux femmes au moment où elles pourraient accéder aux postes de décision ? La proposition de suppression de l'APE paraît déborder largement du champ de la saisine.

Dès lors, le remplacement de l'APE par un congé parental d'éducation rémunéré pour une durée d'un an, suffit-il « *exclusivement* » à répondre à la diversité des situations des femmes, quels que soient leur situation et leur niveau professionnel ? Dès lors, peut-on procéder à une réforme aussi importante et aussi complexe de la politique des prestations familiales à l'occasion d'une telle saisine ? L'UNAF ne peut l'admettre. Elle s'est toujours attachée à promouvoir une politique familiale globale et diversifiée devant offrir aux familles un panel de mesures, de services et de prestations adaptées à la spécificité des situations et au respect de la liberté de choix des parents. Ainsi, l'UNAF demande que le congé parental soit modifié sous la forme d'un droit de tirage de trois ans, à prendre pendant la période allant de zéro à seize ans de l'enfant. La proposition de suppression de l'APE, seule mesure phare de l'avis, contredit de tels principes essentiels pour le groupe de l'UNAF.

La nécessaire rigueur budgétaire et financière ne peut constituer un argument supplémentaire pour refuser de réfléchir à la diversification des offres de services et de prestations, au moment où la branche famille dégage et va dégager des excédents conséquents ces prochaines années.

Le groupe de l'UNAF a présenté des amendements relatifs à l'APE, qui n'ont pas été retenus. Il s'est abstenu sur le vote de l'avis.

Groupe de l'UNSA

Le rapport élaboré présente une très grande utilité et l'avis sait conjuguer pragmatisme et novation.

L'UNSA, comme notre assemblée en général, et la plupart des organisations qui s'y trouvent plus ou moins bien représentées en particulier, peut évidemment sacrifier à l'exercice de l'autocritique. Et le fait que nous comptons un plus grand nombre de femmes que d'hommes dans nos rangs (ceux de l'UNSA) constitue à la fois une circonstance aggravante et une formidable raison d'espérer.

Après plus d'un siècle d'espérances souvent déçues, nous savons que la marche vers l'égalité ne peut se nourrir des seuls bons sentiments de ceux qui sont du bon côté, celui du pouvoir, si difficile à partager.

C'est pourquoi l'UNSA apprécie et soutient l'avis qui a l'immense mérite d'avancer un certain nombre de propositions dont l'efficacité sera évidente à la seule condition que les décisions politiques soient prises.

Certaines propositions recueillent particulièrement notre approbation :

- que le Gouvernement et les ministres procèdent à des nominations de femmes à des emplois de responsabilité. L'existence des « viviers » ne peut être niée ;
- soutenir des objectifs chiffrés et datés afin d'accroître le taux de femmes dans l'encadrement des entreprises défaillantes ;
- que la négociation collective passe de l'obligation de moyens à l'obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle, en premier lieu pour mettre un terme à la scandaleuse disparité des salaires ;
- évaluer l'action publique qu'elle soit d'initiative politique ou sociale en fonction de sa contribution réelle à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Déjà, Montaigne écrivait que « les femmes ont raison de se rebeller contre les lois parce que nous les avons faites sans elles » ;
- malgré la diversité des situations, notamment dans les collèges électoraux, il est nécessaire de mettre en œuvre des obligations qui s'imposeraient aux organisations aspirant à la représentation des salariés. Le principe de la proportionnalité doit devenir la règle dans les élections. Il doit aussi être fortement encouragé dans les instances. L'UNSA, comme beaucoup d'autres a déjà pris des dispositions qui vont dans ce sens ; cela n'interdit pas de penser que le « coup de pouce » d'une volonté collective partagée nous aidera à faire plus et plus vite.

L'UNSA est très favorable aux mesures qui tendent à un meilleur partage des tâches et des responsabilités familiales. Il est essentiel, comme l'avis le propose, de passer de la notion d'allocation parentale d'éducation qui trop souvent renvoie la mère au foyer, au congé parental partagé qui organise la suspension temporaire et volontaire de l'activité professionnelle.

Dans d'autres pays, des mesures analogues ont pu progressivement banaliser le congé parental mixte dans le monde de l'entreprise. Conjuguées avec d'autres dispositifs d'accompagnement sociaux et éducatifs de la famille, elles ont même produit des effets positifs sur la natalité.

Le Conseil économique et social apporte une réponse au Gouvernement en faisant de solides propositions. Aucune d'entre elles n'est irréalisable. Certaines vont réclamer des concertations et des négociations entre les partenaires directement concernés.

C'est au Gouvernement et au Parlement qu'il appartiendra de prendre leurs responsabilités pour mettre en route cette simple révolution de l'évidence qui nous est proposée aujourd'hui

De plus, l'UNSA sera très attentive aux suites qui seront données par les différents acteurs de la vie économique et sociale aux propositions de notre assemblée.

L'UNSA a voté l'avis.

RAPPORT

**présenté au nom de la section du travail
par Mme Michèle Cotta, rapporteure**

Par lettre en date du 8 mars 2000, le Premier ministre a saisi le Conseil économique et social d'une réflexion sur la présence et la place des femmes dans les instances économiques et sociales et dans le dialogue social.

La section du travail a été chargée de l'élaboration d'un rapport et d'un projet d'avis. Elle a désigné Mme Michèle Cotta comme rapporteure.

En vue de parfaire son information, la section a successivement entendu :

- Mme Christine Chauvet, vice-présidente de l'association des femmes chefs d'entreprise, ancien ministre ;
- Mme Nicole Péry, Secrétaire d'Etat auprès de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité ;
- Mme Margaret Maruani, sociologue, directrice de recherches au CNRS ;
- Mme Françoise Gaspard, représentante de la France à la commission de la condition de la femme à l'ONU ;
- Mme Yvette Roudy, ancien ministre déléguée chargée des droits de la femme ;
- Mme Christiane Doré, vice-présidente du groupe Charles Riley, consultant international ;
- Mme Anne Lauvergeon, présidente de la Cogéma ;
- M. Pierre Bellon, président directeur général de la Sodexo ;
- M. Daniel Lebègue, directeur général de la Caisse des dépôts et consignations ;
- M. Henri Vacquin, directeur du cabinet Henri Vacquin Consultant ;
- Mme Evelyne Pisier, professeur des Universités ;
- Mme Bénédicte Bertin-Mouro, CNRS, Observatoire des dirigeants LSCI.

La rapporteure a, par ailleurs, rencontré de nombreuses personnalités qui ont bien voulu lui faire part de leurs réflexions sur ce sujet.

En outre, la rapporteure tient à souligner l'importance de l'apport de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances, tant en ce qui concerne les auditions qu'elle a réalisées que sa contribution « *A partir de la mixité à l'école, construire l'égalité* », présentée par Mesdames Geneviève Couraud et Monique Mitrani, ainsi que l'active participation de ses membres aux travaux de la section.

La section et sa rapporteure tiennent à exprimer à tous leurs remerciements pour leur apport aux travaux.

*
* *
*

INTRODUCTION

La participation croissante des femmes au travail rémunéré correspond à une évolution profonde de nos sociétés. Selon les travaux du Bureau international du travail (BIT), le phénomène se déploie à l'échelle mondiale sur fond d'amélioration générale du niveau d'instruction des femmes, de croissance du secteur des services et de changement technologique. Dans toutes les régions du monde ou presque, la contribution des femmes à la croissance de la main-d'œuvre est désormais supérieure à celle des hommes et le phénomène a été particulièrement accusé en Europe depuis 1980¹.

Cependant, que l'égalité numérique dans l'emploi soit aujourd'hui pratiquement atteinte dans nombre de pays européens ne signifie pas que l'égalité des chances soit réalisée. Autrement dit, le fait que près de la moitié de la force de travail soit, dans un pays comme la France, féminine n'implique pas que les femmes aient désormais les mêmes chances que les hommes en termes de choix des emplois, d'accès aux niveaux hiérarchiques supérieurs, de rémunération, de responsabilités et de reconnaissance sociale et financière de ces responsabilités.

L'accès aux « lieux » de décision économique et sociale participe pleinement de cette question de l'égalité des chances mais n'est pas limitée au milieu de travail *stricto sensu* (encadrement supérieur, professions intellectuelles, direction d'entreprise). Il touche en effet largement à la représentation professionnelle dans toute sa diversité : responsabilités dans les organisations professionnelles et syndicales, les ordres et conseils professionnels, participation à l'administration des organismes sociaux gérés paritairement, aux instances consultatives à caractère économique et social etc.

Dans une première partie, le rapport propose un tour d'horizon de l'égalité des chances en Europe et en France. Cette approche comparative de l'activité féminine, de la répartition sectorielle du travail féminin et des politiques d'aide à la famille est sous-tendue par la question suivante : les conditions qui ont permis aux femmes de sortir de l'univers domestique pour investir la sphère publique du travail rémunéré peuvent-elles suffire à leur assurer une participation à la décision économique et sociale égale à celle des hommes ? Une deuxième interrogation touche à la réversibilité des acquis dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les sexes, sous l'effet des difficultés économiques et sociales. A ce titre, les évolutions constatées sur les marchés du travail des pays nordiques et de la France montrent que l'activité féminine a été qualitativement affectée par la crise des années quatre-vingt-dix.

Dans un deuxième temps, une analyse détaillée de l'accès des femmes aux responsabilités dans les entreprises et les administrations ainsi que leur participation aux instances de concertation et de dialogue social a été réalisée. Une grande partie de cette examen repose sur l'exploitation de données

¹ Rapport sur l'emploi dans le monde. *Employabilité et mondialisation, le rôle crucial de la formation 1998-1999*. Bureau international du travail, Genève, 1998.

originales et d'enquêtes spécialement effectuées par le Conseil économique et social. Ainsi apparaît le décalage persistant entre la montée des femmes dans l'activité et leur participation encore très limitée à la direction des entreprises et des administrations et aux fonctions de représentation professionnelle et de négociation sociale.

Enfin, la dernière partie du rapport s'efforce de mettre en évidence les raisons profondes de ce relatif immobilisme ouvrant ainsi le champ des propositions développées dans l'avis.

TITRE I

**UNE PARTICIPATION CROISSANTE
DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL**

CHAPITRE I

LA FÉMINISATION DU MONDE DU TRAVAIL : UN PROCESSUS HISTORIQUE ET COMPLEXE

Si les femmes ont toujours travaillé (travaux domestiques, agricoles, soins aux enfants...), leur accès à l'emploi rémunéré s'est réalisé en France de façon complexe. Longtemps des carrières leurs ont été interdites, leur accès limité. L'espace public lui-même ne leur a pas toujours été autorisé : elles ne pouvaient, jusqu'en 1969, pénétrer par exemple, à la Bourse des valeurs.

L'histoire cahotante de la scolarisation des filles, le droit de vote obtenu seulement en 1946, après plus de soixante débats parlementaires, permettent de mesurer la lente évolution de la pensée et le caractère tardif d'une pleine ouverture aux femmes de tous les secteurs.

- La scolarisation des filles.

La façon dont les filles ont été scolarisées est très révélatrice de ce qu'a été la conception de la place des femmes dans la société. Et au fond, jusqu'à une époque très récente, il y a eu à ce sujet une belle permanence.

Avant tout épouse et génitrice sous l'Ancien Régime, la femme est éduquée pour cela. Et si, au temps des Lumières, le discours change, centré sur le principe de l'égalité des sexes (sauf chez Jean-Jacques Rousseau), le bilan des philosophes de cette époque en faveur de l'éducation des femmes est des plus limités.

L'Etat pensera à s'occuper de l'instruction des femmes lorsque « *on remarque que l'on trouve toujours des femmes dans les émeutes qui ont pour motif des intérêts locaux ou la cherté des substances, qu'elles sont souvent les premiers auteurs des désordres, qu'elles provoquent les hommes à y prendre part, qu'on ne parvient que difficilement à calmer leur agitation... il importe de propager l'instruction publique primaire parmi les personnes du sexe féminin* »¹.

Le rôle de la femme ne change pas dans l'esprit des forces politiques de la période : « *Il est dans l'intérêt de la société... aussi bien que dans l'ordre logique des idées que ce soit par l'éducation des mères que commence l'éducation des enfants... Législateur, vous faites des lois, les femmes font les mœurs* »².

C'est la loi Falloux qui rendra obligatoire, en 1850, pour les communes de plus de 800 habitants d'ouvrir et d'entretenir des écoles de filles. Les disciplines enseignées seront alors identiques mais pour les filles, on y ajoute... les travaux à l'aiguille !

Il faudra attendre 1876 pour que la quasi-totalité des enfants de 6 à 13 ans soit scolarisée mais il restera encore des différences dans les lieux de scolarisation : les trois quarts des garçons seront inscrits dans le primaire laïc, la

¹ Journal général de l'Instruction publique.

² Boulay de la Meurthe lors d'un débat à la Chambre en 1846.

majorité des filles éduquées par les congréganistes. Et les programmes ne seront pas identiques.

Et Camille Sée, instigateur principal de l'enseignement secondaire féminin précisera dans les années 1880 que *« ce n'est pas un préjugé, c'est la nature elle-même qui renferme les femmes dans le cercle de la famille ; il est de leur intérêt, du nôtre, de l'intérêt de la société entière qu'elles demeurent au foyer domestique ; les écoles qu'il s'agit de fonder ont pour but, non de les arracher à leur vocation naturelle, mais de les rendre plus capables de remplir leurs devoirs d'épouse, de mère et de maîtresse de maison... La République instruit les vierges, futures mères des hommes »*.

Le Front populaire s'inscrira, comme le Gouvernement de Pétain, dans une même conception¹ des femmes mères et ménagères.

Lors de la III^e République, des femmes sont enseignantes. Elles ne sont pas invitées à se produire dans l'espace public², dans les discours de distribution des prix, par exemple. La péroration, discours public, doit être réservée aux hommes qui déclarent lors de ces cérémonies : *« Il ne s'agit pas de faire de vous des savantes. On ne veut pas d'avantage former des avocates ou des politiciennes. Votre place n'est ni à la barre d'un tribunal, ni dans une assemblée publique, elle est au foyer domestique. Jouer un rôle sur une scène plus éclatante répugne aux mœurs traditionnelles de la femme française, à je ne sais quel sentiment respectable et profond de pudeur »*³.

La généralisation de la mixité scolaire constituera un facteur déterminant de l'évolution. Si les écoles maternelles sont mixtes depuis leur création, l'essentiel du système scolaire reste longtemps organisé autour d'écoles pour filles et d'écoles pour garçons mais les contraintes externes conduiront à la création d'écoles mixtes : au lendemain de la Première Guerre mondiale, la coéducation apparaît comme une solution aux difficultés de recrutement, de pénurie en maîtres ou en locaux ; mais la coéducation restera marginale jusqu'en 1950.

C'est le décret du 3 août 1963 qui organisera la mixité comme régime normal dans les collèges d'enseignement secondaire nouvellement créés et c'est seulement avec les décrets d'application de la loi Haby, en 1976, qu'est assurée l'obligation de la mixité de l'enseignement.

Enfin, la circulaire du 22 juillet 1982 assignera explicitement une finalité nettement égalitariste : *« assurer la pleine égalité des chances entre les garçons et les filles par la lutte contre les préjugés sexistes ; viser à un changement des*

¹ Les instructions pour les classes de fin d'études dans les programmes de Jean Zay en 1938 précisent : *« A la ville ou à la campagne, les jeunes filles apprendront de leur mieux le métier de ménagère et celui de maman : tenue d'un carnet de ménage, établissement de prix de revient d'un plat, d'un repas... Les travaux manuels conserveront toujours leur caractère éducatif. En aucun cas ils ne tendront à faire l'apprentissage spécial d'un métier déterminé »*. En 1942, le ministre Jérôme Carcopino déclare *« L'enseignement ménager ne vise à former ni des cuisinières, ni des couturières, ni des repasseuses, ni des infirmières professionnelles. Il veut simplement préparer les fillettes à leurs futurs devoirs de ménagères et de mères de famille en leur donnant les moyens de le bien remplir, avec goût et compétence. »*

² F. et C. Lelièvre, *Histoire de la scolarisation des filles*, Paris, Nathan, 1991.

³ Le progrès de la Somme, 30 juillet 1903, in *Histoire de la scolarisation des filles*, p. 110.

mentalités afin de faire disparaître toutes discriminations à l'égard de la femme ».

Concernant l'enseignement supérieur, l'amélioration de la participation des filles s'est opérée par un processus lent¹ et au rythme différencié selon les filières : continu en lettres, plus réduit et plus chaotique en sciences, avec pour celles-ci un décollage dans les années soixante-dix, suivi rapidement d'une stagnation. Le même clivage lettres-sciences s'observe pour les classes préparatoires aux grandes écoles.

- Le droit de vote.

Le parcours vers l'égalité politique entre les sexes a été, dans notre pays, particulièrement long, beaucoup plus long et beaucoup plus difficile que presque partout ailleurs dans le monde. Bien que la question de l'égalité politique entre les hommes et les femmes fût posée très tôt, publiquement par Condorcet dès 1790 et par Olympe de Gouges en 1793², le suffrage universel devait naître masculin en 1793, mais ne devint effectif sous cette forme qu'en 1848. La moitié de la République resta ainsi interdite d'urne pendant près d'un siècle. En matière civile, l'inégalité entre les sexes était organisée pour longtemps par le Code de 1804.

Après la Première guerre mondiale, la France s'est trouvée distancée sur le terrain de l'égalité politique entre les sexes. Alors que certains « Etats pionniers » (le Wyoming en 1869, la Nouvelle-Zélande en 1893, l'Australie en 1902) ont été les plus précoces dans la reconnaissance du suffrage féminin, bientôt suivis dans cette voie par les pays nordiques (la Finlande en 1907, la Norvège en 1913, l'Islande en 1914, le Danemark en 1915), la plupart des grandes nations industrielles ont réglé la question entre 1918 et 1920³.

Dans l'entre-deux-guerres, la France s'est donc isolée sur ce terrain, en raison du refus de sa seconde chambre d'examiner les propositions de lois votées par les députés, tendant à intégrer les femmes dans l'électorat. Les Gouvernements successifs ont été incapables ou insuffisamment désireux de surmonter l'opposition sénatoriale. La guerre survint sans que les Françaises aient jamais voté dans un scrutin national. Entre temps, la Turquie (en 1934) et les Philippines (en 1935) avaient donné le droit de vote aux femmes.

Cette exception française a sans aucun doute constitué un signal négatif dans d'autres domaines de la vie sociale. Il a fallu attendre 1945 pour que les choses se dénouent aux différents niveaux politique, administratif institutionnel : la haute fonction publique s'ouvre alors à la mixité, de même que les organisations professionnelles au moment où les Françaises deviennent électrices et éligibles.

Dans le travail rémunéré, elles ont été plus nombreuses parmi les actifs au début du siècle qu'elles ne le sont dans les années qui suivent la Libération.

¹ Les filles représentent 3 % des inscrits à l'université en 1900, 10 % en 1914, 25 % en 1930, 34 % en 1950, 50 % en 1981.

² Elle publie, en septembre 1793, la Déclaration des droits des femmes dont l'article 10 affirme que si la femme a le droit de monter sur l'échafaud, elle doit avoir également celui de monter à la tribune.

³ La Grande-Bretagne, la Suède, l'Allemagne en 1918 ; le Canada, les Pays-Bas, le Luxembourg en 1919 ; les Etats-Unis, la Tchécoslovaquie, l'Autriche en 1920.

I - DES FEMMES DÉJÀ TRÈS ACTIVÉS AVANT LA PREMIÈRE GUERRE MONDIALE

Dans la France du début du XIX^e siècle, les femmes représentaient un peu plus du tiers de l'ensemble des actifs : 4,5 millions de femmes sur 12,9 millions de personnes. Un siècle plus tard, en 1911, la population active n'est féminisée qu'à 36 % mais près de la moitié (46,3 %) des femmes travaillent (parmi celles en âge de le faire) alors qu'elles n'étaient que 37,6 % dans ce cas en 1806. En fait, l'activité masculine et l'activité féminine ont crû, à peu près au même rythme pendant le siècle ; après 1850, l'augmentation de l'activité féminine a même été plus rapide.

Au XIX^e siècle, l'agriculture tient une place prépondérante dans l'activité et dans celle des femmes en particulier. En 1866, 49,7 % des hommes actifs et 52 % des femmes actives sont rattachés à ce secteur. Cependant, les effectifs et le poids relatif de l'agriculture diminuent lentement à partir de 1860. L'exode rural touche, dans la deuxième moitié du XIX^e siècle, presque exclusivement les salariés agricoles parmi lesquels on compte, en 1866, 25 % de femmes. Celles-ci sont d'ailleurs proportionnellement plus touchées par ce premier déclin du salariat agricole puisque en 1901, elles n'en représentent plus qu'à peine 19 %.

A - L'INDUSTRIE TEXTILE TIRE LA CROISSANCE DE L'EMPLOI INDUSTRIEL DES FEMMES AU XIX^e SIÈCLE

La nouveauté du XIX^e siècle réside dans la montée du travail des femmes dans l'industrie. Certes, les activités tertiaires ne sont pas en reste mais, beaucoup plus composite, le troisième secteur associe des métiers nouveaux avec des activités très traditionnelles. Ainsi, une première montée des femmes dans les emplois administratifs passe-t-elle relativement inaperçue en raison de la part croissante qu'elles occupent parmi les domestiques¹.

C'est donc dans l'industrie que le travail salarié féminin devient d'abord visible et identifié comme tel. En effet, un très grand nombre de femmes participaient, depuis longtemps à la production industrielle dans le cadre du système dit de « la fabrique dispersée ». Elles travaillaient à leur domicile ou dans de petits ateliers familiaux. Les marchands ou leurs intermédiaires fournissaient la matière première et payaient les salaires en fonction du nombre de pièces réalisées.

Cette organisation du travail industriel a atteint son développement maximum, en France, au XVIII^e siècle et s'est prolongée assez longtemps dans le XX^e siècle en parvenant à s'adapter à de nouveaux métiers et à de nouvelles façons de produire. Dans la société rurale de l'époque où le rôle de la femme était, pour l'essentiel, cantonné à la sphère privée, l'exercice d'une activité rémunérée à domicile était acceptable. De surcroît, les femmes étaient souvent spécialisées dans des métiers mobilisant des savoir-faire proches de ceux requis par les travaux domestiques. Elles sont fileuses, couturières, brodeuses ; travaillent dans la ganterie, la rubanerie, la dentellerie etc. C'est dans la production textile qu'elles sont les plus nombreuses. Lorsqu'elles sont impliquées comme épouse, fille ou domestique dans un processus de fabrication

¹ Voir annexe n° 3 : Structure sociale de la population active féminine entre 1866 et 1982.

complexe exigeant la coopération de plusieurs personnes dans un petit atelier, elles s'acquittent des tâches subalternes. Pour elles, il n'y avait pas non plus d'apprentissage, au sens institutionnel du terme, car dans les métiers jurés¹, elles ne peuvent accéder au compagnonnage : les ouvriers sont exclusivement des hommes².

Avec la mécanisation partielle de la production textile (celle de la filature), au début du XIX^e siècle, s'opère, progressivement, le passage d'une activité industrielle féminine à dominante rurale, souvent saisonnière à la mobilisation d'ouvrières dans de vastes ateliers où une discipline industrielle jusqu'alors inconnue, leur est imposée par des hommes.

Cette première industrialisation, basée sur le textile a donc fait largement appel aux femmes, ainsi d'ailleurs qu'aux enfants. Elle n'a pas soulevé de très forte opposition dans la mesure où les emplois occupés se situaient dans la continuité d'activités traditionnellement connotées comme féminines et qu'ils étaient considérés comme non qualifiés, donc peu rémunérés. Ce sont surtout les hygiénistes, à la suite du rapport de Louis-René Villermé qui se sont émus des conditions de travail déplorables souvent faites à ces femmes et à ces enfants, des atteintes à la moralité publique et à l'intérêt national qui pouvaient en résulter³. Ils sont à l'origine des règles protectrices spécifiquement applicables au travail des femmes posées par les lois du 19 mai 1874 et du 2 novembre 1892.

B - L'ATTITUDE DU MOUVEMENT OUVRIER : DE LA CRAINTE DE LA CONCURRENCE FÉMININE À L'ACCEPTATION DU TRAVAIL DES FEMMES

Cependant, dans le monde ouvrier français du XIX^e siècle, le travail salarié est conçu comme une activité essentiellement masculine. Dans les périodes de crise sociale et économique, le droit au travail est revendiqué pour l'ouvrier, père de famille effectif ou potentiel qui, par son devoir naturel de soutien de famille, serait l'ayant droit de l'emploi salarié. Les revendications salariales prennent alors la forme de ce qu'on pourrait appeler un salaire familial, c'est à dire d'un salaire suffisant pour permettre à un ouvrier de subvenir, seul, aux besoins de sa famille. Ce droit au travail est aussi porteur d'un statut social susceptible d'être invoqué par les ouvriers comme une justification de leur citoyenneté complète et du suffrage universel masculin, pour la première fois en 1848⁴.

La tentation d'une stratégie visant à assurer aux ouvriers de hauts salaires tout en limitant strictement l'accès des femmes au travail salarié a traversé le mouvement syndical naissant. Elle a donné lieu à de vifs débats au sein des

¹ Les métiers jurés ou jurandes étaient dans la France d'Ancien régime les métiers dotés d'une personnalité juridique propre, d'une discipline collective stricte, notamment pour leur conditions d'accès et d'exercice, et dont les membres étaient unis par un serment.

² C'était notamment le cas dans la fabrique de la soie à Lyon au XVIII^e siècle. Chantal Rey, *Le travail à domicile*, avis et rapport du Conseil économique et social, 1999, brochure n° 99-3, Journaux officiels.

³ Le médecin Louis-René Villermé présente, en 1840, devant l'Académie des sciences morales et politiques son « *tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie* ». A sa suite, un courant philanthropique dénonce les risques de dépérissement moral et physique que fait courir à la nation le travail des femmes dans les manufactures.

⁴ Laura L. Frader, *Définir le droit au travail : rapports sociaux de sexe, famille et salaire en France des XIX^e et XX^e siècles*. Le Mouvement Social, n° 184, juillet-septembre 1998.

congrès ouvriers entre 1870 et 1914. La sensibilité des représentants ouvriers à cette question variait fortement en fonction de leur origine professionnelle. C'est dans les métiers où des qualifications masculines apparaissaient menacées par de nouvelles techniques et des changements dans l'organisation de la production que l'hostilité au travail des femmes fut la plus vive et la plus durable.

Les ouvriers imprimeurs sont très opposés à l'entrée de femmes dans leurs ateliers ; ils craignent une concurrence par les bas salaires dans les travaux de composition. Ceux des métaux défendent volontiers le principe du salaire familial et sont plutôt hostiles au travail féminin en dépit d'une présence très minoritaire des femmes dans leur secteur d'activité. En revanche, il n'y avait pas de remise en cause du droit des femmes à l'emploi dans des métiers où elles travaillaient en grand nombre et où la division du travail était suffisamment accusée pour que les hommes ne se sentent pas menacés¹.

En cette fin de XIX^e siècle, le mouvement ouvrier est encore largement hostile au travail féminin. Des femmes prennent de plus en plus souvent la parole pour défendre leur droit au travail, droit dont elles lient la reconnaissance à celle des droits politiques. Mais de nombreux ouvriers continuent de s'y opposer et « lorsqu'ils se rallient à la réclamation travail égal/salaire égal, c'est en pensant réduire la concurrence, non faire triompher un principe d'égalité »². Certains valorisent la ménagère dans la famille ouvrière et déplorent les conditions dans lesquelles travaillent de nombreuses femmes. Au congrès de la Confédération générale du travail (CGT) de 1898, les typographes, cordonniers et employés des cafés et restaurants revendiquent encore l'exclusion des femmes mariées de ces métiers, ne tolérant l'activité professionnelle que pour les femmes seules.

Toutefois, après 1900, les congrès de la CGT cessèrent d'adopter des résolutions propageant l'idée selon laquelle « l'homme doit nourrir la femme ». En 1907, la confédération crée un comité d'action féministe sous la direction de Maximilienne Biais, puis en 1910 et 1912, elle admet en son sein deux syndicats de travailleuses du Livre auparavant exclus des fédérations locales.

L'augmentation du nombre de femmes mariées au travail pendant la Belle Époque paraissait en effet irrésistible. En 1911, près de la moitié des femmes mariées travaillaient. Les ouvrières dépassent les deux millions et sont désormais presque aussi nombreuses que les agricultrices exploitantes³.

Avec l'adoption de la loi du 16 juillet 1907 « relative au salaire de la femme mariée et à la contribution des époux aux charges du ménage », l'État semblait reconnaître l'importance du travail des femmes quel que soit leur statut matrimonial. L'objet de ce texte était de donner à la femme mariée la libre disposition des revenus de son travail, droit dont elle se trouvait privée par les dispositions du Code civil. Le vote de cette loi fut l'aboutissement d'un long parcours législatif, entamé en 1891. L'argumentaire développé par le rapporteur devant le Sénat mettait en doute la distribution équitable des revenus du mari dans la vie familiale et légitimait l'activité professionnelle, qu'elle soit salariée ou indépendante, de la femme mariée⁴.

¹ Laura L. Frader, *op. cit.*, 1998.

² Rolande Trempé, *La France ouvrière*, Ed. De l'atelier, 1995.

³ Voir annexe n° 3 : Structure sociale de la population active féminine entre 1866 et 1982.

⁴ Voir annexe n° 4.

Ce changement des mentalités perceptible dans le milieu syndical et, dans une certaine mesure, dans le monde politique, marque un progrès incontestable. Désormais, le travail rémunéré des femmes en dehors de leur domicile paraît conciliable avec la maternité. Cette nouvelle vision des choses a pu être facilitée par une évolution favorable de la durée du travail et du régime des congés dans les premières années du siècle. A partir de 1900, par paliers successifs, les deux sexes se voient appliquer la même durée du travail ; en 1906, la loi sur le repos hebdomadaire s'applique à tous ; enfin, une loi de 1913 s'efforce de mieux garantir la continuité professionnelle des travailleuses enceintes en ouvrant droit à un « congé de maternité sans pénalités » et à des indemnités journalières.

Cependant, à la veille de la Première Guerre mondiale, l'emploi féminin reste sous l'emprise d'une forte ségrégation : la domestique, la vendeuse, la couturière, l'ouvrière du textile constituent encore les figures dominantes de la femme au travail. Or, il s'agit de métiers très faiblement valorisés. Celles qui s'y livrent se heurtent à un véritable déni de qualification fondé sur un argumentaire mettant en avant : la patience, la minutie, la dextérité... relevant de qualités prétendument féminines ou d'un apprentissage dans la sphère domestique. Par voie de conséquence, les salaires qui leur sont versés sont bas. La concurrence entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est donc pratiquement inexistante. Les métiers industriels symboliquement et financièrement mieux valorisés demeurent l'apanage des hommes sans parler des professions intellectuelles où les femmes sont encore extrêmement minoritaires.

La Grande guerre va ébranler cette distribution des rôles.

II - LA « GRANDE GUERRE » : L'ACCÈS DES FEMMES À DES « MÉTIERS D'HOMMES »

Comme conséquence d'une mobilisation massive et durable des hommes sur le front, les femmes pénètrent des bastions professionnels masculins. Leur arrivée dans les industries d'armement est relativement tardive ; elle ne prend de l'importance qu'à partir de 1916. Mais en 1918, la féminisation des industries métallurgiques atteint 30 % et la part des femmes dans l'ensemble des effectifs industriels est passée de 32 % à 40 % entre 1914 et 1917. Même si cette substitution de la main d'œuvre féminine à la main d'œuvre masculine s'est souvent accompagnée d'une rationalisation de la production synonyme de division accentuée du travail, de hausse des rendements et de déqualification, les ouvrières accédaient à des salaires plus élevés que ceux qu'elles connaissaient dans le textile.

La participation des femmes au mouvement syndical s'accroît également pendant les années de guerre. Les grèves féminines de 1916 et 1917 ont donné une nouvelle image de la travailleuse combative et intégrée dans le mouvement ouvrier.

Toutefois, l'appel massif des principales branches de l'industrie à la main d'œuvre féminine en remplacement de travailleurs mobilisés revêtait un caractère d'exception et ne témoignait pas d'une transformation profonde des mentalités.

III - LE REFLUX DE L'ACTIVITÉ FÉMININE, 1920-1945

Par ailleurs, les aspirations des femmes des couches moyennes et supérieures à exercer des professions libérales, intellectuelles ou commerciales trouvent un début de réalisation pendant cette période avec l'ouverture aux filles des écoles nationales de commerce en 1915 et de la plupart des écoles d'ingénieurs les années suivantes (l'Ecole Centrale s'ouvre aux filles en 1918).

Dans les années qui suivent la Première guerre mondiale, les femmes ont pourtant reperdu l'essentiel du chemin vers l'égalité qu'elles avaient parcouru pendant ces cinq années. Le climat général de l'entre-deux guerres apparaît même, sous bien des aspects, plus défavorable au progrès de l'égalité que celui qui prévalait au début du siècle. Globalement l'activité féminine reflue. Avec la paix et le retour des hommes, nombre d'ouvrières des industries mécaniques et métallurgiques sont licenciées¹.

A cet égard, il est intéressant d'observer que, plus d'un quart de siècle plus tard, les femmes américaines qui avaient participé à l'effort de guerre industriel ont connu un sort en tout point similaire à celui des ouvrières françaises de 1919².

A - LE TEMPS DES CRISPATIONS : LA REMISE EN CAUSE DU DROIT AU TRAVAIL FÉMININ

En France, le phénomène est cependant durable. L'hécatombe militaire, la perception de la baisse de la natalité comme un problème national majeur conduisent une partie de l'opinion et des médias à exalter l'épouse et la mère au foyer et les décideurs à infléchir les politiques dans un sens moins favorable à l'activité féminine. En matière de rapport entre les sexes, les suites de la guerre ont réactivé les conservatismes.

Les syndicats ont laissé faire les licenciements d'ouvrières et sont revenus à une attitude plutôt hostile au travail féminin. Cette attitude reflète les inquiétudes suscitées par les conditions d'emploi de la main d'œuvre féminine pendant la guerre, particulièrement l'offre de salaires plus faibles dans le cadre d'une division du travail accrue, et la volonté de nombre d'ouvriers de conserver à leur métier le caractère d'une société d'hommes et à leurs épouses la disponibilité nécessaire à la prise en charge matérielle de la famille.³

Certains employeurs de l'industrie tendent à décourager l'activité féminine en prenant l'initiative de la création d'une formule de sursalaire familial calculé sur la base du nombre d'enfants à charge. En dépit de certaines oppositions, les dirigeants de la CGT et de la CGTU cautionnent le principe du sursalaire et dans les années vingt, plusieurs grèves sont déclenchées pour protester contre le refus d'un employeur de mettre cette mesure en place. Finalement, en 1932, l'Etat prend en charge la régulation du dispositif entamant ainsi une évolution vers un système d'allocations familiales.

¹ Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, La Découverte, 1999.

² Margaret Coleman, *U.S. Labor in the Twentieth Century : A Retrospective. Undercounted and Underpaid Heroines. The Path to Equal Opportunity in Employment During the Twentieth Century*. Working USA, vol. 3, n° 5, janvier-février 2000, pp. 37-65.

³ Françoise Battagliola, *op.cit.*, 1999.

Dans les services publics, la discrimination est largement pratiquée et rarement remise en cause ; elle consiste surtout à cantonner les femmes dans des emplois subalternes en leur interdisant l'accès à certains emplois et à certains grades.

Les tentatives les plus radicales de remise en question du droit au travail des femmes se développent dans les années trente à la faveur de la crise économique. Des éditorialistes lancent la polémique dans la presse écrite préconisant le retrait des femmes du marché du travail comme une solution aux problèmes du chômage et des bas salaires masculins ainsi que de la natalité. L'Union féminine civique et sociale (UFCS), d'inspiration chrétienne et elle-même à l'origine de la « ligue des mères au foyer », fait aussi campagne, à partir de 1931, en faveur d'une allocation de mère non salariée comme moyen de réduire le chômage, cette allocation devant compenser le retrait d'activité d'une mère de famille.

Cette fois, pourtant, les organisations syndicales poussées par leurs syndicats les plus féminisés (employées des PTT notamment) étaient au rendez-vous pour combattre de telles idées et pour s'opposer à de telles propositions. Quant aux syndicalistes de la jeune Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), en dépit de leur attachement à la famille, ils ne peuvent se résoudre à considérer le mariage et la maternité comme la vocation féminine exclusive.

En 1935, le Gouvernement dirigé par Pierre Laval prit l'initiative d'amputer le salaire des femmes fonctionnaires épouses d'un fonctionnaire (il s'agissait d'une sorte de version, en négatif, du salaire familial) et de limiter l'accès des femmes aux concours de la Fonction publique. Dès l'année suivante, le Gouvernement du Front populaire rapporta ces mesures.

B - LA « DÉCOUVERTE » D'UN NOUVEL HORIZON DE L'EMPLOI FÉMININ : LE TERTIAIRE ADMINISTRATIF ET COMMERCIAL

Pour les femmes, tout n'était pourtant pas totalement négatif dans l'évolution des perspectives professionnelles dans l'entre-deux guerres. Certes, la part des femmes dans la population active a diminué, passant de 42 % à 34 % entre 1921 et 1936 ; le nombre de femmes employées dans l'industrie a chuté dans de très fortes proportions. Mais l'emploi féminin a continué de progresser fortement dans le tertiaire administratif, notamment par la catégorie des employés, entre 1921 et 1931 pour stagner ensuite pendant la crise sans doute en raison des mesures discriminatoires qui sont alors pratiquées.

Les femmes qui ont vu se fermer les portes de l'emploi industriel que la guerre semblait leur avoir ouvertes, ont commencé dès les années vingt à investir le tertiaire administratif et commercial qui allait devenir, à partir des années 1950, le moteur de la croissance de l'activité féminine. L'entre-deux guerres prépare cette conquête du tertiaire.

Dès cette époque, la scolarité des jeunes filles a considérablement progressé, en particulier dans l'Enseignement primaire supérieur (EPS) dont un des débouchés privilégiés était les écoles normales d'institutrices. En 1924, l'enseignement secondaire féminin s'est aligné sur celui des garçons mais

l'insuffisance du nombre d'établissements secondaires féminins prive longtemps la réforme d'effet véritable d'où le succès de l'EPS qui permet aux filles de poursuivre leurs études et à quelques unes d'intégrer les lycées.

Les femmes entrent aussi massivement dans les bureaux mais continuent, comme au début du siècle, à être affectées dans des filières d'emploi différentes de celles des hommes. Elles sont nombreuses à être recrutées comme auxiliaires et donc, à ne pas bénéficier de la sécurité de l'emploi. Les dactylographes (toutes des femmes) remplacent aussi les copistes (qui étaient en majorité des hommes). Le premier concours de dactylographes est organisé en 1901. Comme les auxiliaires, les dactylographes perçoivent cependant les plus bas salaires de l'administration. Le recrutement de femmes s'accompagne, de la part des responsables administratifs de l'époque, d'un discours visant à la fois à légitimer leurs emplois par la mise en avant de qualités considérées comme spécifiquement féminines et à décourager leur éventuelle ambition de faire carrière¹.

Une première ouverture aux femmes de postes à responsabilité dans l'administration s'est esquissée dans les années vingt lorsque apparurent les premières rédactrices (d'abord au ministère du Commerce et au ministère de la Défense) et les premières inspectrices générales des services. En 1924, quelques femmes font leur apparition parmi les sous-chefs de bureau et en 1933, une femme est pour la première fois nommée chef de bureau². Mais, cette évolution favorable fut interrompue par les obstacles institutionnels dressés devant les carrières féminines. Outre les discriminations qui viennent d'être évoquées, mises en place et revendiquées par les gouvernants au nom de la lutte contre le chômage masculin, des moyens détournés furent utilisés de manière durable et efficace : les femmes étaient, par exemple, écartées de concours administratifs par l'obligation faite aux candidats d'avoir satisfait aux obligations militaires. Cette condition fut cependant jugée illégale par le Conseil d'Etat en 1921 (arrêt Mabut) et, à nouveau, en 1931 (arrêt Strat) qui revenait ainsi sur une jurisprudence antérieure (Mlle Luisont, 1912)³.

L'utilité des femmes pour le service de l'Etat était encore fortement mise en doute. Le pouvoir de séduction qui leur était attribué, était regardé comme de nature à perturber le bon fonctionnement du service. Désormais nombreuses dans les bureaux, elles sont cantonnées dans des postes d'exécution pour lesquels leurs étaient reconnues des qualités de type féminin (promptitude, dextérité, minutie) à l'exclusion des qualités de raisonnement et de jugement dont seuls les hommes étaient crédités. Ainsi, jusqu'en 1946, la magistrature est-elle restée fermée aux femmes qui se trouvaient également exclues du premier projet d'Ecole nationale d'administration élaboré en 1936-1937⁴.

Dans ces années là, rares étaient les femmes qui pouvaient se projeter dans une carrière. En effet, si parmi les jeunes filles, l'activité tendait à augmenter, les

¹ Françoise Battagliola, *op.cit.*, 1999.

² Anne-Marie Colmou, *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Quels obstacles ? Quelles solutions ?* Ministère de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation, février 1999 pp. 15-16.

³ Anne-Marie Colmou, *op. cit.*, p. 17.

⁴ Anne-Marie Colmou, *op. cit.*, p. 16.

femmes mariées étaient plutôt moins actives qu'au début du siècle et le lien entre le célibat et l'exercice d'une profession assez fort. Dans les années vingt et trente du vingtième siècle, le taux d'activité des femmes mariées est de l'ordre de 20 %. Le modèle dominant est donc celui de l'interruption de la trajectoire professionnelle avec le mariage et la maternité.

C - VICHY ET LE TRAVAIL DES FEMMES

La deuxième guerre mondiale a d'abord été marquée pour la France par l'occupation de son territoire et la collaboration de son Gouvernement avec l'ennemi. Elle n'a pas conduit, comme la première, à la mobilisation professionnelle des Françaises. La « Révolution nationale » prônée par Vichy consistait à restaurer l'ordre ancien d'une société à dominante rurale et, pour y parvenir, à arrêter les évolutions en cours. Vichy ne cachait pas son hostilité au travail salarié des femmes dont, seule, la vocation reproductrice était exaltée.

Dès l'automne 1940, le Gouvernement Laval renouait avec la misogynie qui avait caractérisé son passage aux affaires cinq ans auparavant. L'acte dit « loi » du 11 octobre 1940, interdit l'embauche des femmes mariées dans la Fonction publique et parapublique¹ et prévoit la publication d'arrêtés ministériels qui fixeront pour chaque administration, collectivité ou entreprise le pourcentage maximum des emplois de chaque catégorie susceptibles d'être occupés par des personnels féminins. En outre, le texte décide que les femmes mariées dont le mari subvient aux besoins du ménage pourront être mises en position de congé sans solde, cette mesure ne s'appliquant pas aux ménages ayant au moins trois enfants à charge. Toutefois, cette loi fut peu appliquée, en raison des contingences économiques liées aux conditions de la capitulation, et remplacée par l'article 36 du statut général des fonctionnaires de septembre 1941 qui admettait l'accès des femmes aux emplois publics lorsqu'il était justifié par l'intérêt du service.

Un autre texte, en date du 8 novembre 1940, confiait au préfet le soin de fixer la proportion minimale de pères de famille nombreuse (au moins trois enfants) qui devaient être employés dans les diverses catégories d'exploitations, d'entreprises ou d'établissements du département. Le texte prévoyait également une astreinte à l'encontre des employeurs récalcitrants. Ce texte est, aujourd'hui encore, codifié aux articles L. 323-36 à 39 du Code du travail.

IV - LA CONQUÊTE DU MONDE DU TRAVAIL ET DE L'AUTONOMIE, 1945-1980

Les trente années qui suivirent la Libération furent marquées par la reconnaissance aux femmes du droit de vote à toutes les élections (en 1946) puis par un développement, sans précédent, de l'activité féminine. Un grand pas vers l'égalité totale d'accès aux emplois de la Fonction publique fut franchi avec la

¹ Le champ est particulièrement large puisque l'article 2 prévoit l'interdiction de « l'embauche ou du recrutement des femmes mariées dans des administrations des services de l'Etat, des départements, communes, établissements publics, colonies, pays de protectorat ou territoires sous mandat, réseaux de chemins de fer d'intérêt général ou local ou autres services concédés, compagnies de navigation maritime ou aérienne subventionnées, régies municipales ou départementales directes ou intéressées. »

loi du 19 octobre 1946¹ qui appliquait le principe constitutionnel de l'égalité des sexes à l'administration. L'École nationale d'administration (ENA) créée la même année, était en droit, ouverte aux femmes. Les femmes trouvèrent pendant cette période la voie d'une participation – aujourd'hui encore incomplète – à la vie publique. Parallèlement, elles ont affirmé un droit au respect de leur corps en obtenant la levée des restrictions et des interdictions légales qui frappaient la contraception² et l'avortement³

A - UNE NOUVELLE PROGRESSION DE L'ACTIVITÉ FÉMININE

La montée des femmes dans l'emploi fut d'abord lente, d'apparence incertaine avant de connaître une accélération soudaine à l'extrême fin des années soixante. En 1968, le taux d'activité des femmes en âge de travailler n'avait pas encore rattrapé son niveau de 1931 et, *a fortiori*, de 1911. En revanche, en raison de la baisse du taux d'activité masculin, le différentiel entre les hommes et les femmes avait déjà diminué par rapport à l'avant-guerre. C'est dans la décennie suivante que s'est opéré le véritable décollage : entre 1968 et 1975, les femmes contribuent pour les trois quarts à l'accroissement du nombre des actifs (1 million sur 1,4 million) ; en 1980, le taux d'activité des femmes en âge de travailler dépasse pour la première fois les 50 %⁴.

Entre les années cinquante et les années soixante-dix, le profil des carrières féminines a également connu une transformation radicale. D'une part, le nombre des femmes a augmenté, d'autre part, parmi celles-ci, les comportements d'activité discontinue ont progressivement cédé le pas à des trajectoires professionnelles ininterrompues.

Il faut rappeler que c'est en 1965⁵ que la femme, jusque là mineure, placée par le code Napoléon sous la tutelle de son mari acquiert la pleine capacité juridique pouvant exercer, sans le consentement de celui-ci, la profession de son choix et, en cas de chômage, prétendre aux mêmes indemnités.

Tableau 1 : Répartition des femmes par le type de trajectoire professionnelle selon la génération

Trajectoires professionnelles	Génération				
	1918-1922	1923-1927	1931-1935	1936-1940	1941-1945
Active continue	14,4 %	29,1 %	28,3 %	38,5 %	44,5 %
Inactive totale	20,9 %	20,4 %	15,1 %	12,0 %	8,8 %
Active discontinue	64,7 %	50,5 %	56,6 %	49,5 %	46,7 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes* Paris, 2000, p. 83, INSEE : enquête « Famille » 1982 et 1990. Personnes âgées de 49 à 65 ans au moment de l'enquête.

¹ Loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires, *Journal officiel de la République française* du 20 octobre 1946, p. 8910.

² Loi n° 67-1176 du 28 décembre 1967 relative à la régulation des naissances et abrogeant les articles L. 618 et L. 649 du code de la santé publique, *Journal officiel de la République française* du 29 décembre 1967, p. 1 284.

³ Loi n° 75-17 du 17 janvier 1975 relative à l'interruption volontaire de grossesse, *Journal officiel de la République française* du 18 janvier 1975, p. 739.

⁴ Voir Annexe n° 1.

⁵ Loi n° 65-570 du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux.

Le déclin de l'inactivité féminine est particulièrement net à partir de la « génération » 1931-1935, c'est-à-dire des femmes qui ont atteint l'âge de travailler dans les années 1950. La part des inactives parmi les femmes nées entre 1941 et 1945 est tombée, en 1990, à moins de 10 %.

Parmi les femmes, la continuité professionnelle s'est renforcée à chaque « génération » pour atteindre une situation d'équilibre chez les femmes nées entre 1941 et 1945 arrivées à l'âge actif dans les années soixante. Le modèle de la continuité devient dominant pour les femmes nées dans les années cinquante et entrées sur le marché du travail dans les années soixante-dix¹.

Cette évolution d'ensemble prend appui sur un développement sans précédent de l'activité des femmes mariées et mères de famille. Pour les mères du *baby-boom*, le fait d'élever des enfants se conjugue, de plus en plus souvent, avec l'exercice d'une activité professionnelle. La relation négative entre le nombre et l'âge des enfants et l'activité professionnelle se distend avec le niveau de diplôme des femmes et la catégorie professionnelle qu'il leur permet d'atteindre. Dans les années soixante-dix, plus de la moitié des femmes dépourvues de diplôme deviennent inactives après une première naissance mais à peine une sur dix de celles qui ont le baccalauréat ou un diplôme supérieur.

B - LA PART CROISSANTE DU SECTEUR TERTIAIRE DANS L'EMPLOI DES FEMMES

Après la seconde Guerre mondiale, l'industrie a cessé définitivement d'être le moteur de la croissance de l'emploi féminin. Après le point haut de 1911 (31,6 % des femmes employées dans l'industrie ; un peu plus de deux millions d'ouvrières), il y a ensuite un lent déclin, avec un premier décrochage pendant la crise des années trente lorsque le secteur secondaire tombe à environ 25 % de l'emploi féminin et que le nombre des ouvrières descend à 1,5 million. Jusque vers 1980, la situation évoluera assez peu, la part de l'industrie se maintenant à 20 % des emplois féminins². Entre 1968 et 1975, le nombre de femmes employées dans l'industrie connaît même une assez forte augmentation mais qui reste très en retrait par rapport à celle qui intervient pendant la même période dans le secteur tertiaire. Une nouvelle baisse, cette fois-ci vertigineuse des effectifs industriels s'amorce dans la première moitié des années quatre-vingt. Les besoins de main-d'œuvre dans l'industrie n'ont pas, dans les trente années qui ont suivi la guerre, été comblés par un appel à la main-d'œuvre féminine mais par un recours à l'immigration masculine.

Le frémissement perceptible dans le contexte plutôt défavorable de l'entre-deux-guerres devait se concrétiser à partir des années cinquante : le développement du secteur tertiaire a porté la croissance de l'emploi des femmes. Ce secteur représentait déjà, en 1955, presque 50 % de l'emploi féminin contre moins de 40 % vingt ans auparavant. En 1968, sa part était de 60 %, en 1980 de 70 % ; elle est aujourd'hui supérieure à 80 %.

En 1954, pour la première fois, le nombre des femmes cadres et employées a dépassé celui des agricultrices (exploitantes et salariées agricoles réunies). Cette même année, les femmes cadres, désormais dénombrées, approchaient les

¹ Françoise Battagliola, *op.cit.*, p. 83.

² Voir annexes n° 2 et n° 3.

500 000. La croissance de l'emploi féminin dans le secteur tertiaire a donc connu une accélération avant même que la progression d'ensemble de l'activité féminine ne soit perceptible. Pour qu'elle le devienne, il a fallu que le rythme des recrutements d'employées et de femmes cadres dépasse celui de la diminution des actives agricoles. C'est chose faite dans les années soixante en dépit d'un exode rural accentué. Au nombre de 2,26 millions, les employées représentent alors près de 32 % de l'emploi féminin ; les femmes appartenant à la catégorie des cadres et des cadres moyens approchent le million et 14 % du total de l'emploi féminin. Au début des années quatre-vingt, les femmes cadres et cadres moyens sont deux millions, c'est-à-dire presque aussi nombreuses que les employées 14 ans auparavant alors que ces dernières ont, dans le même laps de temps, presque doublé leur effectif¹.

En termes de qualifications, le bilan de cette première période faste de l'emploi des femmes est assez mitigé. L'essentiel des emplois nouveaux du tertiaire qui sont occupés par des femmes sont non qualifiés ou peu qualifiés : le nombre des employées est passé de 1,3 million en 1954 à près de 4 millions en 1982. La catégorie cadre s'est, certes, beaucoup développée parmi les actives. Mais les professions, déjà très féminisées, d'institutrices et de personnels des services médicaux ont assuré l'essentiel de cette croissance de l'encadrement féminin. Elles rassemblaient 282 000 femmes en 1954 (71 % de femmes) et 704 000 en 1975 (le taux de féminisation restant stable voire étant en légère diminution)².

C - UNE ÉVOLUTION PLUTÔT LENTE DES MENTALITÉS ET DU CONTEXTE INSTITUTIONNEL

Comme souvent, les changements en cours n'ont pas été perçus clairement par ceux qui en étaient les acteurs ; ils n'ont pas, non plus, été immédiatement accompagnés et encouragés par les pouvoirs publics.

Bien que les femmes mariées et mères de famille aient eu tendance, dès l'après-guerre, à réintégrer le marché du travail, les années cinquante et soixante ont été perçues comme celles de l'âge d'or de la famille et de la femme au foyer. En fait, cette période peut apparaître comme celle d'un compromis ou d'une transition entre l'extension de la famille conjugale (précocité accrue des mariages, augmentation du nombre des enfants) et l'entrée massive des femmes dans le salariat.

Le travail des femmes était rendu souhaitable par l'évolution des modes de consommation en raison du rôle d'appoint qu'il pouvait jouer vis-à-vis du salaire du chef de famille. Les aspirations à la mobilité sociale des milieux populaires et des petites classes moyennes ne pouvaient se réaliser que grâce à l'apport de deux salaires. La consommation des ménages augmente fortement dans les années cinquante mais les conditions de vie, notamment de logement, restent difficiles, contraignant de nombreux ménages à accéder à la propriété. La consommation se dirige vers les produits susceptibles d'alléger les tâches

¹ Voir annexe n° 3.

² Françoise Battagliola, *op.cit.*, 2000, p.87.

domestiques. Entre 1955 et 1975, l'équipement en appareils ménagers ainsi que l'automobile progressent rapidement.

Pourtant, le modèle de référence féminin est resté longtemps celui de la femme au foyer.

« Que le mari connaisse une mobilité sociale ascendante et la femme parvienne difficilement à justifier la poursuite de son activité professionnelle, sauf si elle s'exerce dans un domaine particulièrement valorisant. Certes, l'allègement des contraintes financières du ménage joue en faveur de l'interruption, mais ce n'est pas l'unique facteur : une épouse au foyer est aussi une marque de réussite sociale masculine. Dans les catégories « moyennes » (maris cadres moyens et employés), l'importante activité des femmes peut étayer la mobilité familiale ascendante, alors que les épouses de cadres supérieurs sont plus souvent inactives. L'inactivité également fréquente des femmes d'ouvriers relève d'autres raisons, dont la principale est la faiblesse des salaires des femmes peu qualifiées, compensant difficilement les charges familiales dues à l'absence de la mère au foyer. »¹

Les politiques publiques ont aussi longtemps découragé l'activité féminine et à cet égard, la continuité avec les années trente et quarante mérite d'être soulignée. La conjugaison des allocations familiales et de l'allocation de salaire unique (complétée par l'allocation de « mère au foyer » destinée aux non salariées en 1955) incitait les femmes à rester au foyer.

L'Allocation de salaire unique (ASU) fut, à partir de 1945, la pièce maîtresse du dispositif. Jusqu'à sa suppression en 1978, l'aide aux familles était subordonnée à deux critères : l'activité ou l'inactivité professionnelle de la mère et la progressivité des prestations en fonction du rang de l'enfant à partir du deuxième. Le modèle de comportement que l'on voulait privilégier était moins celui de la famille nombreuse que celui de la femme au foyer : l'écart entre les montants des prestations se situe, en effet, entre le premier et le deuxième enfant, alors que la politique en faveur du troisième enfant ne s'intensifie qu'à la fin des années soixante-dix².

Le très faible développement des modes de garde jusque dans les années soixante-dix s'inscrit également en décalage avec le développement de l'activité féminine.

*
* *

A partir des années soixante-dix, l'interaction entre les évolutions qui se produisent dans la sphère privée et celles qui touchent le monde du travail sont devenues évidentes. L'aspiration à l'autonomie et à l'égalité dans leur relation de couple concerne désormais la majorité des femmes. La transformation du lien conjugal et la recomposition des familles témoignent de cette recherche.

Cette transformation des comportements dans la sphère privée se nourrit du développement de l'activité féminine autant qu'elle l'entretient. L'indépendance

¹ Françoise Battagliola, *op. cit.*, p. 89.

² Françoise Battagliola, *op. cit.*, p. 91.

économique des femmes grâce au travail rémunéré se trouve consacrée par l'individualisation des relations sociales : c'en est fini du salaire d'appoint de l'épouse. C'est aussi un symbole de cette période que de voir céder dans le service public, les dernières oppositions au principe de l'égal accès des femmes aux fonctions d'autorité : l'Ecole polytechnique admet les filles à partir de 1972, la nomination de la première femme préfet intervient en 1974 et celle de la première inspectrice des finances l'année suivante.

La nécessité, impérieuse désormais, de « gagner sa vie » permet sans doute d'expliquer que les femmes françaises aient continué à intégrer le marché du travail à un rythme très soutenu au cours des vingt dernières années, en dépit d'une conjoncture économique et sociale très difficile.

A cette réalité qui est celle d'aujourd'hui correspond aussi un modèle d'activité féminine caractérisé par le cumul du travail rémunéré (le plus souvent salarié) et des charges de famille (car si la natalité a baissé à partir de la fin des années soixante, elle ne s'est pas effondrée). Ce modèle de cumul qui continue de reporter sur les femmes l'essentiel de la charge domestique et familiale, caractérise l'inachèvement d'une émancipation qui vient encore buter sur une représentation très clivée des rôles masculins et féminins tant dans la sphère privée que dans l'environnement professionnel.

Dans ces conditions, c'est aussi sur les difficultés des femmes à investir les activités publiques en dehors ou dans le prolongement de l'activité professionnelle qu'il conviendra de s'interroger.

CHAPITRE II

L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES : L'ENVIRONNEMENT EUROPÉEN DE LA FRANCE

L'égalité des chances entre les sexes dans le monde du travail est une préoccupation actuelle tant au niveau européen qu'au niveau mondial. La présence des femmes dans l'encadrement supérieur, parmi les chefs d'entreprises et dans les instances de décision et de concertation à caractère socioprofessionnel constitue un aspect de cette question. Il ne peut être dissocié de thèmes plus généraux que sont la représentation des femmes dans l'emploi total, leur distribution dans les différentes professions et secteurs d'activités, leurs niveaux de rémunération.

I - L'ACTION DE L'UNION EUROPÉENNE

L'égalité des chances est aujourd'hui un élément important de la politique européenne de l'emploi. L'Union européenne reconnaît que la situation des femmes sur le marché du travail mérite une attention particulière dans la mesure où une plus forte participation féminine sur ce marché est déterminante pour la croissance de l'emploi, elle-même nécessaire à la préservation de la prospérité des Etats membres. Concrètement cela signifie que les Etats membres doivent « *s'attaquer à la discrimination entre les hommes et les femmes, adopter les mesures qui s'imposent pour permettre aux uns et aux autres de concilier vie professionnelle et vie familiale et faciliter, le cas échéant, la réinsertion dans le monde du travail* ». Cette position a été réaffirmée lors du sommet européen de Lisbonne en mars 2000.

A - LE TRAITÉ FONDATEUR ET LES DIRECTIVES

Le traité instituant la Communauté européenne n'évoquait le principe d'égalité entre les hommes et les femmes que dans son article 119 relatif à l'égalité de rémunérations :

« Chaque Etat membre assure au cours de la première étape et maintient par la suite, l'application du principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail [...]

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique :

- a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure ;*
- b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail. »*

Quant au traité d'Amsterdam, il cite parmi les domaines dans lesquels la Communauté soutient et complète l'action des Etats, l'égalité entre les hommes

et les femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

Afin de mettre en œuvre les dispositions du traité de Rome, le Conseil a adopté, en 1975, une directive concernant le rapprochement des législations des Etats membres dans ce domaine précis¹. Les institutions communautaires ont ensuite adopté d'autres textes visant à mettre en œuvre le principe d'égalité entre hommes et femmes pour d'autres aspects que celui des rémunérations² :

- la directive du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail ;
- la directive du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale ;
- la directive du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale ;
- la directive du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante ainsi que la protection de la maternité ;
- la directive du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail ;
- la directive du 3 juin 1996 (96-34 CE) mettant en œuvre l'accord cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 par l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le CEEP et la CES. Cet accord entre les partenaires sociaux prévoit des prescriptions minimales sur le congé parental et l'absence pour raison de force majeure.

Chacun de ces textes se réfère à la même définition du principe d'égalité qui implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence notamment à l'état matrimonial ou familial³. En outre, l'accord cadre du 14 décembre 1995 sur le congé parental reconnaît dans ses considérants la nécessité de tendre vers l'égalité dans le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

Dans cet effort normatif soutenu et régulier, la récente directive du 15 décembre 1997 (97-80 CE) relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe revêt une importance particulière. Ce texte est destiné à assurer l'application effective du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans tous les Etats membres en permettant aux

¹ Directive 75/117/CEE, JOCE n° 145 du 19 février 1975, p. 17.

² Ces textes ont été adoptés sur la base de l'article 235 du traité de Rome qui permet au Conseil de mettre en œuvre une action nécessaire à l'objet de la Communauté lorsque le traité n'a pas prévu de pouvoir d'action dans ce domaine.

³ Danièle Pourtaud, *L'Union Européenne et la mise en œuvre de l'égalité des chances entre hommes et femmes*, Les Rapports du Sénat, n° 293, 27 mars 1997.

personnes qui s'estiment victimes de pratiques discriminatoires de faire valoir plus aisément leur droit devant les juridictions nationales. Cette directive est doublement novatrice : d'une part, elle impose aux tribunaux nationaux de prendre en compte la notion de discrimination indirecte afin de mettre à jour d'éventuelles différenciations illégitimes qui se dissimuleraient derrière des critères apparemment neutres ; d'autre part, à partir de la jurisprudence antérieure de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE), elle répartit la charge de la preuve entre les deux parties. Ce changement est favorable au plaignant : après communication, par celui-ci, au tribunal de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, le défendeur, en l'occurrence, l'employeur devra apporter la preuve qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

Destinée à favoriser une meilleure prise en compte des situations réelles et des inégalités de fait, ce texte doit permettre de lutter plus efficacement contre des discriminations en matière de salaire et d'accès à certains emplois.

B - LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

La CJCE qui a la charge d'interpréter les traités et les directives adoptées par le Conseil a souvent favorisé la recherche de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Elle a notamment considéré que l'élimination des discriminations fondées sur le sexe faisait partie des droits fondamentaux dont elle devait assurer le respect. Sa jurisprudence en matière de discrimination indirecte a permis, avant l'adoption de la directive du 15 décembre 1997, d'incontestables progrès dans la mise en œuvre du principe d'égalité entre hommes et femmes¹.

Marquées par une conception stricte de l'égalité, certaines de ses décisions ont cependant été parfois mal accueillies parce qu'elles allaient à l'encontre de mesures protectrices, mises en place par les Etats mais ne s'expliquant pas, selon la CJCE, par des différences objectives entre les hommes et les femmes (par exemple, l'arrêt Stoekel du 25 juillet 1991 sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie).

¹ Danièle Pourtaud, 1997.

Par ailleurs, à travers le célèbre arrêt Kalanke, la CJCE n'a pas admis que des actions positives visant à assurer la mise en œuvre effective du principe d'égalité entre les hommes et les femmes aboutissent à garantir une « *priorité absolue et inconditionnelle* »¹. Cet arrêt a suscité de vives réactions dans la mesure où il semblait mettre un terme à la mise en œuvre des actions positives. Cependant, dans un arrêt plus récent concernant la loi sur l'égalité dans l'emploi public du land de Hesse, l'arrêt Badeck du 28 mars 2000, la cour a précisé sa position. Elle a admis que la loi pouvait imposer aux employeurs publics des objectifs minimaux afin de corriger des déséquilibres entre les sexes dans l'emploi et la formation professionnelle à condition, toutefois, que la situation particulière de chaque candidat fasse l'objet d'une « *évaluation objective* » et que la qualification reste le principal critère du choix². Ainsi, la volonté de tendre à l'égalité entre deux groupes de personnes, légitime en soi, ne saurait selon la cour, reposer sur une inégalité de traitement des candidatures individuelles.

C - LES PROGRAMMES D' ACTIONS EUROPÉENS

Les dirigeants européens ont constaté que les dispositions du droit communautaire ainsi que leur interprétation et leur application par les juridictions ne suffisaient pas, à elles seules, à assurer des progrès effectifs et rapides de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Depuis 1982, l'Union européenne a donc mis en œuvre des programmes d'action communautaire. Le quatrième programme 1996-2000 visait, en particulier, à promouvoir l'intégration de la dimension de l'égalité des chances dans toutes les politiques et toutes les actions au niveau européen. Ce principe et la pratique correspondante répondent en anglais au nom de *mainstreaming*.

Le cinquième programme qui couvrira la période 2001 à 2005 a été adopté le 7 juin 2000 par la Commission. La stratégie nouvellement définie vise à promouvoir l'égalité dans tous les secteurs de la vie des quinze Etats membres : l'économie, la politique, l'emploi et le domaine social. En poursuivant des objectifs précis touchant à différents domaines, le programme tend à modifier la répartition traditionnelle des tâches et à mettre fin aux stéréotypes dont les femmes sont victimes.

¹ L'arrêt Kalanke du 17 octobre 1995 intéresse de très près notre sujet : une loi du land allemand de Brême prévoit que dans les services publics, lors du recrutement et lors de l'affectation à un emploi dans un grade plus élevé, les femmes ayant une qualification égale à celle de leurs concurrents masculins doivent être prises en considération en priorité lorsqu'elles sont sous représentées. La Cour de justice interrogée par une juridiction allemande sur la compatibilité de cette loi avec la directive communautaire de 1976 a répondu négativement en invoquant les arguments suivants : « [...]une réglementation nationale qui garantit la *priorité absolue et inconditionnelle aux femmes lors d'une nomination ou promotion va au-delà d'une promotion de l'égalité des chances et dépasse les limites de l'exception prévue à l'article 2§4 de la directive. Un tel système, dans la mesure où il vise à établir une égalité de représentation des femmes par rapport aux hommes à tous les grades et niveaux d'un service, substitue à la promotion de l'égalité des chances envisagée à l'article 2§4 le résultat auquel seule la mise en œuvre de l'égalité des chances pourrait aboutir.* »

² Dagnar Schiek, *Positive Action before the European Court : Nex conceptions of Equality in Community Law? From Kalanke and Marshall to Badeck*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, vol. 16, 3/2000, pp. 251-275.

Une douzaine de priorités ont été définies dont beaucoup intéressent la sphère socioéconomique :

- favoriser l'équilibre dans l'emploi ;
- améliorer le fonctionnement des fonds structurels pour la promotion de l'égalité ;
- intégrer cette préoccupation dans toutes les politiques ayant un impact sur la place des femmes dans l'économie ;
- améliorer l'équilibre dans la participation des femmes et des hommes à la prise de décision politique, économique et sociale ;
- lutter contre la violence dirigée contre les femmes ;
- assurer le suivi de la législation communautaire existante dans le domaine social, en particulier le congé parental, les horaires adaptés et la protection de la maternité ;
- mettre en œuvre des politiques et des activités communautaires influençant la vie quotidienne des femmes et des hommes comme le transport et la santé publique ;
- assurer le suivi de la législation et de la jurisprudence en matière d'égalité de traitement, éventuellement proposer de nouvelles législations ;
- promouvoir les droits fondamentaux des femmes ;
- sensibiliser les opinions publiques à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- éliminer les stéréotypes sexistes par des politiques concertées ;
- améliorer l'équilibre dans la participation des femmes et des hommes au sein de la Commission.

Tous ces objectifs doivent s'appuyer sur des actions précises et sur une évaluation constante de leurs effets. Pour renforcer la stratégie d'égalité dans l'emploi, par exemple, la Commission encouragera le réaménagement des systèmes d'imposition et d'indemnisation afin de réduire leurs effets souvent dissuasifs sur la participation des femmes à l'emploi. Elle favorisera aussi l'apprentissage tout au long de la vie et l'accès aux mesures actives du marché du travail pour les femmes. Les entreprises seront invitées à travailler avec les partenaires sociaux par la création d'un label qui récompensera les meilleures pratiques en matière de promotion de l'égalité des femmes et des hommes.

Il s'agit donc de mesures incitatives témoignant de la volonté communautaire de voir réaliser, dans les Etats membres, des progrès réels vers l'objectif d'égalité. En outre, en même temps que ce programme pluriannuel, la Commission a adopté une proposition de directive visant à bannir le harcèlement sexuel dans l'entreprise. Cette proposition de directive énonce clairement que le

harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe et qu'à ce titre, elle peut engager la responsabilité des employeurs qui négligent de lutter contre ce phénomène¹.

*
* *
*

Ainsi résumés, tel est le cadre et tels sont les objectifs de l'Union européenne dans lesquels doivent en principe s'inscrire les politiques et les pratiques des Etats membres.

II - L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES PAYS NORDIQUES : UNE RÉALITÉ EXEMPLAIRE ?

Les pays de l'extrême Nord de l'Europe, Danemark, Finlande, Suède et Norvège sont très souvent cités en exemple. A bien des égards, ils semblent les plus avancés dans la mise en œuvre des objectifs communautaires². Les taux d'activités féminines y sont particulièrement élevés ; des politiques volontaristes ont été développées en faveur d'une égale participation des hommes et des femmes à l'emploi ; l'offre aux familles de services gratuits destinés à concilier l'éducation des jeunes enfants avec l'investissement professionnel des parents y est importante ; le souci d'égalité entre les pères et les mères est plus présent que dans la plupart des pays voisins.

Il nous a paru intéressant, voire indispensable, de situer, d'emblée, la France dans son contexte européen et, particulièrement par rapport, à ce « modèle nordique » de l'égalité des chances que nous appréhendons dans sa diversité – quatre pays avec leurs points communs et leurs traits spécifiques – et dont nous décrivons les indéniables succès mais aussi les difficultés et les limites.

A - LES PAYS NORDIQUES EN POINTE DE LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les pays nordiques sont connus pour leur engagement dans des politiques d'égalité des sexes et d'intégration des femmes dans la sphère publique.

Un classement effectué par le Programme des Nations-Unies pour le développement (PNUD), à partir d'un indice de développement par genre, place ces pays à un niveau très élevé. Une position aussi favorable en matière d'égalité entre les femmes et les hommes renvoie aux faits suivants³ :

- dans le domaine politique, la part des femmes dans les Parlements scandinaves se situe au dessus de 30 % et la proportion de femmes ministres est également élevée même si leurs chances d'obtenir les portefeuilles les plus importants restent faibles ;

¹ Parmi les quinze Etats membres, seules la France et la Belgique ont légiféré sur cette question.

² La Norvège et l'Islande ne font pas partie de l'Union.

³ Helinä Melkas and Richard Anker, *Gender Equality and Occupational segregation in Nordic Labour Markets*. International Labour Office Geneva, 1998.

- les taux de participation des femmes au marché du travail sont égaux à ceux des hommes. Presque toutes les femmes adultes de moins de cinquante ans sont présentes sur le marché du travail ;
- l'écart entre les salaires masculins et les salaires féminins est inférieur à ce qu'il est dans la plupart des pays ayant un niveau de développement comparable. La rémunération horaire moyenne des femmes salariées dans l'industrie représente en Suède et en Norvège près de 90 % de celui des salariés masculins, environ 85 % au Danemark, un peu moins de 80 % en Finlande qui sur ce terrain se situe à parité avec la France et les Pays-Bas. Au Royaume-Uni, ce *ratio* n'atteint pas 70 %¹ ;
- les pays nordiques enregistraient aussi, au début des années 1990, des taux de chômage féminin relativement bas, souvent inférieurs aux taux de chômage masculin. Parmi les autres pays d'Europe seul le Royaume-Uni était dans cette situation. A la fin de la décennie écoulée, cette situation relativement favorable aux femmes s'est érodée dans les pays de l'extrême Nord de l'Europe. Le chômage des hommes a diminué, après 1995, plus rapidement que celui des femmes et dans le cas de la Suède, le chômage féminin a augmenté alors que celui des hommes baissait.

Tableau 2 : Taux de chômage féminin et masculin dans les pays nordiques en France et au Royaume-Uni

	Femmes		Hommes		Ratio femmes/hommes	
	1993	1997	1993	1997	1993	1997
Danemark	11,2	6,5	10,6	4,6	1,05	1,41
Finlande	15,7	15,1	19,6	13,9	0,8	1,08
Islande	5,7	4,4	5,1	3,3	1,12	1,33
Norvège	5,3	4,3	6,7	4,0	0,79	1,07
France	13,4	14,2	9,5	10,9	1,41	1,30
Suède	6,6	7,5	9,7	8,5	0,68	0,88
Royaume-Uni	7,7	5,8	12,5	8,2	0,62	0,71

Source : OCDE, Statistiques de la population active, 1977-1997.

Toutefois, d'une manière générale, le rapport du chômage féminin et du chômage masculin montre que les femmes nordiques éprouvent moins de difficultés à intégrer le marché du travail que leurs homologues européennes, à l'exception des anglaises.

En ce qui concerne la Finlande, la Norvège et la Suède, la forte intégration des femmes dans la sphère publique - qu'il s'agisse de la vie politique ou du marché du travail- est, assez largement, à mettre au crédit de politiques sociales résolument orientées vers l'égalité entre les sexes ; orientation favorisée par un objectif général de resserrement des inégalités.

L'Etat s'est concrètement mis au service de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Les politiques de l'emploi et de la famille poursuivent un objectif de plein emploi pour les femmes comme pour les hommes, de manière

¹ Idem.

plus explicite que dans d'autres pays d'Europe où l'image de l'homme soutien financier (*Mister Bread-winner*) principal voire exclusif, de la famille demeure beaucoup plus présente.

La politique familiale dans ces trois pays scandinaves a, par le développement des services à la petite enfance, considérablement facilité la combinaison de la maternité avec le travail rémunéré.

En Suède et Norvège, l'intégration des femmes sur le marché du travail s'est faite assez largement sur la base du travail à temps partiel et sur l'affirmation du secteur public comme employeur. La Finlande occupe une place à part : l'intégration des femmes dans l'emploi salarié s'y est faite plus tôt et essentiellement à temps plein, ce qui rapproche sa situation de celle de la France.

Tableau 3 : Proportion des travailleurs à temps partiel dans l'emploi en 1997

(tous pays sauf Islande : 1996)

Pays nordiques	Ensemble des travailleurs	Hommes	Femmes	Part des femmes dans les travailleurs à temps partiel
Islande	20,0 %	6,7 %	33,0 %	82,8 %
Norvège	21,2 %	7,9 %	36,8 %	80,0 %
Suède	24,5 %	9,3 %	41,4 %	81,0 %
Danemark	22,2 %	12,1 %	34,5 %	70,5 %
Finlande	11,4 %	7,6 %	15,6 %	64,8 %

Autres pays européens	Ensemble des travailleurs	Hommes	Femmes	Part des femmes dans les travailleurs à temps partiel
France	16,8 %	5,4 %	30,9 %	81,8 %
Allemagne	17,5 %	4,2 %	35,1 %	86,0 %
Royaume-Uni	24,9 %	8,8 %	44,9 %	80,8 %
Pays-Bas	38,0 %	17,0 %	67,9 %	72,5 %

Source : Eurostat pour les pays de l'Union et OCDE, 1998 pour l'Islande et la Norvège.

Les pays nordiques présentent donc des taux de travail à temps partiel élevés à l'exception de la Finlande. La proportion de femmes parmi les travailleurs à temps partiel domine très largement, dans tous les pays, celle des hommes. Toutefois, les écarts entre temps partiel des hommes et temps partiel des femmes sont plus réduits (part des femmes inférieure à 80 % en Finlande, au Danemark et au Pays-Bas). En Norvège, Suède, Danemark et aux Pays-Bas, la proportion de travailleurs masculins à temps partiel approche ou dépasse 10 % contre 4 % en Allemagne et 5 % en France. Surtout, les durées des contrats à temps partiel dans les pays nordiques sont longues si bien que le temps plein reste pour les femmes nordiques la norme d'emploi. La régression assez sensible du temps partiel dans la plupart de ces pays (Finlande exceptée) au cours de la décennie écoulée conforte encore cette situation.

B - LES DISPOSITIONS LÉGALES ET LES STRUCTURES ADMINISTRATIVES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

La Finlande, la Norvège et la Suède ont complété leur législation en la matière dans les années quatre-vingt et quatre-vingt dix.

En Finlande, une loi sur l'égalité entre hommes et femmes a été adoptée en 1987. Ce texte prévoit que l'Etat et les employeurs doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité. L'article 6 définit ainsi les obligations de l'employeur :

« Chaque employeur encouragera, systématiquement et avec détermination, l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle. De façon à promouvoir l'égalité dans la vie professionnelle, l'employeur sera tenu, considération faite des ressources disponibles et de tout autre facteur approprié,

- 1. de faire en sorte que femmes et hommes présentent leur candidature pour les postes vacants ;*
- 2. d'assurer un recrutement équitable des femmes et des hommes pour les différents postes et de leur offrir des opportunités de carrière identiques ;*
- 3. de mettre en place des conditions de travail convenant aux femmes et aux hommes et de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des hommes et des femmes ;*
- 4. de s'assurer dans la mesure du possible, qu'aucun salarié n'est victime de harcèlement sexuel. »*

L'article 6a au titre des « mesures visant à promouvoir l'égalité » prévoit que :

« Si un employeur emploie régulièrement au moins 30 salariés, ledit employeur devra instaurer des mesures visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail dans le cadre du plan annuel de formation et de gestion du personnel ou du programme d'action pour la protection au travail. »¹

Il existe, par ailleurs, des dispositions concernant la mise en œuvre de l'égalité dans le système éducatif. Cette loi a été complétée en 1995 pour inclure des quotas de représentation (40 % de femmes) dans tous les conseils constitués par le Gouvernement ou les autorités locales tels que les comités, les commissions et les groupes de travail. Un médiateur de l'égalité (*Equality Ombudsman*) et un comité de l'égalité sont chargés de veiller à la bonne exécution de la loi sur l'égalité.

En Norvège, la loi sur l'égalité des chances remonte à 1979. Elle prévoit que les autorités publiques doivent créer les conditions de l'égalité dans toutes les sphères de la société et dans tous les domaines : éducation, travail, développement culturel. La loi sur l'environnement de travail prévoit aussi que le lieu de travail doit être conçu de façon à ce que les salariés des deux sexes puissent y travailler. Les salariés se voient garantir un droit à congé parental étendu durant la grossesse, au moment de la naissance et pendant les premiers mois de l'enfant ainsi qu'en cas de maladie des enfants. Les parents ont également droit à des journées de travail plus courtes. Ces textes sont complétés par des accords collectifs dans la plupart des secteurs d'activité.

¹ Loi sur l'égalité entre femmes et hommes. Secrétariat permanent du délégué à l'égalité des chances. Brochure sur l'égalité 1998.

En ce qui concerne l'organisation administrative, le « ministère des enfants et des affaires familiales » met en œuvre la politique Gouvernementale en matière d'égalité des chances ; le conseil de l'égalité donne des avis sur ces questions, diffuse de l'information, conduit des enquêtes ; enfin, un médiateur de l'égalité (*Equal Status Ombudsman*) reçoit les réclamations concurremment avec le comité de l'égalité.

En Suède, la loi sur l'égalité des chances de 1992 a remplacé la législation de 1980. Le nouveau texte prévoit que les employeurs doivent tendre à un équilibre entre les sexes dans différents types de professions et faire des efforts particuliers pour attirer des représentants du sexe sous-représenté. Les employeurs doivent aussi favoriser la conciliation entre le travail et la condition parentale à la fois pour les hommes et pour les femmes. Le ministère de la Santé et des affaires sociales est chargé de la mise en œuvre des dispositions sur l'égalité. Le conseil pour les problèmes de l'égalité a un rôle consultatif ; il veille également, avec le médiateur (*Equal Opportunities Ombudsman*) à la bonne application de la loi. En dehors de l'*Ombudsman*, il existe aussi des commissions pour l'égalité des chances qui peuvent exiger d'un employeur qu'il prenne des mesures pour améliorer l'égalité dans son entreprise.

C - LES POLITIQUES EN FAVEUR DES FAMILLES

L'aide apportée aux familles constitue à la fois un élément important de l'Etat Providence tel que conçu en Scandinavie et un moteur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. En ce qui concerne les institutions de garde d'enfants, les pays nordiques ont développé des mesures vastes et cohérentes.

L'aide aux parents associe des systèmes de garde extérieure à la famille, des allocations familiales, notamment des soins médicaux et dentaires gratuits pour les enfants, un soutien aux parents isolés et des congés parentaux.

Le système de crèches collectives est bien développé. Ce développement s'est accéléré à partir de 1970.

Tableau 4 : Services de garde d'enfants financés par des fonds publics

Pays	Scolarité obligatoire à partir de	Mise à disposition de places de garde financées par les pouvoirs publics pour les enfants âgés de :		
		0 – 3 ans	3 – 6 ans	6 – 10 ans *
Danemark	7 ans	48 %	82 %	62 % + tous les enfants âgés de 6 ans dans des établissements pré-scolaires
Finlande	7 ans	21 %	53 %	5 % + 60 % des enfants âgés de 6 ans dans des établissements pré-scolaires
Suède	7 ans	33 %	72%	64 % + quelques enfants âgés de 6 ans dans des établissements pré-scolaires

Source : European Commission Network on Childcare and Other Measures to Reconcile Employment and Family Responsibilities (1996). A Review of Services For Young Children in European Union 1990-1995. Luxembourg : Commission européenne DG V.

Notes : * Les chiffres de cette colonne se rapportent à des services offrant garde et activités de loisirs pour des enfants d'âge scolaire. Les enfants dans les écoles obligatoires ne sont pas compris.

En 1992, près de 50 % de tous les enfants danois de moins de trois ans étaient accueillis dans un système de crèche, contre 20 % en Finlande (21 % en 1996 *cf.* tableau) et en Norvège, 25 % en Islande et plus de 30 % en Suède (33 % en 1996). Entre trois et six ans, de 50 à 80 % des enfants scandinaves sont inscrits dans un système de garde.

En Finlande, les communes ont, depuis 1973, le devoir de créer des équipements d'accueil pour les enfants et, depuis 1990, la loi garantit le droit à une place dans une structure publique d'accueil pour les enfants de moins de trois ans. Ce droit a été étendu à tous les enfants de moins de sept ans en 1996. Les familles à faible revenu peuvent être exemptées du total de la contribution aux frais et les parents d'enfants de moins de trois ans qui ne profitent pas des services et des équipements d'accueil publics perçoivent une allocation pour la garde de leurs enfants à la maison. Au Danemark, une garantie d'accueil s'impose également aux collectivités locales qui se trouvent ainsi dans l'obligation de mettre, en nombre suffisant, des services de garde agréés à la disposition des parents. Toutefois, malgré la création d'un nombre élevé de places de garderie dans la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix, la demande continue à dépasser l'offre et les pouvoirs publics accordent une attention nouvelle à la demande de services de garde en dehors des heures normales de travail.

En complément de ces structures de garde extérieure à la famille, des systèmes de congés parentaux et d'allocation de garde à domicile avec compensation salariale existent dans tous les pays nordiques. Au milieu des années quatre-vingt-dix, le dispositif suédois était le plus complet.

Tableau 5 : Durée des congés parentaux dans l'ensemble des pays du nord

(en semaines - 1993 - 1994)

	Danemark 1994	Finlande 1993	Islande 1994	Norvège 1993	Suède 1993
Durée réservée à la mère seule	18	18	4	9	-
Durée réservée au père seul	-	-	-	4	-
Durée ouverte à l'un ou l'autre parent	10	26	22	29/39	64 (a)
Durée totale	28	44	26	42/52	64
Proportion de la compensation salariale	(b)	66 (c)	(d)	100/80 (e)	90 (f)

Source : Nordic Council of Ministers, 1994.

Notes :

- (a) Depuis 1995, en Suède 13 semaines doivent être prises par le père sous peine d'être perdues.
- (b) Au Danemark, la compensation salariale dépend de l'employeur. Entre 1994 et 1996, la possibilité d'un congé de 13 à 52 semaines a été offerte aux parents d'enfants de 0 à 8 ans avec une compensation de salaire forfaitaire.
- (c) En 1999, l'indemnité de congé parental était en moyenne égale à 70 % du revenu. Le pourcentage était cependant inférieur lorsque le revenu atteignait un certain plafond.
- (d) En Islande, la compensation dépend de l'employeur. Les salariés du secteur public reçoivent 100 % de leur rémunération d'activité.
- (e) En Norvège, les 42 premières semaines sont prises en charge à 100 % et 10 semaines supplémentaires peuvent être prises en étant compensées à hauteur de 80 % du salaire.
- (f) En Suède, le congé est rémunéré sur la base de 90 % de la rémunération d'activité pendant 51 semaines et sur la base d'un minimum garanti pendant 13 semaines.

Le tableau suivant retrace la montée en puissance du système suédois de compensation financière du congé parental et de la garde à domicile à partir du milieu des années soixante-dix. A partir de 1980, apparaît le souci d'associer plus étroitement le père au temps de garde et d'éducation des jeunes enfants. En fin de période, l'exigence de l'implication paternelle se fait plus forte puisqu'une fraction du congé parental doit, dès lors, être obligatoirement prise par l'homme lorsqu'il s'agit d'un couple constitué.

Par ailleurs, la possibilité, depuis 1995, de transférer le bénéfice de l'allocation de garde à domicile à une tierce personne doit être interprétée comme un encouragement supplémentaire à la continuité de l'activité professionnelle des femmes.

Tableau 6 : Le développement de la compensation du congé parental et de l'allocation de garde à domicile en Suède entre 1974 et 1995

1974	Introduction de la compensation financière : 180 jours (qui doivent être utilisés avant le huitième anniversaire de l'enfant). Elle représente 90 % du salaire. Introduction d'une allocation annuelle de garde à domicile équivalant à 10 jours par famille et par an pour les enfants de moins de 12 ans. Elle représente 90 % du salaire.
1978	Le congé rémunéré est porté à 270 jours sur lesquels 30 donnent seulement lieu au paiement d'une allocation forfaitaire minimale.
1980	Le congé rémunéré est porté à 360 jours sur lesquels 90 jours donnent seulement lieu au paiement d'une allocation forfaitaire minimale L'allocation annuelle de garde à domicile est portée à 60 jours par enfant et par an. Une allocation correspondant à un congé de 10 jours est créée pour le père, en relation avec la naissance de l'enfant. Elle correspond à 90 % du salaire.
1986	Introduction d'une allocation couvrant deux jours de congé destinés à visiter l'enfant à la crèche ou à l'école (pour les enfants de 4 à 12 ans). Son montant est de 90 % du salaire.
1989	Le congé rémunéré est porté à 450 jours sur lesquels 90 jours donnent seulement lieu au versement d'une allocation forfaitaire (60 couronnes suédoises par jour).
1990	L'allocation annuelle de garde à domicile est portée à 120 jours par enfant et par an.
1995	Sur la totalité du congé parental rémunéré, le père et la mère doivent obligatoirement utiliser chacun un mois (paiement à 90 % du salaire). Les 390 jours restant peuvent être pris indifféremment par l'un ou l'autre. 300 jours sont compensés à 80 % du salaire et 90 jours donnent lieu au versement d'une allocation forfaitaire. L'allocation annuelle de garde à domicile peut être transférée des parents à tout autre personne restant à la maison pour prendre soin de l'enfant.

Source : Statistiques nationales, Suède, 1995.

Note : Ces allocations sont payées par le Gouvernement. Des majorations pour des enfants avec des besoins particuliers ont introduites en 1985.

En Finlande, il existe aussi une allocation de paternité correspondant de six à douze jours de congé pris à l'occasion de la naissance de l'enfant. Le congé parental qui fait suite au congé de maternité et qui peut être pris indifféremment par la mère ou le père, est également compensé financièrement. En 1993, 7 % des hommes finlandais recevaient une allocation au titre du congé parental. En 1999, un projet de compte épargne temps destiné à planifier et à dégager du temps supplémentaire pour s'occuper de ses enfants était à l'étude en Finlande¹.

En Suède comme en Finlande, les parents de jeunes enfants bénéficient, en outre, de journées de travail écourtées à six heures.

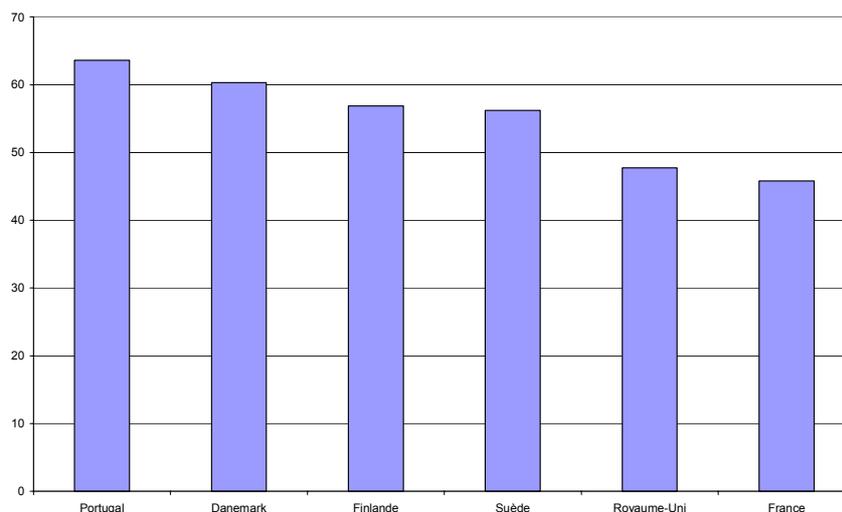
¹ *Family Observer*, Observatoire pour les affaires familiales, Commission européenne, 1999, p. 31.

D - LES EFFETS DE POLITIQUES SOCIALES ET FAMILIALES ATTENTIVES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES HOMMES ET DES FEMMES

1. Les taux d'activité et d'emploi les plus élevés d'Europe

Les pays nordiques ont aujourd'hui les taux d'activité et d'emploi féminins les plus élevés d'Europe. Le Danemark, la Finlande et la Suède ont (avec le Portugal) les taux d'emploi féminin équivalent temps plein les plus forts de l'Union européenne devant le Royaume-Uni et la France.

Graphique 1 : Les taux d'emploi féminin équivalent temps plein en 1997 dans six pays de l'Union



Source : Commission européenne, 1998, enquête communautaire sur les forces de travail

2. Un modèle de complémentarité entre l'activité professionnelle et la condition de parent

Les services à la petite enfance des pays nordiques ont permis de concilier la qualité de parents et la présence sur le marché du travail, de combiner la maternité avec le travail rémunéré dans de relativement bonnes conditions.

La baisse des taux de natalité européens à partir de la fin des années soixante a été plus limitée dans les pays nordiques (ainsi qu'en France et au Royaume-Uni) et surtout, la Finlande, la Norvège et la Suède ont connu une reprise significative de la natalité à partir de la fin des années quatre-vingt. Au début des années quatre-vingt-dix, les femmes scandinaves avaient tout en travaillant davantage plus d'enfants que les autres européennes. Le taux d'activité des femmes finlandaises, norvégiennes et suédoises en âge d'avoir des enfants et de les élever restait supérieur, vers 1993, d'environ 10 % à celui des Françaises, des Allemandes de l'Ouest ou des Britanniques. La continuité des carrières professionnelles des femmes est donc traditionnellement forte dans l'extrême Nord de l'Europe : rares sont celles qui s'arrêtent de travailler après la

naissance d'un enfant ; il en va différemment dans le reste de l'Europe où les taux d'activité féminin ont tendance à fléchir vers l'âge de 30 ans.

Des statisticiens suédois considèrent que le lien entre l'emploi des femmes et les taux de fécondité a pris, globalement, un sens positif dans les années quatre-vingt. L'activité professionnelle n'est plus, alors, un obstacle à la naissance des enfants ; elle en constitue plutôt, à travers l'aisance et l'indépendance économiques qu'elle procure, une condition.

E - LES LIMITES DU « MODÈLE » NORDIQUE

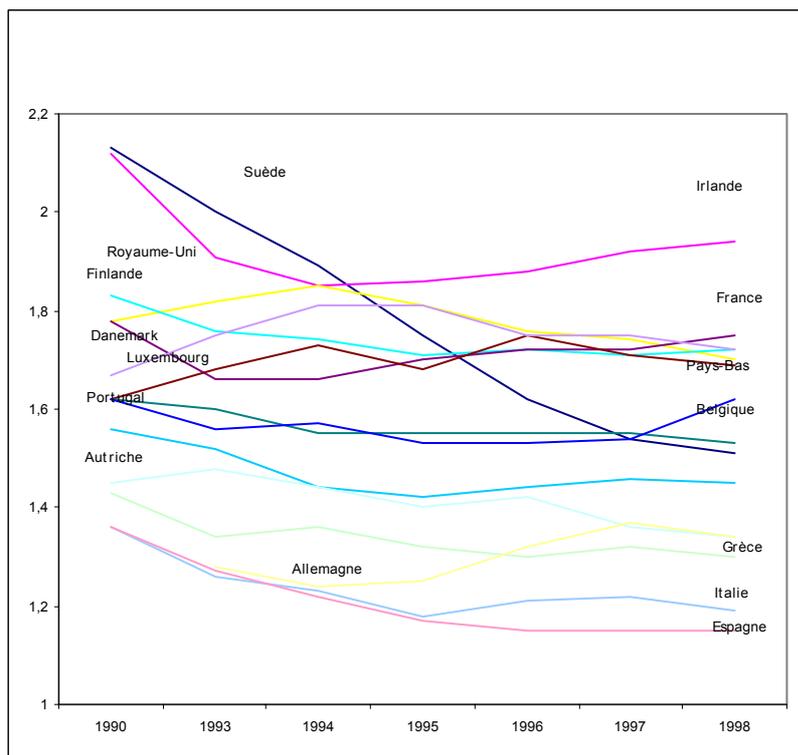
1. L'épreuve de la récession économique

Dès le milieu des années quatre-vingt-dix, les mêmes analystes décelaient les premiers signes d'une mise à mal de ce cercle vertueux sous l'effet des conséquences de la récession économique de 1992-1994 et de sa gestion. Au final, c'est le modèle suédois qui a, sans doute, été le plus ébranlé. Les taux de fécondité se sont effondrés alors que le chômage des jeunes femmes augmentait. En 1995, un fonctionnaire du Bureau suédois des statistiques prévoyait que « *si le chômage s'installait, les pays nordiques enregistreraient probablement les taux de fécondité les plus bas d'Europe occidentale* »¹. Or, entre 1990 et 1998, la Suède a été, de tous les Etats membres de l'Union celui qui a enregistré le plus fort recul des taux de fécondité (près de 30 %), abandonnant la détention d'un record européen (plus de 2,1 enfants par femme) pour se rapprocher de l'Allemagne, de l'Autriche, de l'Espagne, du Portugal de l'Italie et de la Grèce, dans les profondeurs du classement (entre 1,1 et 1,5). En Finlande et au Danemark, la baisse de la fécondité s'est amorcée plus tardivement (en 1994) et est restée d'ampleur plus limitée : les deux pays passent d'un point haut, supérieur à 1,8, atteint en 1994 à un point bas supérieur à 1,7 en 1998.

Contrairement à ce qui s'est produit pour la France, l'Irlande, le Royaume-Uni, les Pays-Bas et dans une certaine mesure le Portugal, les trois pays scandinaves membres de l'Union européenne ont vu se prolonger la baisse de la fécondité dans la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix. La Finlande et le Danemark paraissent décalés par rapport à l'ensemble de leur partenaires : la diminution est plus tardive et le redressement se fait peut-être attendre d'autant ? La baisse de la fécondité suédoise est synchrone ; en revanche, elle n'est pas arrêtée et son ampleur semble compromettre les possibilités de récupération rapide.

¹ Ake Nilsson (Statistical Central Bureau, Sweden), *Nordic women have both children and job*. Nordic Labour Journal 2/1996, pp. 12-13.

Graphique 2 : Les taux de fécondité en Europe



Source : Observatoire européen pour les affaires familiales, 1999 / Conseil de l'Europe, 1998.

Le chômage et la réduction des dépenses sociales en Finlande et en Suède sont venus ébranler la position relativement enviable des femmes sur le marché du travail. Dans les deux pays les taux de chômage se sont brutalement élevés entre 1990 et 1993. La Finlande a connu la hausse la plus dramatique : le chômage global passe de 3,3 % en 1990 à 18 % en 1993 ; celui des femmes de 2,9 à 16 %. En Suède, la hausse est moins prononcée mais se révèle plus durable : inférieure à 2 % en 1990, elle atteint presque 10 % en 1993 et se maintient à ce niveau en 1997.

En Suède, des restrictions considérables ont affecté les budgets des services sociaux et des collectivités locales avec une double répercussion sur la vie des familles et plus particulièrement des femmes :

- le risque de chômage, sensiblement plus important pour les hommes au début des années quatre-vingt-dix tend vers l'équilibre après 1994. L'augmentation relativement plus rapide du chômage des femmes peut être mise en relation avec les suppressions d'emplois dans les

services publics qui regroupaient plus de la moitié de l'emploi féminin au milieu des années quatre-vingt-dix¹ ;

- la réduction des transferts sociaux, l'augmentation du prix des services collectifs et, dans une certaine mesure, la limitation de l'offre de services de garde gratuite par le biais, notamment, de la réduction des horaires de classe, ont éprouvé particulièrement les familles à faible revenu et les mères isolées. Le revenu des familles avec enfants a perdu du terrain par rapport aux ménages sans enfant ou aux couples à la retraite.²

Si les dispositifs de conciliation travail rémunéré/enfants, fondés sur une offre importante et largement gratuite de services de garde et un système de congé parental rémunéré d'une assez grande neutralité du point de vue du sexe, ont fonctionné moins efficacement pendant ces années de crise, les politiques nordiques d'égalité des chances entre les hommes et les femmes n'ont pas été fondamentalement remises en cause et même au plus fort de la récession, leurs performances sont restées, en termes relatifs, très élevées.

En dépit de cette supériorité globale, le « modèle nordique » présente cependant, au regard de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes des limites structurelles qui, pour certaines, sont assez surprenantes.

2. Des inégalités persistantes entre les sexes sur le marché du travail

2.1. la concentration de l'emploi féminin dans un nombre réduit d'activités

Au début des années quatre-vingt-dix, les femmes étaient plus nombreuses à travailler dans des métiers fortement féminisés en Suède, Norvège et Finlande que dans la plupart des autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Tandis que 22 % des femmes actives de quatorze pays de l'OCDE travaillaient dans des activités non agricoles où les femmes représentaient au moins 80 % de la main d'œuvre, cette proportion était de l'ordre de 40 % dans les trois pays nordiques précités.

Il existe une forte relation entre la tendance à la concentration professionnelle et les carrières plus réduites, les rémunérations plus faibles, la position hiérarchique inférieure qui constituent le lot d'une majorité de femmes. Des recherches ont montré que les travaux considérés comme principalement féminins impliquaient moins de possibilité de décision et de gestion indépendante du temps et étaient aussi, souvent, plus monotones.

En Suède, Norvège et Finlande, l'emploi féminin est fortement concentré dans le secteur public. La moitié des salariées de ces trois pays y étaient employées au début des années quatre-vingt-dix contre environ le quart des salariés masculins. Cette proportion dépassait sensiblement 50 % en Suède alors qu'elle était de l'ordre de 45 % en Finlande et en Norvège. De ces trois pays, c'était aussi la Suède qui avait le secteur public le plus développé.

¹ *Cutbacks hit women's jobs*. Nordic Labour Journal 2/1996, p. 13.

² *Suède : la famille victime de la politique de redressement économique ?* Family Observer, Commission européenne, 1999, p. 40.

La très forte féminisation des services publics est une caractéristique historique de l'intervention de l'Etat dans les pays nordiques. C'est en son sein que la main d'œuvre féminine a été graduellement mobilisée après la fin de la Seconde Guerre mondiale. L'Etat « providence » nordique est basé sur le travail des femmes et cette réalité est particulièrement accentuée en Suède. Dans une certaine mesure, cette forte concentration sectorielle de l'emploi des femmes leur a été favorable. Elle explique que les taux d'emplois féminins soient, dans les pays nordiques, les plus élevés de tous les pays industrialisés. Avant la décennie quatre-vingt-dix, elle a aussi constitué une relative protection contre le risque de chômage auquel étaient fortement exposés les travailleurs, très majoritairement masculins, du secteur industriel. Les années quatre-vingt-dix ont connu un retournement de situation avec des licenciements massifs dans les services publics. La réalité de l'emploi public a changé en particulier aux dépens des femmes les moins diplômées¹.

Il existe, par ailleurs, une forte relation entre la distribution des sexes dans les filières de formation et la féminisation de certaines activités. Ainsi, les filières qui mènent aux métiers des secteurs éducatifs et médico-sociaux sont fortement empruntées par les filles alors que les sciences de l'ingénieur et l'informatique sont très largement dominées par les garçons. Ce type d'orientation n'est évidemment pas propre aux pays scandinaves ; il se retrouve, à quelques nuances près, un peu partout.

Sur de telles bases, les politiques actives des pays nordiques en faveur de la conciliation de l'activité professionnelle et de la situation de parent, par le biais du développement de structures de garde et de services à domicile (où les emplois sont à 80 ou 90 % féminins) se sont traduites, de manière sans doute inattendue et en tout cas involontaire, par une concentration accrue de l'emploi féminin dans ces activités pour l'essentiel développées dans le cadre du secteur public.

A l'opposé, les femmes restent presque totalement exclues des métiers techniques. Celui d'ingénieur est, dans les pays nordiques, encore presque exclusivement masculin. Les femmes sont aussi très rares parmi les physiciens ou les chimistes. Elles sont, en revanche, beaucoup plus nombreuses parmi les assistants de laboratoire, c'est-à-dire au niveau inférieur de la profession. D'une manière générale, les activités scientifiques et techniques donnent lieu à une très forte discrimination à la fois horizontale et verticale : non seulement les hommes sont majoritaires mais ils sont encore plus nombreux à occuper une position statutairement élevée dans ces filières².

2.2. Travail à temps partiel et sous-emploi des femmes

Dans les pays nordiques, à l'exception de la Finlande, le travail à temps partiel est, comme cela a déjà été évoqué, répandu mais correspond à des horaires relativement longs. Comme ailleurs en Europe, il concerne très majoritairement des femmes.

¹ Ander L. Johanson, communication au colloque « Technologie et changement social sur le marché du travail », Paris, Ministère du travail 18 et 19 octobre 2000.

² Helinä Melkans et Richard Anker, *Gender equality and occupational segregation in Nordic labour market* International Labour Office, Genève, 1998.

En Suède, le travail féminin à temps partiel représentait, en 1997, un peu plus de 40 % de l'emploi féminin total. Cette proportion était de 35 % au Danemark. En Suède et en Norvège, le temps partiel est féminin à 80 %; au Danemark, il l'est à 70 %¹.

La part du sous-emploi ou du temps partiel imposé (c'est-à-dire des personnes travaillant à temps partiel et souhaitant travailler plus), exprimée en pourcentage de l'ensemble des emplois à temps partiel, était, en 1996, de 15,1 % au Danemark, de 15,3 % en Norvège mais de 35 % en Suède et de 36 % en Finlande². Ce dernier chiffre doit cependant être relativisé au vue du très faible niveau de travail à temps partiel en Finlande. C'est donc surtout le taux de sous-emploi suédois qui impressionne défavorablement ; il est du même ordre que le taux français. Très majoritaires parmi les salariés à temps partiel, les Suédoises sont aussi les plus nombreuses à souffrir du sous-emploi dans un contexte de difficultés économiques et sociales.

Il convient pourtant de nuancer fortement cette appréhension défavorable du travail à temps partiel des salariées suédoises. Les schémas du temps partiel varient considérablement d'un pays à l'autre notamment en ce qui concerne le nombre moyen d'heures proposées. En termes de niveau de rémunération et d'indépendance économique, un temps partiel long n'est pas équivalent à un temps partiel court, ce que masquent évidemment les chiffres globaux. Le temps partiel des Suédoises n'est pas, par exemple, de même nature que celui des Britanniques. Au Royaume-Uni, près d'un tiers des salariés à temps partiel travaillent moins de onze heures par semaine alors qu'en Suède, 43 % des contrats à temps partiel sont compris entre 21 et 30 heures hebdomadaires et que bon nombre de salariés à temps partiel effectuent simplement la journée de travail réduite à laquelle ont droit tous les parents ayant des enfants à charge³.

Dans les secteurs du commerce, du nettoyage, de l'hôtellerie et de la restauration, il reste que le temps partiel est fréquemment associé aux contrats à durée indéterminée. Les contrats de courte durée ne sont pas, cependant, l'apanage de ces secteurs d'activité.

En Finlande, l'emploi à durée déterminée semble concerner les femmes indépendamment de leur niveau de diplôme. Les jeunes femmes qualifiées avec des enfants en bas âge étaient même, à la fin des années quatre-vingt-dix, plus exposées que la moyenne aux formes atypiques d'emploi : Contrat à durée déterminée (CDD), travail temporaire. Pour expliquer cette situation, les spécialistes des marchés du travail nordiques ont mis en avant la rupture d'activité professionnelle que constituent le congé de maternité et le congé parental. Cette spécificité finlandaise est aussi imputable aux garanties moindres (qu'en Norvège et en Suède) quant aux conditions du retour des jeunes mères dans leur emploi d'origine à l'issue d'un congé parental.

¹ *L'emploi en Europe 1998*, Commission européenne et enquêtes communautaires sur les forces de travail, Eurostat.

² Ann Kristin Nilsen et Sverre Try, *Part time employed Job seekers in Nordic countries*, Nordic Labour Journal 1/98 pp. 8-9

³ *Comment les femmes et les hommes utilisent-ils leur temps : trois études européennes*, Commission européenne, *Egalité entre les femmes et les hommes*, (1998) 2000, p. 11.

2.3. Une sous-représentation des femmes dans les emplois de haut niveau

En dépit de taux de participation très élevés au marché du travail, les femmes restent sous-représentées dans les emplois de haut niveau, en particulier dans les emplois de direction du secteur privé¹.

Les termes « ségrégation verticale » désignent cette tendance à employer les hommes et les femmes dans des positions hiérarchiques différentes au sein d'une même activité. Elle reste étonnamment forte dans les pays nordiques. Des travaux suédois ont montré que les femmes qui accèdent à des positions d'encadrement supérieur sont très souvent cantonnées dans les domaines administratifs (comptabilité et gestion de personnel) et dans celui des relations publiques : elles sont exclues des fonctions véritablement stratégiques de l'entreprise.

Une enquête réalisée à l'initiative du Conseil des ministres des cinq pays nordiques² auprès des cent plus grosses entreprises du secteur privé, faisait encore apparaître, récemment, que bien que les femmes soient aussi nombreuses que les hommes dans ces sociétés et que leur niveau d'éducation moyen ne soit pas inférieur, elles étaient encore très loin de l'égalité lorsqu'il s'agissait pour elles d'occuper des positions de pouvoir³.

Les postes de direction restent plus aisément accessibles aux femmes dans le secteur public ou d'ailleurs, nous l'avons vu, elles sont beaucoup plus nombreuses, dans l'effectif total, que les hommes. Dans le secteur privé, les femmes sont très rares aux postes clés des entreprises. De surcroît, aux niveaux de responsabilité les plus élevés, les inégalités fondées sur le sexe sont également particulièrement sensibles : les femmes « managers » perçoivent, en moyenne, seulement 65 % de la rémunération de leurs collègues masculins. Les carrières de ces derniers sont aussi, en général, plus rapides alors qu'un « *glass ceiling* » arrête souvent celles des femmes, pourtant bien commencées, au niveau de l'encadrement moyen ou dans des fonctions d'expert. Cet effet « plafond de verre » serait plus net en Suède et au Danemark qu'en Finlande, en Norvège et en Islande⁴.

Dans des métiers où la domination numérique des femmes est forte, la ségrégation verticale s'exerce néanmoins à leur dépens. L'enseignement est, dans les pays nordiques comme ailleurs en Europe, une profession très ouverte aux femmes. Toutefois, si dans trois de ces pays, Finlande, Norvège et Suède, elles comptent pour 65 % des enseignants du primaire et pour 35 à 60 % des enseignants du secondaire, elles ne représentent que 30 % des professeurs d'Université⁵. Il est vrai, cependant, qu'il s'agit là d'un des taux de féminisation de l'enseignement supérieur parmi les plus élevés d'Europe⁶.

¹ Helinä Melkas et Richard Anker, 1998.

² Danemark, Finlande, Islande, Norvège et Suède.

³ Nordic Council of Ministers, 1996 : *a survey of the 100 largest companies in Nordic countries*. Tema Nord, 1996, résumé dans Nordic Labour Journal 2/1998, p. 19.

⁴ Helinä Melkas et Richard Anker, 1998.

⁵ Helinä Melkas et Richard Anker, 1998.

⁶ Cf. infra.

2.4. Le sexe reste une cause importante de disparité des rémunérations

La différenciation sexuelle des rémunérations dans les pays du Nord est plus faible qu'ailleurs. Cette situation n'est pas principalement le résultat des politiques d'égalité ; elle est, d'abord, due à l'homogénéité de la structure sociale qui caractérise ces pays. Jusqu'à présent, la richesse et les salaires ont été distribués assez également entre les citoyens scandinaves, mais très récemment les écarts de revenus se sont accrus en raison notamment de l'internationalisation de certaines activités qui a initié un changement d'attitude des directions d'entreprise. Dans les entreprises norvégiennes, par exemple, où le souci d'égalité était traditionnellement fort, l'échelle des salaires tend aujourd'hui à s'élargir.

En matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, les pays nordiques conservent néanmoins une position privilégiée. Mais, même dans ces conditions les différences salariales entre les sexes restent au moins aussi importantes que celles entre les professions. De récents travaux suédois basés sur la méthode statistique de l'analyse régressive ont montré qu'une grande partie de l'écart salarial entre les différentes professions, défavorable aux femmes, demeurerait après que tous les facteurs autres que le sexe aient été pris en compte. Ainsi, le salaire moyen dans des professions exercées par des femmes s'élève à 88 % du salaire masculin correspondant. Après l'élimination de l'effet des autres variables, le salaire féminin atteint 95 % du salaire masculin. Cette différence de 5 % ne trouve pas d'explication dans le champ professionnel. Elle peut paraître faible mais il convient de garder à l'esprit qu'il s'agit d'un chiffre net qui gomme, notamment, l'effet de la sur-représentation des femmes dans les secteurs à faible rémunération.

III - UN ÉCLAIRAGE SUR LES PRATIQUES EUROPÉENNES

A - LA TENDANCE MOYENNE DANS L'UNION EUROPÉENNE

Au-delà des disparités entre les Etats et de la diversité des modes d'intégration des femmes aux marchés du travail, quelle est, dans l'Union européenne leur position moyenne par rapport à l'emploi ?

Globalement, les femmes sont toujours défavorisées sur le marché du travail. Malgré les progrès accomplis aux cours des vingt dernières années, elles restent confrontées à des difficultés plus importantes d'accès à l'emploi, de carrière, de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Bien que les créations nettes d'emplois des dix dernières années soient, pour l'essentiel, revenues à des femmes, la croissance de l'emploi est restée insuffisante pour procurer du travail à toutes celles qui en souhaitaient.

Le taux d'emploi des femmes s'est rapproché de celui des hommes : entre 1988 et 1998, il est passé de 45 % à 51 % de la population en âge de travailler tandis que le taux d'emploi des hommes chutait de 74 à 71 %. L'écart entre les sexes reste, malgré cette évolution, significatif dans presque tous les pays. C'est, nous l'avons vu, en Suède et en Finlande qu'il est le plus faible.

Dans la quasi-totalité des Etats membres, le taux d'emploi des femmes est plus proche de celui des hommes dans les tranches d'âge actif les plus jeunes.

D'une manière générale, les mères âgées de 25 à 49 ans ayant au moins un enfant d'un âge inférieur à 5 ans ont moins de chance (53 %) de travailler que les femmes du même âge sans enfant (67 %). L'écart entre ces deux groupes est particulièrement important en Allemagne et au Royaume-Uni ; il est, en revanche, minime en Belgique et au Portugal et limité en France.

Les femmes travaillent surtout dans le secteur des services qui est en expansion (80 % de l'ensemble des femmes occupées contre 55 % des hommes) alors que l'industrie (pour ne pas parler de l'agriculture) connaît depuis trente ans une contraction de sa main d'œuvre.

Toutefois, malgré l'élévation de leur niveau de formation, les femmes restent, à l'échelle de l'Union, sous-représentées dans les emplois de haut niveau : 6 % des femmes qui exercent une activité professionnelle occupent des postes de direction contre 10 % des hommes. Elles sont, en revanche, sur-représentées parmi les travailleurs à horaires flexibles : elles représentent 83 % des travailleurs à temps partiel ; 70 % des emplois de service aux particuliers et 50 % des travailleurs intérimaires.

Dans l'ensemble de l'Union, 33 % des femmes exerçant une activité professionnelle travaillent à temps partiel contre seulement 6 % des hommes. Une disparité aussi importante correspond à un déséquilibre flagrant dans la répartition des responsabilités et des tâches familiales et domestiques entre les sexes. Le fait que parmi les travailleurs à plein temps, les femmes effectuent dans tous les Etats membres moins d'heures que les hommes peut être interprété de la même manière : l'univers professionnel reste majoritairement et fondamentalement vécu comme masculin alors que l'univers domestique demeure plutôt l'affaire des femmes. C'est au Royaume-Uni que cette différence est la plus forte, elle atteint cinq heures hebdomadaires.

Enfin, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes dans la plupart des pays de l'Union, la moyenne s'élevant à 11,7 % pour les premières contre 8,6 % pour les seconds¹.

B - PREMIÈRE TENTATIVE D'ANALYSE COMPARATIVE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS L'UNION EUROPÉENNE

1. Deux entrées : l'égalité dans la répartition des activités et la situation des femmes sur le marché du travail

Des universitaires néerlandais ont, dans le cadre du « programme spécifique d'action communautaire 1996-2000 », élaboré deux séries d'indicateurs communs aux pays membres de l'Union européenne afin d'évaluer l'efficacité de leurs actions respectives en faveur de l'égalité des chances².

¹ Les chiffres cités dans ce paragraphe sont tirés de *La situation sociale dans l'Union européenne*, 2000, Eurostat/Commissioin européenne, pp. 34-35.

² Janneke Plantenga et Johan Hansen, *Analyse comparative de l'égalité des chances dans l'Union européenne*, Revue internationale de droit du travail n° 138, 1999.

Une première série de six indicateurs est basée sur la définition de l'égalité des chances comme l'égalité des sexes dans la répartition des activités rémunérées et non rémunérées. Ces indicateurs sont :

- le taux d'emploi des femmes par rapport à celui des hommes ;
- le taux d'emploi des mères de jeunes enfants de moins de huit ans par rapport à celui des pères en équivalent temps plein ;
- la concentration des femmes dans les postes élevés par rapport aux hommes ;
- l'écart de salaire entre les sexes ;
- la proportion de femmes gagnant moins de 50 % du revenu médian national (base annuelle) par rapport au chiffre correspondant pour les hommes ;
- l'inégalité hommes/femmes en matière de temps non rémunéré consacré à la garde d'enfants ou d'autres personnes.

S'agissant de cette première série d'indicateurs, la France se plaçait en 1997 dans une position relativement avantageuse avec un indice synthétique de 0,31 juste derrière le Portugal et la Belgique, les trois premières places revenant aux pays nordiques : Suède (0,44), Danemark (0,44) et Finlande (0,39). Dans ce classement fondé sur l'évaluation de la position relative des femmes par rapport à celle des hommes, les Pays-bas s'adjugent la dernière place avec un indice de 0,18 derrière la Grèce et l'Italie.

Au delà de cette notation globale, il est évidemment intéressant d'observer le détail des résultats pour chacun des six indicateurs¹. Ainsi, s'agissant de la présence des femmes aux postes élevés, les résultats sont particulièrement frappant : l'Espagne obtient des résultats nettement supérieurs à la moyenne des quinze alors que la position de la Suède déçoit ; malgré leur forte participation au marché du travail, les femmes sont très faiblement représentées dans les professions et les emplois supérieurs. Il n'y a donc pas de lien logique entre l'ampleur de la ségrégation verticale et le niveau de participation au marché du travail.

Au regard de l'indicateur d'inégalité de répartition du travail non rémunéré, tous les pays obtiennent de mauvais résultats ; l'indice moyen est de l'ordre de 0,24 ce qui signifie, concrètement, que les femmes passent environ quatre fois plus de temps que les hommes à s'occuper d'autrui. Mais le Danemark et la Suède tirent cette fois leur épingle du jeu avec des indices respectivement de 0,55 et 0,44. L'inégalité est la plus forte en Grèce et au Portugal avec, dans les deux cas, une note de 0,15.

Dans une deuxième approche, l'égalité des chances est définie comme se rapportant à la situation des femmes sur le marché du travail et non plus comme l'égalité entre les sexes. Les statisticiens ont, dans cette perspective, élaboré une deuxième série d'indicateurs dont la référence n'est plus une situation d'égalité parfaite mais la moyenne des trois pays obtenant le meilleur résultat. On ne se situe plus dans l'optique d'une comparaison explicite entre les femmes et les

¹ Malheureusement l'article précité qui présente cette recherche communique peu de données concernant la France.

hommes pour chaque pays mais dans celle d'une mise en parallèle des niveaux d'emploi et de chômage féminins. Les six indicateurs sont les suivants :

- le taux d'emploi féminin ;
- le taux d'emploi des mères d'enfants âgés de sept ans et plus ;
- le taux d'emploi équivalent temps plein des femmes de 50 à 64 ans ;
- la proportion de femmes occupant des postes élevés ;
- le taux de chômage des femmes ;
- le taux de chômage des jeunes femmes.

Au regard de l'ensemble de ces critères la situation française apparaît moins favorable que précédemment. La France tombe à la neuvième place (sur quinze) avec un indice de 0,43, juste derrière l'Allemagne (0,45) mais loin derrière les mieux classés : l'Autriche (0,68), le Danemark (0,66), le Portugal (0,65). Cette médiocre performance semble refléter la faiblesse principale de la France : l'importance du chômage féminin. Mais il est vrai que le choix des critères comporte aussi une part d'arbitraire qui, en l'occurrence, peut tourner au désavantage de la France : ainsi, les entrées particulièrement tardives sur le marché du travail (pour les deux sexes), dans notre pays, tirent vers le bas les taux d'activité et d'emploi féminins comme masculins. Pourtant ce phénomène ne peut être considéré comme absolument négatif puisqu'il reflète en partie la prolongation de la scolarité. De même, le choix parmi les critères du taux d'emploi des mères de jeunes enfants de moins de six ans aurait été plus favorable à la France que celui des mères d'enfants de plus de sept ans.

2. Différentes approches nationales de l'égalité professionnelle en Europe

Au delà de ces deux classements, il est remarquable de voir se dessiner différentes approches nationales ou régionales de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mélanges parfois inattendus de forces et de faiblesses qui viennent briser certains stéréotypes géographiques.

C'est ainsi que le Portugal, malgré un très fort déséquilibre entre les sexes dans le partage des tâches non rémunérées, obtient globalement de très bons résultats en matière d'insertion professionnelle des femmes : taux d'emploi féminin élevé¹, temps partiel féminin peu développé, taux de présence élevé des femmes dans le groupe des professions supérieures².

Le Portugal comptait aussi, au début de la décennie écoulée, une proportion de jeunes femmes dans les filières d'études scientifiques (50 %) sensiblement

¹ Parti de taux d'activité féminine très bas (moins de 20 % après 25 ans dans les années 60), ce pays dessine aujourd'hui une courbe d'activité féminine continue, proche par sa forme et son niveau de celles du Danemark et de la France. De tous les pays de l'Union européenne, c'est celui qui a connu l'évolution la plus rapide et la plus marquée : en l'espace de trente ans, les portugaises sont passées de l'inactivité dominante à l'activité continue sans détour aucun par une période de modèle discontinu (Margaret Maruani, *op.cit.*, 2000 p. 21)

² Au début des années quatre-vingt-dix, le pourcentage de femmes parmi les « personnels des professions scientifiques, techniques, libérales et assimilées » (CITPI selon la nomenclature Eurostat) était au Portugal de 54 %. Jill Rubery et Colette Fagan, *La ségrégation professionnelle des femmes et des hommes dans la Communauté européenne*. Europe sociale, supplément 3/93, août 1993.

supérieure à celle des autres pays européens et, si les Portugaises représentaient seulement 24 % des élèves des écoles d'ingénieurs, cette proportion chutait à 12 % au Royaume-Uni et à 4 % en Irlande¹. La situation des Portugaises est donc remarquable : elles sont, aujourd'hui, presque aussi nombreuses à travailler que les Suédoises et, en termes de carrière professionnelle, elles réussissent relativement mieux en dépit du très faible développement des structures d'aide à la famille et d'un partage extrêmement inégalitaire des tâches domestiques et de l'investissement familial.

Avec un taux d'activité encore très bas (37,8 % à la fin de 1997) quoiqu'en augmentation constante et rapide², l'Espagne se distingue pourtant, nous l'avons déjà souligné, par une proportion relativement élevée de femmes dans des emplois de haut niveau. Elle partage cette caractéristique avec le Portugal. Dans ces deux pays, les femmes étaient en 1993, en proportion, sensiblement plus nombreuses parmi les enseignants du supérieur (environ 30 %) qu'en Allemagne (22 %), au Royaume Uni (moins de 20 %) et en France (27 %)³.

Les jeunes femmes espagnoles titulaires d'un diplôme d'études supérieures sont aujourd'hui très actives. Pour la tranche d'âge 25-29 ans, le taux d'activité féminine dépasse légèrement celui des hommes. L'activité est, en revanche, beaucoup moins générale pour les tranches d'âge supérieures à 30 ans et l'écart maximum entre activité masculine et activité féminine est atteint dans la tranche 50-54 ans avec 51 points.

En Espagne, le défaut de structures de garde de jeunes enfants et d'aide aux personnes dépendantes joint à un déséquilibre très marqué entre les sexes dans la répartition des tâches domestiques et parentales, rend très difficile la conciliation de l'éducation des jeunes enfants avec la poursuite d'une activité professionnelle⁴. La situation n'est pas très différente au Portugal à ceci près que les Portugaises, nous l'avons vu, réussissent la performance de tout cumuler. La vigueur des solidarités familiales (c'est-à-dire entre femmes de différentes générations) est souvent donnée comme explication de cette spécificité portugaise. Mais, il est par ailleurs connu que la solidarité entre les générations reste également forte en Espagne. Plus fondamentalement et en dépit du « retard » du taux global d'activité des femmes espagnoles, l'option malthusienne prise par ces deux pays apparaît assez logique au regard des conditions générales qui entourent le développement et l'exercice d'une activité professionnelle par les femmes⁵. Ajoutons encore que le travail à temps partiel, très peu développé, n'a pas été retenu dans la péninsule ibérique (à l'instar d'ailleurs de l'Italie) comme un compromis possible.

Le Portugal et l'Espagne offrent cependant des possibilités de carrière relativement intéressantes aux jeunes femmes issues de l'enseignement

¹ Rubery et Fagan, *op.cit.*, 1993.

² L'écart entre l'activité masculine et l'activité féminine a baissé de douze points en 20 ans : il était de 37 points en 1978, il est de 25 points en 1998. *Panorama sociolaboral de la mujer en España* n° 11/janvier 1998 Consejo Economico y Social.

³ Rubery et Fagan, *op. cit.* 1993.

⁴ *Panorama sociolaboral de la mujer en España* n° 19, janvier 2000, Consejo Economico y Social.

⁵ Voir supra, graphique n° 2 : Les taux de fécondité en Europe.

supérieur, ce qui revient à dire que les phénomènes de ségrégation verticale y sont plutôt moins développés que dans le Nord de l'Europe.

Des aides quasi inexistantes pour favoriser la conciliation des rôles de parents et de travailleurs rémunérés – en particulier une absence de développement des systèmes de garde des très jeunes enfants – mais une attitude plus ouverte quant à l'exercice de responsabilités professionnelles élevées par les femmes (du moins dans certains secteurs d'activité) telles seraient les deux facettes d'un « modèle ibérique », aux antipodes d'un modèle nordique caractérisé par le soutien au développement de l'activité professionnelle des jeunes femmes grâce à des mesures de conciliation et à des incitations en faveur d'un partage plus équilibré des tâches non rémunérées entre les sexes. La faiblesse du modèle nordique résiderait dans la faible perméabilité du traditionnel plafond de verre qui arrêtent les carrières féminines alors que pour le domaine politique la Suède, la Norvège et la Finlande sont les plus proches de la parité.

Allemagne, Royaume-Uni et Pays-Bas peuvent aussi prétendre former, en matière d'activité professionnelle des femmes, un groupe cohérent dans la mesure où le travail à temps partiel féminin y a été érigé en principale (sinon exclusive) formule de compromis entre la fonction maternelle et l'aspiration à l'exercice d'une activité rémunérée. Traditionnellement, l'Allemagne et le Royaume-Uni se refusent à intervenir dans le domaine de la famille. Mais malgré ces points communs, les comportements diffèrent sensiblement dans les deux pays : le taux d'activité des femmes britanniques est élevé, celui des allemandes est moyen ; les britanniques sont très nombreuses à travailler à temps partiel, les allemandes s'écartent assez peu de la moyenne européenne ; enfin, les taux de fécondité britanniques sont restés assez nettement supérieurs aux taux allemands. Quant aux Pays-Bas, ils ont développé, en particulier à l'intention des femmes, des formes d'emplois très partiels qui rendent caduque l'idée même de carrière professionnelle. C'est d'ailleurs ce qui explique le classement plus que médiocre obtenu par ce pays dans les travaux d'analyse comparative précités.

CHAPITRE III

L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES : LA FRANCE

I - LE CONTEXTE POLITIQUE ET INSTITUTIONNEL

A - OUBLIÉE ET NÉGLIGÉE : LA LOI DE 1983 SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 dite « loi Roudy » du nom de la ministre des droits de la femme qui a porté le projet, a inscrit de manière explicite le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le droit du travail. L'égalité entre les sexes, dans tous les domaines, était un principe constitutionnel depuis 1946¹.

La rédaction des articles de la loi de 1983 répond bien à l'objectif de permettre aux femmes de gravir, à l'instar des hommes et dans les mêmes conditions, les échelons de la hiérarchie de l'entreprise et d'accéder aux postes d'encadrement.

Une fois posé un principe général de non discrimination (articles L. 123-3 et L. 123-3-1 du code du travail), le législateur a souhaité que les interlocuteurs sociaux, dans la branche et dans l'entreprise, s'approprient par le dialogue et la négociation un dispositif orienté vers la résorption des inégalités entre les sexes. La loi était donc plus incitative que contraignante ; elle était conçue comme le cadre idoine d'un changement des mentalités et des comportements en milieu professionnel.

La seule obligation que le texte fait aux entreprises est d'analyser leurs pratiques à travers l'élaboration d'un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes (article L. 432-3-1 du code du travail). La loi a ensuite prévu la possibilité pour l'employeur de négocier avec les syndicats de l'entreprise un plan d'égalité professionnelle mettant en œuvre des actions en faveur des femmes (article L. 123-4). Parmi celles-ci peuvent intervenir des mesures temporaires visant à établir l'égalité des chances en remédiant aux inégalités de fait affectant les chances des femmes (article L. 123-3). D'une durée de trois à cinq ans, le plan d'égalité professionnelle peut porter sur tous les domaines de la vie sociale de l'entreprise : embauche, formation professionnelle, promotion, accès aux postes à responsabilité, conditions de travail et d'emploi.

La loi a également donné la possibilité de négocier les moyens d'assurer l'égalité professionnelle au niveau de la branche (article L. 123-3-1).

En outre, elle a mis en place une procédure contractuelle permettant à l'Etat d'apporter une aide financière aux entreprises de moins de 300 salariés

¹ Préambule de la Constitution de 1946 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

ayant l'intention de faire réaliser une étude de leur situation au regard de l'égalité professionnelle.

Véritable appel à la négociation et à l'initiative des partenaires sociaux, la loi de 1983 affiche pourtant un bilan extrêmement médiocre qui peut être attribué en partie à l'absence d'obligation de résultats. De l'avis de tous les observateurs, le rapport annuel obligatoire sur la situation comparée des hommes et des femmes correspond, dans la plupart des cas, à un exercice formel. Quant aux plans d'égalité professionnelle, trente-quatre seulement ont été signés par les entreprises entre 1983 et 1999. Un maximum de six signatures annuelles a été atteint en 1985 puis à nouveau en 1987 ; par la suite les résultats ont été nuls ou peu s'en faut. Le nombre de contrats d'égalité signés avec l'Etat, en vue de l'obtention d'une aide financière, est encore plus faible : 22 contrats ont été conclus depuis l'entrée en vigueur de la loi. Une autre incitation financière, les contrats de mixité, mis en place en 1987, afin de faciliter l'accès de femmes, de façon individuelle, à des emplois traditionnellement masculins dans l'entreprise, affiche un bilan plus flatteur : 1500 signatures depuis leur création. Il s'agit cependant d'une mesure individuelle. Le contrat est tripartite ; il est signé par l'Etat, l'employeur et l'intéressée. Il peut correspondre au financement d'une formation mais également à l'aménagement matériel du poste de travail (ergonomie, vestiaires, douches, réduction des charges physiques de travail etc.)¹.

Lorsque la question de l'échec de la loi de 1983 est posée, deux types d'explications sont généralement avancées : d'une part, l'insuffisante volonté politique de faire appliquer la loi et d'autre part, des obstacles socio-économiques à son application qui se seraient imposés dans les années quatre-vingt².

La structure ministérielle chargée des droits de la femme a connu de nombreuses vicissitudes jusqu'à disparaître de l'organigramme de plusieurs Gouvernements. Le service des droits des femmes n'a pas été, à lui seul, en mesure de conduire une politique d'égalité des chances finalement privée de soutien véritable au sommet de l'Etat. Ce désintérêt rapide des gouvernants pour la « loi Roudy » est illustré par le fait que les décrets d'application qui devaient préciser les indicateurs nécessaires à l'établissement, par les entreprises, du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, n'ont jamais été pris.

Lorsque la France s'est trouvée confrontée aux restructurations de son appareil productif puis au chômage de masse, les objectifs affichés par la loi de 1983 sont passés pour la plupart des décideurs (politiques, administratifs et économiques) au second plan. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes n'a pas été, dans ces conditions, reconnue comme un thème important

¹ *L'emploi au féminin : de la mixité à l'égalité professionnelle*, séminaire organisé par l'association Développement et Emploi le 17 octobre 2000 à Paris. Dossier documentaire réalisé par Anne Thiéry, p. 19.

² Auditions devant la section du travail du Conseil économique et social, de Nicole Pery, Secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle (26 avril 2000), de Françoise Gaspard, représentante de la France à la Commission de la femme à l'ONU (31 mai 2000) et d'Yvette Roudy ancien ministre chargée des droits de la femme (14 juin 2000).

du dialogue social. De surcroît, certains aspects des politiques de l'emploi développées à partir de la fin des années quatre-vingt ont contribué à obscurcir le message donné lors du vote de la « loi Roudy ». L'absence de prise en considération du sur-chômage féminin et le soutien au développement du travail à temps partiel¹ qui dans les faits et sous couvert d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale, ciblait essentiellement les femmes ont contribué à stigmatiser un peu plus encore l'emploi féminin, confortant les thèmes de la moindre disponibilité professionnelle et du salaire d'appoint.

Les avantages pour l'entreprise de la féminisation et de la mixité des postes en particulier des postes élevés, à la fois en termes d'image (vis-à-vis d'une opinion publique plutôt réceptive) et en termes d'équilibre interne pour l'organisation qui s'enrichit alors de la diversité des sensibilités et des expériences, ont donc été occultés et les outils proposés par la loi de 1983, négligés par les employeurs et les salariés.

B - UN INTÉRÊT NOUVEAU POUR LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Très récemment, la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes est revenue sur le devant de la scène, notamment sous l'action des organisations syndicales. Des initiatives législatives viennent d'être prises pour faire reculer les discriminations de fait dont les femmes sont toujours victimes dans la sphère professionnelle.

Trois facteurs principaux ont pu provoquer un tel retournement :

- tout au long des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, l'Union européenne a continué par son action normative et incitative à promouvoir le thème de l'égalité des chances en dépit de l'écho limité qu'il rencontrait parmi de nombreux Etats membres dont la France. L'échelon européen aurait, en quelque sorte, entretenu la flamme pendant les années difficiles ;
- pour la France et la plupart de ses partenaires, les perspectives économiques et sociales se sont nettement améliorées depuis la fin des années quatre-vingt-dix. Sur le marché du travail, se profilent aujourd'hui des risques de pénurie de main-d'œuvre et l'appréhension que les entreprises ont de l'insertion professionnelle des femmes pourraient se modifier en conséquence ;
- enfin, le mouvement en faveur de la parité en politique qui a pris son essor vers 1990 en s'appuyant sur la « révélation » statistique d'un retard de la France en Europe pour le nombre de femmes élues, a créé une dynamique dont profitent les autres domaines de la vie sociale.

La mobilisation des associations en faveur d'un égal accès des femmes aux mandats politiques a obtenu une sorte de consécration institutionnelle avec la révision constitutionnelle de juin 1999 permettant de légiférer en cette matière, puis avec la loi du 3 mai 2000 organisant la parité hommes-femmes aux différentes élections. Dans le monde professionnel, la sensibilité des

¹ Voir infra.

organisations syndicales à la question de l'égalité des chances tend aussi à se renforcer.

C - LES DÉVELOPPEMENTS LÉGISLATIFS EN COURS DANS LE DOMAINE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATION

1. La proposition de loi du 1^{er} mars 2000 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cette proposition de loi soutenue par le Gouvernement et actuellement en cours d'examen au Parlement, fait suite à un rapport sur l'application de la législation en matière d'égalité professionnelle demandé par le Premier ministre à la députée Catherine Génisson. La principale mesure envisagée consiste en une obligation de négociation spécifique sur l'égalité professionnelle, dans l'entreprise et dans la branche. L'objet de cette proposition est donc de transformer en obligation ce qui n'était qu'une possibilité donnée à l'employeur, aux organisations professionnelles et syndicales dans la loi du 13 juillet 1983. Dans la branche comme dans les entreprises, un rythme triennal est envisagé pour ces négociations.

La proposition prévoit également la définition par décret des indicateurs nécessaires à l'analyse de la situation de l'entreprise au regard de l'égalité professionnelle.

Le texte envisage des mesures spécifiques pour les trois fonctions publiques en particulier une représentation équilibrée des sexes dans les jurys de concours et dans les instances paritaires.

2. La proposition de loi du 13 septembre 2000 relative à la lutte contre les discriminations

Cette proposition de loi a pour objet la transposition dans notre droit national de la directive européenne du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve en cas de discrimination fondée sur le sexe. Elle élargit cependant l'application de ces dispositions procédurales novatrices à l'ensemble des cas de discrimination en milieu professionnel. Ce texte prévoit également d'autoriser les organisations syndicales à exercer en justice toute action contre des discriminations en matière d'embauche, de formation, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de sanction ou de licenciement sous réserve de l'acceptation tacite de la victime.

Enfin, le texte envisage de rendre obligatoire l'insertion de clauses relatives à la lutte contre les discriminations dans les conventions collectives de branche conclues au niveau national

Ces deux projets, et en particulier le premier, tendent à redonner un nouveau souffle à la loi de 1983 en tentant d'imposer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comme un enjeu important du dialogue social. Le contexte économique et social peut aujourd'hui paraître plus « porteur » qu'il ne l'était au début des années quatre-vingt.

II - L'ACTIVITÉ DES FRANÇAISES

A - LES GRANDES TENDANCES : LA CROISSANCE DE L'ACTIVITÉ FÉMININE SE POURSUIT AVEC, EN TOILE DE FOND, LA TERTIARISATION ET LA DIVERSIFICATION DES FORMES D'EMPLOI

L'extension de l'activité féminine est l'un des deux facteurs, avec la démographie, qui ont tiré la croissance de la population active au cours des quarante dernières années. En 1998, la France comptait cinq millions d'actives de plus qu'en 1962 alors que, du côté des hommes, la progression n'a été que de un million. Les femmes représentent aujourd'hui presque la moitié (46 %) de la population active ; il y a 40 ans, elles n'en représentaient que le tiers.

« Il s'agit d'un changement majeur : nous ne vivons plus dans la même société ; le statut des femmes n'est plus le même ; l'autonomie économique qu'elles ont conquises est un aspect essentiel de cette transformation. »¹

La prolongation des études a fait baisser très sensiblement le taux d'activité des jeunes des deux sexes en même temps qu'elle se traduisait par une élévation du niveau de formation générale. Depuis 1975, les femmes sont aussi plus nombreuses que les hommes à poursuivre des études supérieures.

Tableau 7 : La population active en France de 1962 à 1998
(effectif en millions)

Années	Hommes	Femmes	Ensemble
1962	13,2	6,6	19,7
1968	13,6	7,1	20,7
1975	13,9	8,1	22,0
1982	14,2	9,6	23,8
1990	14,2	11,1	25,3
1998	14,1	11,7	25,8

Sources : Margaret Maruani, 2000/INSEE, Recensements de la population de 1962 à 1970 et Enquêtes emploi 1998.

1. Le secteur tertiaire « terre d'accueil » de l'emploi féminin

Une autre grande tendance a accompagné le développement de l'activité féminine ; il s'agit de déplacement de l'activité industrielle vers les petites et moyennes entreprises (PME) et de la montée du secteur tertiaire. La baisse de l'emploi agricole et industriel s'est poursuivie pendant la décennie écoulée au profit de l'emploi tertiaire. Entre les années cinquante et les année quatre-vingt-dix, la part des emplois tertiaires, c'est-à-dire, des emplois créés dans le secteur des services, est passé de 40 à 70 % du total et c'est précisément dans ce secteur que s'est développée l'activité féminine : entre 1955 et 1996, la part du tertiaire dans l'emploi féminin est passé de 49 % à 82 %. Non seulement le tertiaire apparaît depuis plusieurs décennies comme une terre d'accueil de l'emploi féminin mais il est aussi resté, pendant les récentes années de crise, le seul secteur créateur d'emplois. Il s'agit là d'un élément essentiel de la dynamique de l'activité féminine².

¹ Margaret Maruani, audition devant la section du travail du Conseil économique et social, 17 mai 2000.

² Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La découverte, 2000.

2. Une fragilisation de la norme d'emploi défavorable aux femmes

L'activité féminine a donc poursuivi sa progression dans un contexte économique et social difficile. Les taux d'activité féminins entre 25 et 50 ans atteignent désormais presque 80 %. Au cours des deux dernières décennies marquées par le chômage et la pénurie d'emploi, les femmes sont néanmoins entrées massivement sur le marché du travail. La fragilisation de la norme d'emploi à temps plein et à durée indéterminée au profit d'une diversification des contrats de travail constitue, dans une certaine mesure, le revers de la montée de l'emploi féminin pendant la crise.

Le nombre des emplois temporaires (intérimaires) et à temps partiel a augmenté de plus d'un tiers entre 1990 et 1998 alors que celui des emplois « traditionnels » régressait. Ces nouvelles formes d'emplois concernent majoritairement des femmes. A cet égard, la montée du travail à temps partiel constitue un infléchissement sensible dans la progression de l'activité féminine. Le temps partiel a connu une première extension au début des années quatre-vingt. Mais jusque vers 1992, la France était encore en retrait par rapport à nombre de ses partenaires européens. Depuis lors, le travail à temps partiel a décollé, à la fois en raison du glissement des emplois qui s'est opéré entre secteurs professionnels et des aides publiques encourageant son développement¹.

Les premières mesures incitant les entreprises à recruter des salariés à temps partiel sont apparues en 1984 (sous forme de primes à l'embauche). Mais, c'est avec la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 que l'aide à la création d'emplois à temps partiel ou à la transformation d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel, prit de l'ampleur avec l'introduction d'un abattement forfaitaire de 50 % sur les cotisations patronales. La loi quinquennale du 20 décembre 1993 a, ensuite, assoupli les conditions d'accès au dispositif tout en ramenant le taux de l'abattement à 30 %. En outre, cet abattement est devenu cumulable avec le dispositif de réduction dégressive des cotisations sur les bas salaires institué par la loi du 4 août 1995, produisant ainsi son plein rendement. Finalement, la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail supprime l'abattement « temps partiel » à compter de la date de la baisse de la durée légale du travail. Les pouvoirs publics se sont ainsi rangés aux arguments de ceux qui affirmaient que le dispositif d'incitation, tel qu'il fonctionnait, était de nature à favoriser le développement du temps partiel subi.

Le travail à temps partiel concernait 17 % des actifs occupés en 1998 : 5,5 % des hommes et 31,5 % des femmes. En 1990, les chiffres étaient de 12 % pour l'ensemble, 3,5 % des hommes et 23 % des femmes. Les plus concernés par les emplois à durée déterminée et à temps partiel sont les travailleurs peu qualifiés du secteur tertiaire (hôtels, cafés-restaurants ; commerce ; services aux particuliers) parmi lesquels une grande majorité de femmes. La proportion de personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage est aujourd'hui proche de 40 % contre 30 % il y a dix ans. Le temps partiel s'est développé, en France, dans une période de difficultés économiques et sociales ; il y est plus mal

¹ Jean-Louis Walter (rapporteur), *Le travail à temps partiel*, Rapport et avis du Conseil économique et social, 1997.

ressenti, par les salariés, que dans d'autres pays où son développement a été précédé par la crise de l'emploi¹. Dans notre pays, son augmentation est intervenue pour réaliser une certaine forme de partage inégalitaire du travail, très largement aux dépens des femmes.

3. Un modèle original d'activité féminine

Dans ses grandes lignes, le processus de féminisation de la population active est commun à tous les pays de l'Union européenne (et au-delà). Toutefois, dans la géographie européenne de l'emploi des femmes, la France occupe une place originale. A distance de ses voisins britannique et allemand, bien loin de l'Europe du Sud (Portugal excepté), elle est assez proche des pays nordiques en termes de comportements d'activité ; mais à la différence, de la Suède et du Danemark (mais pas de la Finlande), l'afflux des femmes sur le marché du travail s'est fait depuis le début des années soixante à temps plein. L'irruption du temps partiel est donc un épisode très récent dans l'histoire du travail féminin de notre pays, ce qui lui confère une configuration particulière².

B - LES TRANSFORMATIONS DES COMPORTEMENTS D'ACTIVITÉ

Les comportements d'activité féminins se sont profondément transformés depuis l'entrée des femmes dans l'activité salariée.

1. Des trajectoires professionnelles continues

Aujourd'hui, la plupart des Françaises en âge de travailler cumulent activité professionnelle et vie familiale. Traditionnellement, c'était parmi les femmes d'âge intermédiaire (25-49 ans) que l'on dénombrait les éléments les moins actifs. Désormais, elles constituent l'élément le plus dynamique de la population en âge de travailler. Ainsi, pour les femmes de cette tranche d'âge, c'est-à-dire celles en âge d'avoir et d'élever des enfants, le taux d'activité était en 1962 de 41,5 % (4 femmes sur 10 étaient actives) alors qu'aujourd'hui ce taux atteint 80 %.

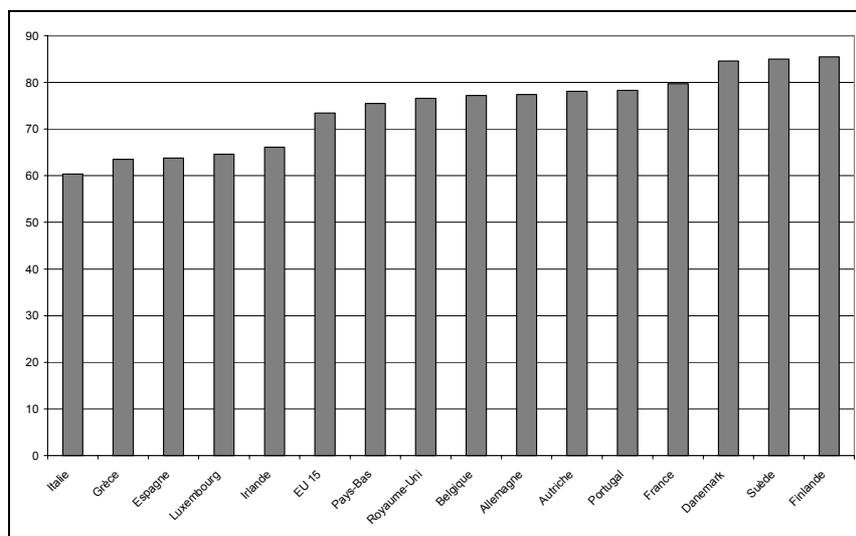
Ces chiffres témoignent d'une transformation radicale du rapport des femmes à l'emploi et, au-delà, du rapport des femmes à l'agencement des projets familiaux et des projets professionnels. L'écrasante majorité des femmes françaises ne s'arrêtent plus de travailler lorsqu'elles ont des enfants. Cela n'est pas aussi vrai de toutes les européennes : en Grande-Bretagne, en Allemagne occidentale, aux Pays-Bas, la discontinuité, l'interruption de l'activité professionnelle pour s'occuper des ses enfants en bas âge, reste une caractéristique relativement forte de l'activité féminine.

Il est devenu « normal », aujourd'hui, en France, pour une femme qui a des enfants de continuer de travailler. La France partage cette norme sociale avec les pays nordiques.

¹ Jean-Louis Walter, 1997, pp. 150-162 : en Grande-Bretagne et dans les Pays Scandinaves notamment, le travail à temps partiel est de longue date une modalité d'accès des femmes au marché du travail. Au contraire, les Françaises ont, avant la fin des années quatre-vingt, intégré massivement l'emploi sur la base du temps plein donc dans des conditions proches de celles des hommes. Ce modèle n'a pas résisté à la crise des années quatre-vingt-dix.

² Margaret Maruani, 2000, *op. cit.*, p. 9.

Graphique 3 : Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans dans les pays de l'Union européenne en 1999



Source : EUROSTAT : Enquête sur les forces de travail - Résultats 1999

Le taux d'activité des femmes françaises de 25 à 49 ans est sensiblement supérieur à la moyenne de l'Union européenne ; il n'est inférieur qu'aux taux finlandais, suédois et danois. Cette différence est toutefois assez marquée avec le Danemark et la Suède (5 points) et avec la Finlande (5,5 points).

2. Un modèle de cumul de l'activité professionnelle et de la vie familiale

« Aujourd'hui la majorité des mères de famille n'interrompent plus leur activité lorsqu'elles ont des enfants. Les taux d'activité des femmes sans enfant et des mères de un ou de deux enfants se rapprochent jusqu'à se confondre. La coupure sociologique se fait à partir du troisième enfant, c'est-à-dire pour une petite minorité de femmes. On observe par ailleurs, depuis le début des années quatre-vingt, une croissance marquée de l'activité des mères de trois enfants et plus »¹.

¹ Margaret Maruani, 2000, *op.cit.*, p.17.

Tableau 8 : Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans, selon le nombre d'enfants de moins de 16 ans en France de 1962 à 1997 (en %)

Année	Sans conjoint	sans enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants et +
1962	67,5	55,7	42,5	26,1	15,9
1968	71,8	57,3	46,8	30,3	17,8
1975	78,2	63,5	59,4	42,8	23,2
1982	83,0	71,9	70,1	59,4	31,6
1990	87,6	82,6	79,7	74,5	44,5
1997	88,6	85,0	83,8	73,8	49,6

Sources : Margaret Maruani, 2000, p. 16. INSEE, Recensements de la population de 1962 et 1990 et Enquêtes emploi 1997.

Cette évolution se retrouve à des degrés et des rythmes divers dans tous les pays européens.

Tableau 9 : Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans selon le nombre d'enfants de moins de 15 ans, Union Européenne, 1996 (en %)

Pays	sans enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants et +
Luxembourg	70,1	55,6	42,9	29,1
Italie	59,2	56,6	48,2	36,9
Espagne	58,5	56,1	52,2	43,8
Irlande	72,6	56,6	52,2	40,0
Grèce	58,9	57,9	55,6	46,8
Allemagne	84,5	74,1	60,9	42,6
Pays-Bas	79,2	65,5	61,3	48,6
Autriche	81,9	76,5	66,6	57,8
Royaume-Uni	86,5	73,1	67,0	48,8
France	85,6	82,8	75,0	50,1
Belgique	74,7	75,5	77,0	55,6
Portugal	78,2	80,2	77,0	59,9
Finlande	87,3	84,1	82,1	65,8

Source : Margaret Maruani, 2000, p.16. Eurostat, Enquête sur les forces de travail 1996.

Dans ce tableau, les pays sont ordonnés, par ordre croissant, en fonction du taux d'activité des femmes ayant deux enfants. La position relative de la France est assez favorable quoiqu'un peu décevante : notre pays se place au deuxième rang juste derrière la Finlande (sachant que la Suède et le Danemark ne communiquent pas ce type de données) pour l'activité des femmes sans enfant ou avec un enfant. Mais la présence d'un deuxième enfant s'accompagne d'une inflexion assez marquée du comportement des Françaises qui sont, alors, un peu moins actives que les Portugaises et les Belges. La comparaison des taux d'activité des mères de trois enfants et plus, confirme cette tendance.

Il n'en reste pas moins vrai que les Françaises qui ont des enfants sont aujourd'hui plus nombreuses à exercer une activité professionnelle que la plupart de leurs homologues européennes. En France, l'activité professionnelle est devenue un puissant facteur d'insertion sociale des femmes. Le modèle dominant n'est plus celui de l'alternative (l'emploi ou l'enfant) ni celui de la succession de

séquences professionnelles et familiales mais celui du cumul. Activité professionnelle et activité familiale apparaissent moins en opposition que comme deux univers qu'il faut ajuster¹.

C - LA PROGRESSION DES SCOLARITÉS

Depuis le milieu des années soixante-dix, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à suivre des études supérieures. Cette « percée des filles » à l'école et à l'Université est un mouvement général en Europe. C'est aussi un facteur déterminant du développement de l'emploi des femmes. L'activité des femmes ayant un diplôme a augmenté régulièrement depuis quarante ans quel que soit le niveau de ce diplôme. C'est cependant parmi les bachelières et les diplômées de l'enseignement supérieur que l'activité est la plus forte et les taux d'activités des femmes les plus proches de ceux des hommes.

La réussite scolaire des filles s'accompagne toutefois d'une forte ségrégation dans les filières d'enseignement : elles restent peu nombreuses à suivre un enseignement scientifique et, *a fortiori*, technique et sont évidemment rares dans les filières d'excellence correspondantes (Ecole normales supérieures en mathématiques et en physique, l'Ecole polytechnique, écoles d'ingénieurs...).

D - LES POLITIQUES D'AIDE AUX FAMILLES POUR LA GARDE DES ENFANTS ET DES PERSONNES DÉPENDANTES

1. Les aides à la garde des enfants

La France est avec les pays nordiques et la Belgique, un des pays offrant un niveau élevé de prestations dans ce domaine. Au 1^{er} janvier 2000, on dénombrait en France, 4,3 millions d'enfants de moins de six ans dont 2,2 millions de moins de trois ans. 3,3 millions de familles avaient, à cette date, au moins un enfant de moins de six ans. Avec un taux de fécondité de 1,7 enfant par femme, la France apparaît, dans son environnement, comme relativement dynamique d'un point de vue démographique.

1.1. Des services d'accueil relativement développés pour les jeunes enfants

Six jeunes enfants (de moins de six ans) sur dix vivent dans une famille où les deux conjoints sont actifs. La proportion d'enfants de moins de six ans vivant dans une famille monoparentale est de 8 % ; elle atteint 10 % pour ceux âgés de trois à cinq ans. L'origine sociale des parents n'est pas sans rapport avec la structure familiale puisque 70 % des enfants vivant dans une famille monoparentale ont un parent ouvrier ou employé contre 55 % des enfants vivant avec leur deux parents. Parmi les mères de jeunes enfants ayant un emploi, 62 % sont employées à temps complet. Parmi celles qui sont employées à temps partiel, environ un tiers souhaiteraient travailler davantage. En dépit du développement récent du travail à temps partiel, le modèle dominant de l'activité professionnelle pour les mères de jeunes enfants reste le temps complet.

¹ Francis Chateauraynaud et Jean-Pierre Charriau, *Emploi-Famille : des ajustements variables selon les pays*, La Lettre du Centre d'études de l'emploi, n° 37, avril 1995.

Le degré de développement des services d'accueil des enfants de moins de six ans n'est pas étranger à cette situation. La scolarité préélémentaire constitue indéniablement le point le plus fort du système français : les enfants de trois à six ans sont, dans leur quasi-totalité, pré-scolarisés et 35 % des enfants entre deux et trois ans fréquentent l'école maternelle. Le nombre des écoles maternelles publiques a été multiplié par trois entre 1960 et 1990, passant de quelque 6 000 établissements à environ 19 000. Dans ce domaine de l'accueil scolaire préélémentaire, la France est très en avance par rapport à ses voisins européens. Ce mode d'accueil gratuit n'exonère cependant pas les familles où les deux conjoints sont actifs de recourir à des modes de garde complémentaires le soir, les mercredis ou pendant les vacances scolaires.

Pour les enfants de moins de trois ans, l'accueil en structures collectives demeure minoritaire quoique plus développé que dans nombre de pays européens. 138 000 places en crèches collectives, 60 900 places en crèches familiales et 6700 en mini-crèches sont offertes aux enfants de moins de trois ans ; à ces 205 600 places, il faut ajouter l'admission de 250 000 enfants de moins de trois ans dans les écoles maternelles. Ces solutions collectives concernaient en l'an 2000, environ 450 000 des 2,2 millions d'enfants de moins de trois ans que comptaient notre pays.

Les équipements collectifs sont donc loin de couvrir l'ensemble des besoins de garde. Les crèches collectives sont essentiellement implantées en zone urbaine, en particulier en région parisienne avec 45 % des places offertes. La répartition des crèches familiales est un peu plus homogène mais la part des grandes villes reste dominante. Cette concentration des structures collectives en zone urbaine correspond, en gros, à la réalité des besoins, plus importants dans les grandes agglomérations¹.

1.2. Des modes de garde variés pour les très jeunes enfants : de l'accueil collectif aux services individualisés

Le développement des structures d'accueil collective correspond aussi à un moment de la politique française d'aide aux familles. De nombreuses crèches ont été ouvertes dans les années soixante-dix ; le rythme de croissance de leurs capacités d'accueil s'est, ensuite, considérablement ralenti.

Dès la fin des années soixante-dix, une nouvelle orientation a été prise : celle de la diversification et de l'individualisation des modes de garde. La loi n° 77-505 du 17 mai 1977 a défini le statut des assistants et assistantes maternelles ; celle du 12 juillet 1977 a institué le congé parental d'éducation. Les prestations destinées à aider les particuliers à financer la rémunération des gardes d'enfants ont pris une importance croissante.

La création, en 1992, de l'Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA) a entraîné une forte augmentation de l'effectif des assistantes maternelles. Elle a également eu pour effet de légaliser et donc de révéler l'emploi de nombre d'entre elles. En 1998, 318 000 enfants étaient

¹ *Les modes de garde et d'accueil des jeunes enfants*. Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du ministère de l'emploi et de la solidarité (DREES), juin 2000.

gardés au domicile d'assistantes maternelles, ce qui donnait lieu au versement de l'AFEAMA.

Quant à l'Allocation de garde d'enfants à domicile (AGED), elle permet de couvrir une partie des charges sociales afférentes à l'emploi de la personne assurant la garde du ou des enfants de moins de six ans au domicile des parents. Depuis 1998, le montant de l'AGED varie en fonction des ressources du ménage. En outre, dans le cadre d'une politique de développement des emplois familiaux, les ménages employeurs peuvent bénéficier, depuis 1993, d'une réduction d'impôt représentant 50 % de la dépense totale annuelle (salaires et charges sociales de l'employeur)¹.

Enfin, l'Allocation parentale d'éducation (APE) a été créée en 1985 pour permettre à l'un des parents de trois enfants dont l'un, au moins, a moins de trois ans, de suspendre son activité professionnelle ou de l'exercer à temps partiel. Depuis juillet 1994, le bénéfice de l'APE a été étendu aux familles de deux enfants dont un de moins de trois ans. Ouverte, en principe, à l'un ou l'autre des parents, l'APE est presque toujours prise par la mère². Dans 80 % des cas, il s'agit d'une APE à taux plein qui implique le choix radical de se retirer du marché du travail. Toutefois, si ce retrait est associé à l'octroi d'un congé parental d'éducation, il ne s'agit que d'une suspension d'activité car la loi oblige l'employeur à réintégrer le salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent après son congé³.

En termes d'effectifs concernés, l'APE n'est devenu une mesure importante qu'en 1994, après son extension aux familles de deux enfants. Dispositif récent, c'est un dispositif singulier, en rupture avec l'ensemble des autres aides et services proposés aux familles qui tendent à rendre possible le cumul de la situation de parent avec une activité professionnelle. Au cours des dernières années, l'allocation parentale d'éducation a fonctionné comme une incitation au retrait du marché du travail de jeunes femmes de condition modeste. Selon une étude de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), 200 000 à 250 000 mères (sur 500 000 bénéficiaires) ont, entre 1994 et 1997, modifié leur comportement d'activité pour percevoir cette allocation. De surcroît, le recours à l'APE s'est trouvé renforcé par les difficultés d'accès au marché du travail éprouvées par un grand nombre de jeunes femmes. Cette mesure qui remet en cause la continuité des carrières féminines, caractéristique du modèle français, est aujourd'hui très critiquée.

Telle qu'elle est aujourd'hui conçue, l'allocation parentale d'éducation bride les perspectives d'évolution du congé parental. L'intérêt principal du congé parental est, en effet, d'offrir à la personne qui en bénéficie, des garanties de réintégration dans l'entreprise ; il correspond à une période de suspension du contrat de travail. Or, le fait qu'il ne soit pas une condition nécessaire au versement de l'APE, en limite considérablement la portée. Il est évidemment bien moins développé que son équivalent suédois qui en offrant des garanties au

¹ La dépense ouvrant droit à la réduction est cependant plafonnée. Fixé en 1993 à 26 000 F, le plafond avait été porté en 1995 à 90 000 F. Il a été ramené, en 1998, à 45 000 F.

² Les hommes ne représentaient que 2 % des 542 000 bénéficiaires de l'APE en 1999.

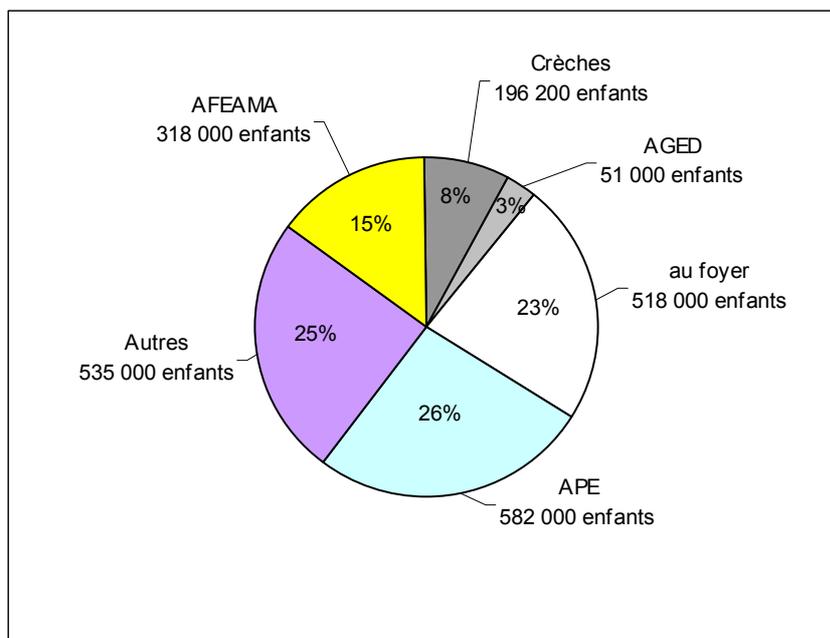
³ Cédric Afsa, *L'allocation parentale d'éducation entre politique familiale et politique pour l'emploi*, INSEE Première, n° 569, 1998.

moins équivalentes de retour de l'emploi, conditionne le versement d'une allocation égale à 80 % du salaire et impose qu'une fraction du congé, au moins égale à un mois, soit prise par le conjoint.

Ainsi déconnectée du congé parental d'éducation, l'APE est bien plus un palliatif à une insertion professionnelle difficile qu'un instrument de conciliation. La mesure ne cible pas exclusivement les actifs employés (dans les faits les actives employées) mais exerce une forte attraction sur les demandeuses d'emploi et les femmes connaissant des difficultés d'insertion professionnelle et alternant contrats de courte durée et périodes de chômage.

Au total, en 1998, sur les 2,2 millions d'enfants de moins de trois ans, la moitié était gardée par un parent au foyer (le plus souvent la mère). Dans plus de 50 % des cas, le parent bénéficiait de l'APE versée à partir du deuxième enfant sous condition d'activité professionnelle antérieure. 15 % (soit 318 000) étaient accueillis au domicile d'assistantes maternelles agréées ; 8 % (196 000) étaient accueillis en crèches subventionnées ; 3 % étaient gardés au domicile de leurs parents par un (e) employé(e) donnant lieu au versement de l'AGED. Parmi tous ces enfants de moins de trois ans, 250 000 étaient scolarisés et 330 000 fréquentaient, de façon discontinue, des haltes-garderies.

Graphique 4 : Les modes de garde des enfants de moins de trois ans

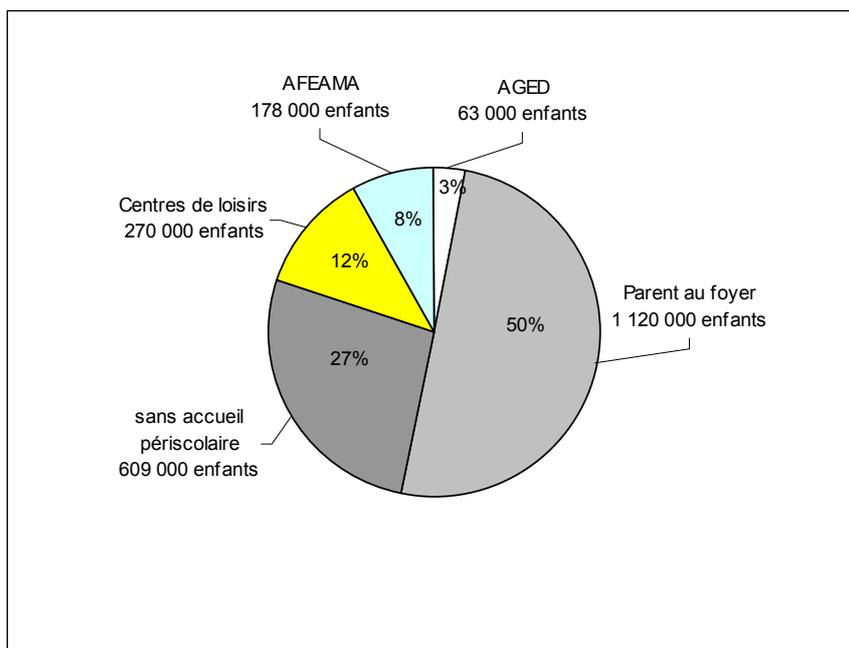


Source : CNAF, 1998.

Quant aux enfants de trois à six ans, au nombre de 2,2 millions en 1998, la moitié était accueillie, après l'école, par un parent au foyer, le plus souvent la mère ; 270 000 sont accueillis dans des centres de loisirs le mercredi et ou après

l'école ; 178 000 le sont par une assistante maternelle et 63 000 par un(e) employé(e) de maison au domicile des parents.

Graphique 5 : Les modes de garde des enfants de trois à six ans



Source : CNAF , 1998.

Les évolutions récentes dans l'utilisation des différents systèmes de garde témoignent, globalement, d'une augmentation des besoins et de la demande de services.

Le recours à ces services de garde a fortement augmenté entre 1996 et 1999 passant de 49 à 57 %. Conformément aux orientations adoptées par les pouvoirs publics, les services payants – en particulier assistantes maternelles et « aides périphériques scolaires » - ont beaucoup progressé entraînant un recours croissant aux prestations d'aide au paiement des frais de garde d'enfant (AFEAMA et, dans une moindre mesure, AGED). Les ménages modestes recourent davantage aux services collectifs qu'aux services de garde individuels et l'usage des services individualisés tend à augmenter en fonction des revenus et des diplômes de la mère. AGED et assistantes maternelles agréées ont commencé dans la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix à concurrencer sérieusement les crèches publiques dont la clientèle « aisée » diminue : ces structures ont ainsi vu baisser leurs ressources propres, provenant surtout des familles situées dans les tranches élevées du barème¹. C'est évidemment la garde d'enfants par une personne salariée au domicile des parents qui apparaît socialement la plus sélective. Ce sont essentiellement des ménages aisés qui

¹ Jeanne Fagnani, *L'allocation de garde d'enfant à domicile : profil des bénéficiaires et effet d'aubaine*. Droit social, n° 11, novembre 1997.

recourent à cette solution partiellement compensée par le versement de l'AGED et surtout par une possibilité de déduction de l'impôt sur le revenu. A l'inverse, l'APE qui induit l'interruption de l'activité de la mère (dans la très grande majorité des cas) est très fortement concentrée sur les ménages les plus modestes.

Ce mode de garde à domicile constitue une solution bien adaptée aux parents fortement investis dans leur vie professionnelle et confrontés à des horaires contraignants. Une enquête réalisée en 1996, dans le département des Yvelines montrait que les utilisateurs de la garde à domicile étaient en majorité des couples de cadres composés de deux conjoints rentrant tardivement à la maison même si sept femmes sur dix s'arrangeaient pour être de retour entre 18 et 20 heures. Afin de limiter le caractère particulièrement anti-redistributif du dispositif (AGED + déduction fiscale) et l'effet d'aubaine au bénéfice des plus hauts revenus, la limite des dépenses déductibles a été ramenée, en 1997, de 90 000 à 45 000 F et le versement de l'AGED à taux plein soumis à un plafond de ressources¹.

Toutefois, le recours à la garde d'enfants à domicile, en dépit de son coût, tend à s'étendre en deçà de la limite des ménages à revenus élevés. L'enquête départementale précitée montrait déjà qu'en 1996, environ 11 % des ménages bénéficiaires de l'AGED disposaient de revenus inférieurs à 21 000 F mensuels. Des arrangements de voisinage ayant pour objet de permettre la garde d'enfants de familles différentes au domicile de l'une d'entre elles et de partager ainsi la charge financière de l'emploi de service correspondant sont aujourd'hui courants. Des ménages bi-actifs, aux revenus moyens, ont ainsi recours à un mode de garde qui, dans l'absolu, reste très onéreux, lorsque aucune autre possibilité (crèche, assistante maternelle agréée) ne leur est offerte ou lorsqu'ils privilégient la souplesse horaire qui caractérise cette formule.

La géographie des modes de garde individualisés nous ramène toutefois à une utilisation socialement assez clivée. Les plus fortes densités d'allocataires de l'AGED se rencontrent dans les départements et les communes de l'ouest de la région parisienne (Hauts-de-Seine ; Val-d'Oise, une partie du Val-de-Marne). A l'inverse, le taux est particulièrement faible en Seine-Saint-Denis, dans le sud du Val-de-Marne, dans l'Essonne et dans l'est de Paris. Pour une moyenne nationale de 100, l'indice peut varier de 1 298 dans les communes résidentielles des Hauts-de-Seine à 33 dans le nord de la Seine-Saint-Denis.

A l'inverse, la proportion d'allocataires de l'APE atteint son maximum dans la grande couronne Parisienne et dans la région Rhône-Alpes alors que l'APE à taux réduit (correspondant à une activité à temps partiel) concerne davantage l'ouest de la France.

¹ Jeanne Fagnani, 1997, *op.cit.*

1.3. Un bilan des dispositifs d'aide à la garde des jeunes enfants : une adaptation parfois difficile aux besoins nés du changement des comportements d'activité des ménages

Globalement, les modes de garde et d'accueil des jeunes enfants sont, en France, très performants en comparaison avec les solutions proposées dans d'autres pays européens.

Tableau 10 : Les enfants accueillis dans les services de garde publics en Europe

Pays (année)	Pourcentage d'enfants gardés par les services d'accueil financés par le secteur public	
	0 – 3 ans	3 – 6 ans
Allemagne (1990)		
- Ouest	2	78
- Est	50	100
Autriche (1994)	3	75
Belgique (1993)	30	95
Danemark (1994)	48	82
Espagne (1993)	2	84
Finlande (1994)	21	53
France (1993)	23	99
Grèce (1993)	3	70
Irlande (1993)	2	55
Italie (1991)	6	91
Pays-Bas (1993)	8	71
Portugal (1993)	12	48
Royaume-Uni (1993)	2	60
Suède (1994)	33	72

Sources : Valérie Le Corre ; Les modes d'accueil des jeunes enfants en Europe *in Les modes d'accueil des jeunes enfants*, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), juin 2000

L'effort réalisé en termes de scolarité préélémentaire est particulièrement remarquable. A l'intention des très jeunes enfants, une politique d'aide financière à l'emploi d'assistantes maternelles (AFEAMA) est venue relayer des structures collectives dont le développement remonte, pour l'essentiel, aux années soixante-dix. Ce glissement du collectif vers l'individuel a parfois été critiqué. La principale faiblesse du dispositif porte sans doute sur le statut et les conditions d'emploi des assistantes maternelles à la journée, relativement isolées dans une relation de gré à gré avec les parents dont le statut d'employeur procède d'ailleurs rarement d'un choix conscient et volontaire. L'isolement constitue un obstacle non négligeable au développement d'une véritable formation professionnelle pour les assistantes maternelles¹. Toutefois, ce mode d'accueil est aujourd'hui largement apprécié des parents utilisateurs.

L'emploi d'une garde d'enfant à domicile par des particuliers, fiscalement encouragée dans les années quatre-vingt-dix dans le cadre d'une politique de développement des emplois de services constituée, actuellement, compte tenu d'un partage particulièrement déséquilibré des tâches domestiques et familiales entre les femmes et les hommes, le mode de garde le plus « confortable » en terme de conciliation avec une activité professionnelle et donc le plus propice à

¹ Chantal Rey, *Le travail à domicile*. Rapport et avis du Conseil économique et social, février 1999.

la réalisation des carrières féminines. Les familles aux revenus moyens accèdent difficilement ou dans des conditions non prévues par les textes (garde partagée) à ce type de service. Ces arrangements spontanés entre parents sont à suivre avec intérêt : ils pourraient constituer la base d'une amélioration de la mesure AGED.

L'accueil périscolaire, le soir ou le mercredi, constitue également un point relativement faible du système français. L'offre de services ne suffit pas à couvrir tous les besoins. Pour les services collectifs, elle est de surcroît très variable localement, en fonction des priorités définies par les autorités municipales et départementales. Quant aux formules individualisées, elles se trouvent doublement limitées d'une part, par l'insuffisante solvabilité des ménages, d'autre part, par l'insuffisance et l'irrégularité de l'offre dues principalement au faible nombre d'heures de travail hebdomadaires proposées. Inorganisée, non structurée, cette offre se résume à une activité secondaire, une activité d'attente pour des personnes à la recherche d'un véritable emploi et, très souvent, à un « *job* » d'étudiant. Dans ces conditions, les parents ont souvent à « gérer » le départ inopiné de cette aide familiale en cours d'année scolaire.

Au delà de ces insuffisances qui témoignent de certaines difficultés d'adaptation des mesures d'aide à l'accueil des jeunes enfants aux besoins nés de l'évolution des comportements d'activité des ménages, la réforme et la montée en puissance de l'APE, en 1994, qui se sont traduites par un nombre significatif de retraits d'activité, ont suscité des interrogations plus fondamentales sur l'avenir du système. Une telle mesure témoigne-t-elle de la tentation des pouvoirs publics de remettre en cause, dans un contexte de crise de l'emploi, la promotion de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle en tant qu'objectif, au moins implicite, des politiques en faveur des familles ? L'embellie économique que nous vivons suffira-t-elle à mettre fin à cette tentation. ?

Telle qu'elle a été développée depuis 1994, l'allocation parentale d'éducation peut être analysée comme une tentative pour « dégonfler » de façon détournée et artificielle les statistiques du chômage féminin. La France connaît, en effet, un sur-chômage des femmes.

2. La question de l'aide et du maintien à domicile des personnes dépendantes

Selon l'INSEE, 2,2 millions de ménages comportaient au moins une personne dépendante, en raison de l'âge ou d'un handicap, au milieu des années quatre-vingt-dix. L'activité de professionnels, aides familiales, auxiliaires de vie, gardes malades bénéficiaient à 40 % des ménages concernés, soit 870 000 ménages. 600 000 familles prenaient directement en charge la dépendance de l'un des leurs et ne faisaient appel à aucune aide extérieure.

Cependant, il va de soi que les couples dont les deux membres sont actifs ainsi que les célibataires actifs ne peuvent assumer seuls les soins d'un parent âgé ou handicapé et qu'une offre de services de qualité est, dans ce domaine, une condition impérative de leur disponibilité professionnelle et particulièrement de celle des femmes.

Or, ce type d'intervention auprès des familles relève essentiellement de la branche professionnelle de l'aide à domicile confrontée aujourd'hui à de sérieuses difficultés.

Les employeurs associatifs du secteur employaient en 1995, environ 95 000 salariés (à 98 % des femmes) correspondant à 40 000 emplois équivalents temps plein et à 546 000 personnes aidées. Ces associations agissaient également comme mandataires¹ pour un volume d'activité estimé à plus du quart du total de leurs interventions et correspondant à plus de 13 000 emplois équivalents temps plein². Dans l'ensemble, les fédérations de la branche Aide à domicile contribuaient à la réalisation de cent millions d'heures de travail annuelles environ et regroupaient près de la moitié des 207 000 salariés travaillant, d'après l'« enquête Emploi » de l'INSEE dans ce type d'activité³.

La situation des salariés du secteur de l'aide familiale est aujourd'hui très peu enviable. Leur métier n'offre pas des conditions de travail et de rémunération qui soient à la hauteur de l'investissement personnel très important qu'il exige souvent. Les grilles de rémunérations stagnent longtemps au niveau du SMIC horaire et le salaire mensuel perçu est souvent inférieur au SMIC. Il s'agit en majorité d'emplois à temps partiel. Les horaires sont de surcroît souvent très élastiques. La valeur de la profession est insuffisamment reconnue alors que les exigences en matière de qualité et de normalisation s'accroissent. L'aide et/ou le maintien à domicile reste, à bien des égards assimilée aux « petits boulots » et aux activités ménagères alors qu'il s'agit d'un vrai métier requérant une formation et un encadrement.

Ce déficit d'image s'explique aussi par l'insuffisante structuration du secteur aujourd'hui très dispersé. Il regroupe environ 2 000 employeurs associatifs qui se répartissent dans sept fédérations. En outre, certaines associations ne sont pas fédérées ; leur nombre et le volume de leur activité n'ont pas été évalués.

Dans ces conditions, il devient de plus en plus difficile de recruter des aides à domicile alors même que les besoins s'accroissent en raison de l'allongement de l'espérance de vie et du vieillissement global de la population et de l'aspiration d'un grand nombre de femmes d'âge actif à mener une carrière professionnelle dans les mêmes conditions que les hommes. Aujourd'hui, la demande de garde à domicile des personnes âgées dépendantes est loin de pouvoir être totalement satisfaite.

¹ L'activité mandataire consiste à mettre en relation des particuliers employeurs avec des personnes souhaitant exercer ce métier d'aide à domicile.

² Véronique Le Dantec, Claude Legrand, Laurent Pouquet, Gilles-Laurent Rayssac, Marie-Odile Simon, *Contrat d'études prospectives de l'aide à domicile et des employés de maison*. Rapport final. Juin 1998.

³ Les autres structures intervenant dans le champ de l'aide à domicile sont les services des administrations locales, notamment les centres communaux d'action sociale ainsi que les professions médicales (infirmières et aides soignantes).

E - DE RÉELLES INÉGALITÉS : SUR-CHÔMAGE FÉMININ, DÉFAUT DE MIXITÉ, INFÉRIORITÉ SALARIALE

1. Le sur-chômage des femmes

La forte présence des femmes dans le sous-emploi a déjà été soulignée. Elles sont également plus touchées par le chômage. Si elles représentent un peu moins de la moitié de la population active française (46 %), elles sont, en effet, un peu plus de la moitié des chômeurs (52 %). Le taux de chômage féminin au sens du BIT frôle les 12 % ; il est de 8,5 % pour les hommes. Les jeunes femmes sont, de surcroît, beaucoup plus touchées que les jeunes hommes.

Tableau 11 : Taux de chômage selon le sexe et l'âge en France en mars 2000

Tranches d'âge	Hommes	Femmes	Ensemble
15 - 24 ans	18,4 %	23,7 %	20,7 %
25 - 49 ans	7,8 %	11,6 %	9,5 %
50 ans et plus	6,7 %	8,3 %	7,5 %
Total	8,5 %	11,9 %	10,0 %

Source INSEE, Enquête emploi, mars 2000.

La catégorie socioprofessionnelle est tout aussi discriminatoire que le sexe en matière de chômage. La conjugaison des deux est particulièrement frappante. L'essentiel des chômeurs se concentrent sur les catégories « ouvriers » et « employés ». Pour les hommes, le chômage est avant tout le fait des ouvriers ; pour les femmes, il est essentiellement celui des employées¹.

Tableau 12 : Taux de chômage par sexe et par catégorie socioprofessionnelle en mars 2000

Catégorie socioprofessionnelle	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculteurs exploitants	0,3%	0,5 %	0,4 %
Artisans, commerçants	4,0 %	4,6 %	4,2 %
Cadres et professions intellectuelles	3,5 %	4,1 %	3,7 %
Professions intermédiaires	5,4 %	5,6 %	5,5 %
Employés	10,8 %	12,9 %	12,4 %
Ouvriers	10,8 %	18,5 %	12,4 %
Total	8,5 %	11,9 %	10,0 %

Source INSEE, *Enquête emploi, mars 2000*.

767 000 employées et 197 500 employés, 279 800 ouvrières et 616 000 ouvriers sont, en mars 2000, au chômage. 3,5 % des cadres masculins, 18,5 % des ouvrières et 13 % des employées sont dans cette même situation. Pourtant, le chômage des femmes appartenant aux catégories socioprofessionnelles modestes est relativement peu médiatisé, rarement traité par les pouvoirs publics. Il semble

¹ Margaret Maruani, 2000, *op.cit.*

que la tolérance au sur-chômage des femmes reste forte en France. L'idée selon laquelle les femmes travaillent pour un salaire d'appoint continue de hanter les esprits. Elle se trouve, pourtant, en complet décalage avec la réalité sociale contemporaine.

Entre les différentes catégories socioprofessionnelles, le différentiel des taux de chômage féminin et masculin varie assez sensiblement. C'est dans la catégorie « ouvrier » qu'il est le plus élevé (71 %). Les femmes cadres ne sont pas, par rapport à leurs collègues masculins, beaucoup mieux loties que les employées (avec, respectivement, des taux de chômage supérieurs de 17 % et de 19 % à ceux des hommes). C'est parmi les représentants des professions intermédiaires que l'écart relatif est finalement le plus faible (3,7 %).

Cette première impression est confirmée lorsque est envisagé le chômage par sexe en fonction du niveau de diplôme. Là encore, ce n'est pas au sommet de l'échelle que la différence entre les sexes est la plus atténuée même si, dans l'absolu, le diplôme constitue une protection contre le risque de chômage.

Tableau 13 : Taux de chômage en fonction du sexe et du niveau de diplôme en mars 2000

Niveau de diplôme	Hommes	Femmes	Ensemble
Diplôme supérieur	4,8 %	6,8 %	5,7 %
Baccalauréat + 2 ans	5,1 %	5,4 %	5,3 %
Baccalauréat, brevet professionnel	7,1 %	10,6 %	8,9 %
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	6,8 %	11,9 %	8,8 %
BEPC seul	10,3 %	13,5 %	11,9 %
Aucun diplôme	14,1 %	18,8 %	16,2 %
Total	8,5 %	11,9 %	10,0 %

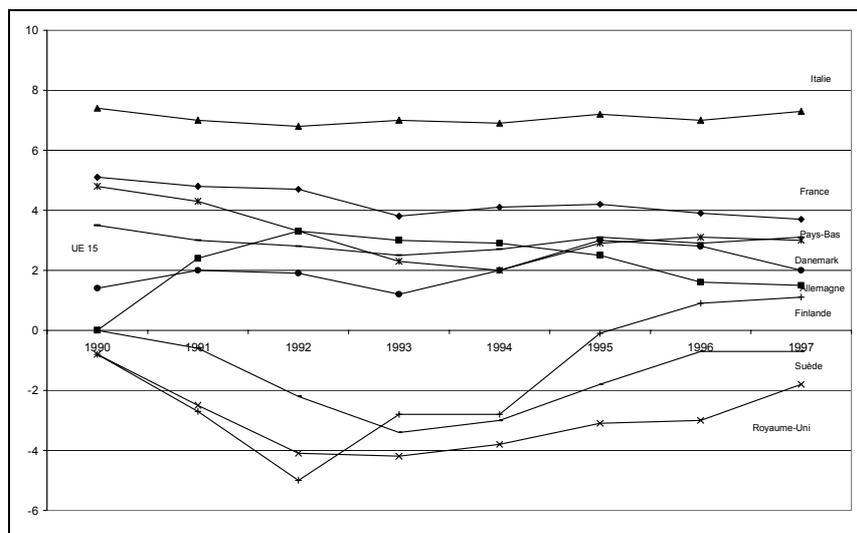
Source : INSEE, Enquête emploi, mars 2000.

C'est pour ce niveau de diplôme de baccalauréat + 2 que le différentiel femmes/hommes est le plus faible, pour les Certificats d'aptitude professionnelle (CAP) et les Brevets d'études professionnelles (BEP) qu'il est le plus fort. Les femmes titulaires d'un diplôme d'études supérieures sont aussi beaucoup plus souvent au chômage que les hommes dans la même situation.

Ce sur-chômage des femmes pèse fortement sur les taux d'emploi féminins en France. Si l'activité féminine a continué de croître dans les années quatre-vingt-dix, les taux d'emploi féminins ont stagné.

Si l'on considère les écarts entre chômage féminin et chômage masculin à l'échelle de l'Union européenne, la France s'est située tout au long des années quatre-vingt-dix sensiblement au dessus de la moyenne des quinze Etats membres.

Graphique 6 : Ecart entre les taux de chômage masculin et féminin dans huit pays de l'Union européenne (1990-1997)



Source : EUROSTAT.

Certes l'inégalité des sexes face au chômage y est moindre qu'en Italie ou en Espagne mais supérieure à ce qu'elle est au Pays-Bas, au Danemark, en Allemagne en Finlande, tandis qu'en Suède et surtout au Royaume-Uni, le différentiel restait à la fin des années quatre-vingt-dix légèrement favorable aux femmes.

2. Un défaut de mixité

La situation de sur-chômage féminin est étroitement liée à la non mixité des emplois et à la concentration des femmes dans certaines professions et certains secteurs d'activité. Car, dans l'univers professionnel, la parité globale (autant de femmes que d'hommes actifs ou peu s'en faut) ne rime ni avec la mixité ni avec l'égalité. L'augmentation de l'activité professionnelle des femmes s'est, au contraire, traduite par une féminisation accrue de certains métiers et secteurs d'activité déjà très féminisés. C'est en fonction d'une représentation des femmes comme des êtres spécifiques que fonctionnent souvent les mécanismes de recrutement et de sélection des candidats. Ainsi, les professions médicales, sociales et éducatives sont-elles largement ouvertes aux femmes dont les qualités prétendument intrinsèques de douceur et de dévouement sont sensées correspondre au profil de ces métiers. A l'inverse, elles sont laissées en marge de la fonction de création et de transformation de la matière, ressentie avant tout comme masculine. En termes d'emplois et de métiers, le monde de la technique et de l'industrie leur échappe très largement même si elles sont massivement représentées, comme ouvrières, dans certaines activités industrielles (le textile)

qui ont été, de longue date, situées dans un *continuum* avec le travail domestique¹.

Sur les 31 catégories socioprofessionnelles définies par l'INSEE, les six catégories les plus féminisées regroupent 61 % de l'emploi féminin contre 52 % en 1983². Il s'agit :

- des employés de la Fonction publique ;
- des employés administratifs des entreprises ;
- des employés du commerce ;
- des personnels de services aux particuliers ;
- des professions intermédiaires de l'enseignement ;
- des professions intermédiaires de la santé.

Trois au moins de ces six catégories sont aussi particulièrement concernées par le chômage et le sous-emploi. La contribution de la catégorie « employés » au chômage féminin est, nous venons de le voir, particulièrement élevée. Le travail à temps partiel non choisi est répandu parmi les caissières, vendeuses, personnels de services aux particuliers. La plupart de ces femmes n'ont pas choisi le volume d'heures de travail qu'elles effectuent : elles ont généralement préféré avoir un emploi plutôt que d'être au chômage.

3. Infériorité salariale

La Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, possède un taux de ratification parmi les plus élevés, pourtant l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes est un des problèmes les plus universels qui soient, auquel n'échappe évidemment pas notre pays. La prudente exigence de la Convention et le flou qui entoure l'idée de « valeur égale du travail » ne sont sans doute pas étrangers au fait que les pays signataires s'accommodent de situations très inégalitaires en matière de rémunération.

D'après diverses sources statistiques nationales, européennes et internationales (INSEE, Eurostat, PNUD), les salaires féminins équivalraient, aujourd'hui en France, à 80 % des salaires masculins. Toutefois, la fragilité de telles statistiques est à la mesure de la complexité du processus de discrimination salariale qui procède autant des *a priori* concernant la répartition des rôles entre les sexes, que des modes de fixation des salaires ou des politiques développées par les entreprises.

Un certain nombre d'études ont été menées dans le but d'isoler et d'évaluer l'effet de la discrimination au sein de l'inégalité salariale hommes/femmes. Ainsi, nous avons vu que « toutes choses égales par ailleurs », la part de l'inexpliqué et de l'injustifié était en Suède de l'ordre de 5 %. Des travaux concernant l'industrie française, menés dans les années quatre-vingt isolaient une différence de 12 %.

¹ Cf. sur ce point la première partie du rapport du Conseil économique et social sur « *Le travail à domicile* », rapporteur Chantal Rey, 1999.

² Margaret Maruani, 2000, *op. cit.*

Cette part de la discrimination pure ne constitue peut-être pas l'essentiel car l'infériorité des rémunérations féminines est largement la conséquence des inégalités dans l'emploi précédemment évoquées : la non-mixité de nombre de professions, la ségrégation dans certains secteurs d'activité et dans certains niveaux hiérarchiques de ces mêmes secteurs, la sur-représentation des femmes dans les emplois temporaires, à temps partiel ou même dans le secteur informel, le fait qu'elles soient, en moyenne, plus souvent employées dans des établissements de petite taille : tout cela contribue à féminiser les bas salaires.

Les femmes souffrent doublement de la fragilité de leur statut d'emploi, car l'infériorité de leurs revenus est plus que proportionnelle au sous-emploi. Il existe donc une déqualification du travail féminin et l'on rejoint là les recherches sur la discrimination salariale pure. Mais cette dernière ne saurait être envisagée indépendamment des conditions générales dans lesquelles les femmes exercent leur activité professionnelle.

Ainsi, des données Eurostat montraient que le salaire horaire des salariés à temps partiel s'établissait en France à 71 % de celui des personnes travaillant à temps plein ; cette proportion était de 85 % en Suède, de 69 % en Espagne, de 60 % au Royaume-Uni¹.

Dans l'industrie, parmi les ouvrières, la plupart sont peu ou pas qualifiées. Il y a là, à la fois un problème d'accès à la formation professionnelle et d'inégale reconnaissance (en fonction du sexe) de la réalité des compétences professionnelles.

Même lorsque les femmes parviennent à se hisser dans des emplois à dominante masculine, elles continuent de souffrir de la dépréciation du travail féminin. Plus on monte dans la hiérarchie, plus l'écart salarial est élevé. En France, il est multiplié par quatre si l'on compare les différences entre employés et cadres : les hommes employés gagnent 8 % de plus que les employées, les techniciens 10 % et les ouvriers 15 % mais les hommes cadres gagnent 20 à 35 % de plus que les femmes cadres².

4. L'égalité professionnelle n'est pas un véritable enjeu de la négociation

L'insuffisante prise en compte du thème de l'égalité dans les négociations professionnelles et la faible participation des femmes à ces négociations ne sont pas non plus propices à une résorption des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. D'une manière générale, l'idée de « *mainstreaming* » développée par la Commission européenne peine à se répercuter dans les négociations quel que soit leur niveau. Ainsi, les accords sur l'aménagement et la réduction du temps de travail n'ont été que trop rarement l'occasion pour les partenaires sociaux d'aborder ce thème de l'égalité.

Le suivi annuel de la négociation de branches illustre l'atonie de l'activité conventionnelle en la matière. Les questions d'égalité ont été abordées en 1999 à

¹ Margaret Maruani, 2000, *op. cit.* p. 104.

² Rachel Silvera, *Le salaire des femmes : toutes choses inégales... Les discriminations salariales en France et à l'étranger*. Etude réalisée pour le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 1995. Paris, La Documentation française, 1996, pp. 29-49.

l'occasion de l'examen de huit conventions collectives dont trois couvrant de nouveaux secteurs d'activités, de cinq avenants spécifiques et de deux accords professionnels. Rare, cette activité conventionnelle est, quant au fond, plutôt pauvre. Pour une bonne part, elle consiste en un simple toilettage des textes pour en éliminer les clauses discriminatoires (du type congé conventionnel accordé à la mère et non au père). Si le principe de non discrimination a été énoncé ou introduit, en 1999, dans trois conventions collectives, il ne dépasse pas le stade de la simple affirmation de principe. Les dispositions relatives aux femmes enceintes et à la maternité étaient encore en 1999 un thème principal et la négociation sur l'égalité professionnelle se trouvait ainsi cantonnée à ses aspects les plus spécifiquement féminins¹.

Au niveau de l'entreprise et dans le prolongement des accords de classifications négociés dans les branches, la réflexion sur la classification et l'évolution des emplois actuellement caractérisés comme masculins ou féminins, qui devrait procéder de l'effort d'analyse objective des fonctions et des compétences, semble très peu avancée.

*
* *

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est une des conditions essentielles de la question de la participation des femmes à la décision en matière sociale et économique.

Le bilan de l'égalité professionnelle, pour la France et pour l'Europe, peut, à grands traits, être dressé comme il suit.

A l'actif, il y a la montée ininterrompue des femmes dans l'activité ; un niveau d'éducation et de formation globalement identique pour les deux sexes ; le soutien apporté, de longue date, à ces évolutions dans certains pays, dont le notre, par la mise en place d'un environnement juridique favorable à l'égalité et de mesures propres à faciliter la conciliation de l'engagement professionnel avec les responsabilités parentales.

Au passif, il y a les conditions effectives dans lesquelles de nombreuses femmes entrent sur le marché du travail et vivent leur activité. Elles sont, en moyenne, plus mal traitées que les hommes : plus souvent chômeuses, largement touchées par le sous-emploi, travaillant souvent pour des salaires inférieurs à ceux de leurs homologues masculins. Elles peinent à concilier une liberté et une autonomie économique chèrement conquises avec le poids des responsabilités et des tâches familiales dont elles continuent de supporter l'essentiel. L'inégalité du partage des tâches domestiques et familiales non rémunérées et une certaine permanence de la représentation mentale des rôles féminins et masculins est un élément important dans les discriminations de fait dans le monde du travail.

Cependant, une partie des difficultés que connaissent les femmes sur le marché du travail sont aussi à mettre au compte de la médiocre conjoncture économique et sociale des années quatre-vingt et quatre-vingt dix en Europe. De

¹ *La négociation collective en 1999*. Bilans et rapports, ministère de l'emploi et de la solidarité, Tome I, pp. 189-195.

nombreuses femmes ont ainsi accédé au marché du travail dans de plus mauvaises conditions que leurs aînées. Dans les pays nordiques, la crise a ébranlé les fondements de l'intégration des femmes dans l'emploi. En France, est apparue la tentation d'utiliser des mesures de politique familiale pour encourager les retraits d'activité de femmes dont l'insertion professionnelle s'avérait problématique.

La question est aujourd'hui de savoir s'il existe un risque d'enracinement durable du sur-chômage, du sous-emploi, de l'infériorité salariale qui affectent les femmes.

TITRE II

**DES DISCRIMINATIONS PERSISTANTES
DANS L'ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS
RÉELLES DANS LES ENTREPRISES
ET AUX FONCTIONS DE DÉCISION
DANS LES ORGANES DE CONCERTATION
ET DE DIALOGUE SOCIAL**

CHAPITRE I

UN ACCÈS DIFFICILE AUX POSTES DE RESPONSABILITÉ DANS L'ENTREPRISE

L'examen de la population active (au sens du BIT¹) montre le développement de l'activité féminine.

Si le nombre des hommes plafonne aux environs de 14 millions de personnes, le nombre et la part des femmes dans la population active sont en constante augmentation.

Tableau 14 : Evolution de la population active (BIT)

	Population active (en milliers)			Part des femmes	Taux d'activité (population active/population totale)		
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total
1961	6 741	13 162	19 903	33,9	28,2	58,4	42,9
1973	8 225	14 010	22 235	37,0	30,8	54,7	42,5
1979	9 294	14 089	23 383	39,7	33,8	53,7	43,5
1988	10 321	13 941	24 262	42,5	35,9	51,1	43,3
1994	11 238	13 898	25 137	44,7	37,9	49,4	43,5
1995	11 368	13 910	25 278	42,0	38,2	49,2	43,6
1996	11 519	14 070	25 590	45,0	38,5	49,6	43,9
1997	11 506	14 075	25 582	45,0	38,3	49,4	43,8
1998	11 667	14 088	25 755	45,3	38,7	49,2	43,9
1999	11 807	14 175	25 982	45,4			44,4
2000	11 925	14 230	26 155	45,5			

Source : INSEE, jusqu'en 1988 : Olivier Marchand et Claude Thélot, *Deux siècles de travail en France*, INSEE Etudes ; depuis 1994, Enquête emploi.

Ainsi, depuis 1973, l'augmentation du nombre des hommes actifs (+ 165 000) est vingt fois moindre que celui des femmes actives (+ 3 582 000).

En trente ans, la part des femmes est donc passée du tiers à près de la moitié de la population active.

Une analyse par âge montre que le taux d'activité de la tranche de 15 à 24 ans a diminué de plus de 20 points chez les femmes sous l'effet de la prolongation de la scolarité et des études.

Dans la tranche de 25 à 49 ans, le taux d'activité des femmes a augmenté de 20 points.

L'examen de l'évolution du taux d'activité féminine, selon l'âge depuis 1975, montre l'importance des constatations précitées. La prolongation des études influe directement sur le taux d'activité des tranches 15-19 ans et 20-24 ans reflétant, corollairement, la présence des femmes dans les études secondaires et supérieures.

¹ La population active au sens du BIT regroupe la population actives occupée et les chômeurs au sens du BIT.

Toutes les tranches entre 25 et 59 ans connaissent une progression significative. Dès 1989, les taux d'activité féminine des tranches de 25 à 44 ans sont supérieurs à 70 %. En 1999, les taux sont supérieurs à 78 % pour les tranches de 25 à 49 ans, à presque 75 % pour la tranche de 50 à 54 ans et près de 51 % pour la tranche de 55 à 59 ans.

L'activité féminine se situe donc, de façon durable, à un niveau particulièrement élevé.

Cependant, la croissance de l'activité féminine ne s'est pas effectuée de manière identique selon le statut, c'est à dire selon l'emploi salarié et l'emploi non salarié.

Sur une longue période de 1968 à 1999, les enquêtes de l'INSEE révèlent une augmentation globale de la population active occupée de 2,45 millions de personnes. Toutefois, le nombre de femmes dans la population active occupée croît d'environ trois millions tandis que celui des hommes diminue de 589 000. De ce fait, la part des femmes passe de 34,4 % à 44,2 % et celle des hommes chute de 65,6 % à 55,8 %.

Chez les hommes comme chez les femmes, le nombre de non-salariés est, durant la même période, en forte diminution ce qui peut s'expliquer par deux facteurs essentiels : d'une part, la baisse du nombre des aides familiaux¹ (de l'ordre de 800 000 femmes et 300 000 hommes) et d'autre part, une diminution de moitié du nombre des hommes exerçant une profession indépendante.

Mais l'évolution du nombre des salariées est plus frappante. Entre 1968 et 1999, ce sont plus de 3,7 millions de femmes qui entrent dans le salariat. Salariées dans $\frac{3}{4}$ des cas en 1968, les femmes le sont désormais à 91 % (1999). L'augmentation des salariés hommes de quelque 530 000 unités fait progresser le salariat de 77 % à 85 %.

Deux fois sur trois, les non-salariés sont des hommes, beaucoup plus présents parmi les employeurs et les professions indépendantes. Chez les salariés, le pourcentage de femmes progresse de plus de dix points, passant de 34 % en 1968 à 46 % en 1999.

¹ En agriculture, les aides familiaux sont les membres de la famille du chef d'exploitation actifs sur l'exploitation, quel que soit le temps de travail.

Tableau 15 : Population active occupée selon le sexe et le statut en 1968, 1982, 1994 et 1999

	Effectifs (en milliers)				% de la population active occupée				Part de chaque sexe dans la catégorie considérée (en %)			
	1968	1982	1994	1999	1968	1982	1994	1999	1968	1982	1994	1999
Femmes	6 845	8 761	9 624	9 843	34,4	40,5	44,2	44,2	34,4	40,5	44,2	44,2
- <i>Non salariées</i>	1 677	1 318	1 056	908	8,4	6,1	4,8	4,0	36,0	36,3	34,5	32,8
. Indépendantes	480	381	441	400	2,4	1,8	2,0	1,7	20,2	21,1	28,8	28,9
. Employeurs	116	160	208	224	0,6	0,7	1,0	1,0	13,8	17,4	20,3	21,5
. Aides familiales	1 080	777	406	284	5,4	3,6	1,9	1,2	75,1	85,7	81,5	82,6
- <i>Salariées</i>	5 168	7 442	8 568	8 935	26,0	34,4	39,3	40,1	34,0	41,4	45,7	45,8
. Secteur privé		4 586	5 351	6 176		21,2	24,5	27,7		37,6	41,9	42,6
. Secteur public		2 856	3 218	2 759		13,2	14,8	12,4		49,4	54,0	57,1
Hommes	13 029	12 851	12 174	12 440	65,6	59,5	55,8	55,9	65,6	59,5	55,8	55,8
- <i>Non salariés</i>	2 982	2 316	2 001	1 862	15,0	10,7	9,2	8,1	64,0	63,7	65,5	67,2
. Indépendants	1 898	1 426	1 089	986	9,5	6,6	5,0	4,3	79,8	78,9	71,2	71,1
. Employeurs	727	761	820	816	3,7	3,5	3,8	3,6	86,2	82,6	79,7	78,5
. Aides familiaux	358	130	92	60	1,8	0,6	0,4	0,3	24,9	14,3	18,5	17,4
- <i>Salariés</i>	10 047	10 535	10 173	10 578	50,6	48,7	46,7	47,5	66,0	58,6	54,3	54,2
. Secteur privé		7 614	7 430	8 507		35,2	34,1	38,2		62,4	58,1	57,9
. Secteur public		2 921	2 743	2 071		13,5	12,6	9,3		50,6	46,0	42,9
Ensemble	19 874	21 612	21 798	22 283	100	100	100	100	100	100	100	100

Lire ainsi : en 1982, les femmes non salariées représentaient 6,1 % de la population active occupée et occupaient 36,3 % des emplois non salariés.

Source : Insee, pour 1968 : recensement et pour les autres années : enquêtes Emploi (sans le clergé mais avec apprentis).

I - UNE LENTE MONTÉE DES FEMMES DANS L'ENCADREMENT

L'importante progression de l'activité féminine qui s'est concrétisée par une entrée massive de femmes dans le salariat en a profondément modifié la structure socioprofessionnelle.

Quand on regarde, de façon globale sur les trente dernières années à travers les déclarations annuelles de salaires¹, les parts respectives des hommes et des femmes dans le salariat, l'évolution apparaît, certes sensible – la part des femmes passant de 26,8 % en 1962 à 34,7 % en 1982 – mais somme toute limitée à huit points d'écart sur trente ans.

A - L'ÉVOLUTION RÉCENTE PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

Il faut examiner l'évolution des différentes catégories socioprofessionnelles pour prendre véritablement la mesure de la transformation produite par l'arrivée des femmes sur le marché du travail.

Dans la catégorie des ouvriers, la part des femmes reste stable aux environs de 20 %. Dans celle des employés, la part des femmes qui était déjà majoritaire, passe de 56,8 % à 66,1 %. Mais c'est dans la catégorie des cadres moyens que l'augmentation est la plus importante, la part croît de près de 20 % à plus de 36 %. Parmi les cadres supérieurs, la part atteint presque 15 % contre 8,4 % trente ans auparavant.

Pour ces deux catégories des cadres moyens et des cadres supérieurs, cette évolution est considérable et représente un accroissement de 80 %.

Tableau 16 : Evolution de la part des hommes et des femmes dans les principales catégories socioprofessionnelles du secteur privé en équivalent temps plein

	1962		1968		1975		1982	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Cadres supérieurs	91,6	8,4	91,5	8,5	89,7	10,3	85,2	14,8
Cadres moyens	80,1	19,9	80,0	20,0	82,2	27,8	63,9	36,1
Employés	43,2	56,8	40,3	59,7	35,9	64,1	33,9	66,1
Ouvriers	80,7	19,3	81,5	18,5	79,7	20,3	80,6	19,4
Ensemble	73,2	26,8	71,9	28,1	67,5	32,5	65,3	34,7

Source : INSEE, déclarations annuelles de salaires, emplois équivalent temps plein.

La présentation en pourcentage s'avère insuffisante pour apprécier l'ampleur de l'évolution. La prise en compte des effectifs, en valeur absolue, complète utilement l'observation.

Entre 1962 et 1982, le nombre de femmes de la catégorie des cadres supérieurs a pratiquement quintuplé, passant de 28 000 à 137 000. Celui de la catégorie des cadres moyens a plus que quadruplé : de 154 000 à 664 000. Dans la catégorie des employés, le nombre de femmes a presque doublé : de 961 000 à 1 724 000.

¹ Source : INSEE, Division « Revenus », effectifs selon les catégories socioprofessionnelles dans les déclarations annuelles de salaires (temps complet).

Tableau 17 : Evolution des effectifs des femmes
selon les principales catégories socioprofessionnelles du secteur privé
(équivalent temps plein)

	1962	1982	1982/1962
Cadres supérieurs	28 000	136 700	4,9
Cadres moyens	154 000	663 900	4,3
Employés	960 600	1 723 600	1,8
Ouvriers	1 156 300	1 190 600	1,0
Ensemble	2 431 500	4 266 700	1,8

Source : déclarations annuelles de salaires, emplois équivalent temps plein.

Durant cette période qui voit l'effondrement de la part des ouvrières dans l'ensemble des salariées (de 48 à 28 %) et la stagnation des employées à 40 %, la part des femmes « cadres moyens » passe de 6,3 % en 1962 à 15,6 % en 1982, celle des femmes « cadres supérieurs » passe de 1,2 à 3,2 %.

Dans la catégorie des cadres moyens qui a le plus progressé tant en valeur absolue qu'en pourcentage, il faut noter non seulement la féminisation des cadres administratifs mais aussi des techniciens.

En effet, les cadres administratifs ont vu tripler leurs effectifs de 86 000 à 273 000, soulignant ainsi l'orientation des femmes vers les activités tertiaires où 35 % des cadres sont des femmes. Les techniciens, catégorie composée à 93 % d'hommes en 1962, ont enregistré un afflux de femmes dont le nombre est passé de 16 400 à plus de 100 000 : 15 % des techniciens sont désormais des femmes.

Durant la même période (1962-1982), le rythme de l'évolution de l'activité féminine parmi les cadres supérieurs est très soutenu :

- parmi les cadres administratifs supérieurs, le nombre de femmes est multiplié par cinq : de 19 500 à 98 400 ;
- celui des femmes ingénieurs, par quatre : de 2 200 à 19 500.

La part des femmes triple dans ces professions, tout en restant globalement faible.

Ainsi quand la loi du 13 juillet 1983 -dite loi « Roudy »- est promulguée, l'arrivée des femmes sur le marché du travail est non seulement un fait acquis mais constitue déjà dans la structure des emplois une révolution dont l'importance a été mésestimée.

Le changement de nomenclature opéré en 1982 par l'INSEE¹ ne permet pas de réaliser un raccordement précis entre les séries statistiques antérieures et postérieures à cette date. Un rapprochement est cependant possible, au moins en pourcentage, par grandes masses.

¹ Passage du classement en catégories socioprofessionnelles (CSP) en classement en profession et catégories socioprofessionnelles (PCS).

Tableau 18 : Evolution de la part des femmes
dans les principales catégories socioprofessionnelles
selon la nouvelle nomenclature (en %)

Catégories socioprofessionnelles	Nouvelle nomenclature		
	1982	1994	1999
Cadres et professions intellectuelles supérieures	24,3	31,9	34,4
Professions intermédiaires	39,9	44,6	46,1
Employés	74,2	76,0	76,0
Ouvriers	19,8	19,9	19,6
Ensemble	40,5	44,1	44,5

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Le rapprochement permet d'établir l'existence d'une continuité de l'évolution de la féminisation des différentes catégories socioprofessionnelles en constante progression à l'exception de la catégorie des ouvriers dont la part dans l'ensemble reste étele.

Les cadres moyens (ou professions intermédiaires) et les cadres supérieurs voient, depuis 1982, progresser et amplifier le phénomène constaté antérieurement.

A l'intérieur de la catégorie des « cadres et professions intellectuelles supérieures », le nombre des femmes cadres d'entreprise est passé de 125 000 en 1982 à 385 000 en 1999.

Tableau 19 : Evolution du nombre et de la part des femmes
parmi les cadres et les professions intellectuelles supérieures

	Effectif de femmes		% de la population féminine occupée		Part des femmes dans l'emploi de la catégorie (en %)	
	1982	1999	1982	1999	1982	1999
Ensemble des cadres et professions intellectuelles supérieures	440 276	1 065 540	5,0	10,4	24,3	34,4
- dont cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	98 668	279 202	1,1	2,7	19,1	33,3
- dont ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	26 234	105 430	0,3	1,0	6,4	14,7

Source : INSEE, Enquêtes Emploi.

Dans les services administratifs et techniques des entreprises, on trouve près de 280 000 femmes qui représentent désormais le tiers de l'effectif. Le nombre des femmes ingénieurs et cadres techniques est passé de 26 000 à plus de 100 000 soit 15 % de l'ensemble de la catégorie.

La féminisation de l'encadrement est aussi corroborée par l'évolution du nombre des cotisants au régime de retraite complémentaire des cadres, l'Association générale interprofessionnelle des retraites complémentaires (AGIRC) à laquelle il est souvent fait référence lors qu'on parle de l'encadrement.

Tableau 20 : Evolution du nombre de cadres cotisants au régime de retraite des cadres (AGIRC), selon le sexe

Années	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
1970	826 146	107 011	933 157	11,5 %
1975	1 076 206	177 321	1 253 527	14,2 %
1980	1 315 721	267 785	1 583 506	16,9 %
1985	1 402 816	354 041	1 756 857	20,2 %
1990	1 604 648	495 203	2 099 851	23,6 %
1995	1 703 775	625 003	2 328 778	26,8 %
1998	1 807 121	709 081	2 516 202	28,2 %

Source : AGIRC.

Si au cours des trente dernières années, le nombre des hommes cotisants à l'AGIRC a nettement plus augmenté que celui des femmes (environ un million d'hommes en plus et 600 000 femmes), la part des hommes dans l'ensemble a diminué (de 89 % à 72 %) compte tenu de l'apport des femmes. Ces dernières représentent plus du quart de l'ensemble des cotisants.

Il est nécessaire de rappeler que le champ saisi par l'INSEE est plus restreint que celui de l'AGIRC qui comprend non seulement les chefs d'entreprise salariés mais aussi les assimilés cadres classés, par l'INSEE, parmi les professions intermédiaires¹.

Par ailleurs, le mouvement de féminisation de l'encadrement a été amplifié dans les cotisants à l'AGIRC par l'affiliation de nouvelles caisses. De ce fait, le mouvement enregistré entre 1990 et 1995 ne peut être attribué aux seules entrées dans le statut cadre mais plus précisément à ces intégrations de caisses déjà existantes.

Néanmoins, l'évolution des cotisants de l'AGIRC confirme celle constatée dans les données des enquêtes emploi de l'INSEE.

B - UNE FÉMINISATION INÉGALE DE L'ENCADREMENT

Si la féminisation de l'encadrement constitue une caractéristique importante de l'évolution de l'emploi des femmes, elle ne s'est pas répartie également selon les fonctions et selon les secteurs d'activité.

Différents travaux² réalisés font apparaître que les fonctions occupées par les femmes sont plus tournées vers l'assistance, l'expertise, des activités à fort contenu relationnel plutôt que vers des fonctions de production ou de commandement. Parmi les femmes cadres, 73 % sont cadres administratifs et commerciaux et 27 % sont ingénieurs et cadres techniques.

¹ L'avis adopté par le Conseil économique et social le 11 mars 1981 sur « *L'emploi du personnel d'encadrement et les possibilités d'amélioration* » sur le rapport présenté par Paul Marchelli au nom de la section du travail et des relations professionnelles reste d'actualité.

² Jacqueline Laufer et Annie Fouquet, *Les cadres à l'épreuve de la féminisation*, LEST-CNRS, décembre 1999 (à paraître) ; Paul Bouffartigue et Charles Gadéa, *Sociologie des cadres*, Repères – La Découverte, Paris, 2000.

Dans les premières, les professions les plus féminisées sont celles de la documentation (80 %), la publicité et les relations publiques (50 %), la gestion administrative et les ressources humaines (40 %). En revanche, les professions liées à la vente sont assez peu féminisées : 14 % pour les cadres de vente des grandes entreprises, 19 % pour les cadres commerciaux des PME et 26 % pour les cadres d'exploitation des magasins de vente.

Parmi les secondes, les femmes ingénieurs et cadres techniques sont surtout tournées vers la chimie ou la biologie (27 %), l'informatique (21 %), l'imprimerie (19 %), les études et la recherche (15%). Le secteur de production ou de fabrication ne compte lui que 7 % de femmes.

L'examen des statistiques annuelles des cadres confirmés inscrits à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) permet une observation plus détaillée des fonctions occupées.

Les bilans effectués en 1995 et 2000¹ montrent une progression du taux de féminisation dans toutes les fonctions selon le classement décroissant du pourcentage de femmes :

- communication et création 70 % de femmes ;
- personnel 62 % de femmes ;
- administration, gestion, organisation 60 % de femmes ;
- fonctions médicales, socioculturelles 58 % de femmes ;
- comptabilité, gestion financière 47 % de femmes ;
- activité tertiaire 32 % de femmes ;
- mercatique, commercial, vente 30 % de femmes ;
- études, recherches, projets 27 % de femmes ;
- informatique 25 % de femmes ;
- services connexes de la production 22 % de femmes ;
- direction générale 18 % de femmes ;
- production, fabrication, chantiers 11 % de femmes.

De façon plus détaillée, les fonctions les plus féminisées sont, outre le secrétariat et l'assistanat de direction, la communication, la documentation et traduction, la gestion du personnel, les professions médicales, socioculturelles, les professions juridique ou fiscales, la publicité, le journalisme, les études socioéconomiques et la formation.

Selon la répartition des cadres confirmés inscrits à l'APEC, les hommes sont nettement plus présents que les femmes dans l'industrie mais la tendance est inversée dans les services aux entreprises et aux particuliers.

¹ APEC, *Les femmes cadres dans le secteur privé*, bilan statistique à paraître en novembre 2000.

La même source souligne les principaux secteurs de l'industrie où travaillent les femmes cadres :

- la fabrication de vêtement où la part des femmes est de 49 % ;
- l'industrie chimique de 46 % ;
- l'édition et enregistrement de 42 % ;
- l'agroalimentaire de 32 %.

La progression de la féminisation de l'encadrement a été très importante au cours de ces dernières années permettant aux femmes de s'insérer dans pratiquement tous les emplois tout en continuant majoritairement à maintenir une division du travail traditionnelle. Ce faisant, le modèle masculin de carrière reste prédominant.

L'arrivée massive des femmes au niveau global contraste avec une présence homéopathique à certains niveaux. Cependant, le phénomène est désormais apparent et la pratique de la mixité va provoquer une modification des comportements. En effet, il n'y aura plus ou bientôt plus de places réservées pour les hommes. La mise en concurrence entre hommes et femmes qui va en résulter va provoquer outre une certaine émulation une modification des rapports au travail. Il devrait en résulter une plus grande égalité entre les hommes et les femmes mais aussi une remise en cause du statut cadre et de l'identité des cadres dans sa version stéréotypée masculine.

II - UNE SOUS REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SOMMET DE L'ENCADREMENT : RARES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION

A - LA PRÉSENCE DES FEMMES À LA TÊTE DES GRANDES ENTREPRISES FRANÇAISES

S'il existe en sociologie du travail, de nombreuses études sur l'emploi féminin, force est de constater qu'elles portent essentiellement sur les catégories dans lesquelles les femmes sont les plus nombreuses : les ouvrières et les employées. Dans une période plus récente, une attention particulière a été portée aux cadres au moment où se développait, en quelque sorte, une précarisation du statut cadre allié à une montée du chômage de cette catégorie particulière de salariés.

Par contre, la situation des cadres supérieurs au sens des cadres dirigeants n'a guère fait l'objet d'investigations, encore moins sous l'angle de la féminisation des fonctions occupées. Le phénomène intéresse la presse et provoque de nombreux articles journalistiques mais seule, se penche sur le sujet une petite poignée de chercheurs au nombre desquels il faut compter Bénédicte Bertin-Mouroit et Michel Bauer, créateurs de l'Observatoire des dirigeants, Jacqueline Laufer (Groupe HEC) et Annie Fouquet (Centre d'études de l'emploi).

Il ressort de l'ensemble de leurs travaux, que les femmes dirigeantes sont rares au sein des entreprises.

En 1996, il n'y avait aucune femme dirigeante parmi les 200 plus grandes entreprises françaises¹. En dépit d'un renouvellement important puisque 20 % seulement des dirigeants de 1985 étaient encore en poste en 1996, une seule femme avait pu être nommée avant 1985 et rester en poste jusqu'en 1987². Une situation identique à la France, se rencontre en Allemagne et en Angleterre : « *Dans ces trois pays, l'élite économique européenne est d'abord masculine*³ ».

Au cours de la même année 1996, un travail a été accompli à partir du « Guide des états majors » qui répertorie les noms des dirigeants des 200 plus grandes entreprises françaises. En dépit d'une analyse particulièrement difficile (confusion possible à partir du prénom ou du titre de la fonction exercée...), la présence de 6,4 % de femmes sur 2071 dirigeants a pu être établie. Environ la moitié des entreprises citées dans ce guide ne mentionnait aucune femme. Les entreprises publiques étaient à 53,5 % à n'en accueillir aucune. L'ensemble du secteur public comportait 5 % de citations de femmes soit un peu moins que la moyenne des entreprises.

Parmi les entreprises faisant état de la présence de femmes, 76 % n'en avaient qu'une (deux fois sur trois, il s'agissait de la directrice de la communication...), 18 entreprises comportaient deux femmes et cinq en signalaient trois.

La population féminine du guide se trouvait répartie entre trois types de fonctions :

- la communication (62 % des femmes dirigeantes) ;
- les postes administratifs (secrétaire général) ou juridiques (10 %) ;
- les ressources humaines ou les affaires sociales (8 %).

Sur l'ensemble, huit femmes seulement détenaient un poste stratégique de directrice générale (hors les postes de DRH).

Une lecture rapide de l'édition suivante de ce guide faisait apparaître la nomination de 70 nouveaux PDG parmi lesquels ne figurait aucune femme.

Une étude plus particulière a été effectuée sur les administrateurs et dirigeants du CAC 40⁴.

Sur un total de 527 mandats d'administrateurs exercés par 368 personnes physiques, douze étaient détenus par des femmes soit 2,3 %. Alors que 73 personnes détenaient individuellement plus d'un mandat et collectivement 232 mandats, aucune femme n'était pluri-administratrice. Cette situation de cumul est confirmée par une enquête de 1998 du Cabinet KPMG Consulting France selon laquelle 446 personnes représentaient 599 mandats de sociétés du CAC 40, chaque société ayant en moyenne des administrateurs communs avec quatre

¹ Bénédicte Bertin-Mouro, *La participation des femmes à l'exercice du pouvoir dans les grandes entreprises : 4 études de cas*, CNRS, Observatoire des dirigeants, février 1997.

² Yvette Chassagne, Présidente de l'Union des assurances de Paris (UAP) de 1983 à 1987.

³ Michel Bauer et Bénédicte Bertin-Mouro, *Vers un modèle européen des dirigeants ?*, CNRS – Boyden, février 1996.

⁴ Michel Bauer et Bénédicte Bertin-Mouro, *Administrateurs et dirigeants du CAC 40, des logiques sociales d'autocontrôle au cœur du gouvernement d'entreprise*, CNRS et Boyden, septembre 1997, Paris.

autres sociétés¹. Les 53 présidents des sociétés du CAC 40 détenaient 135 mandats au sein du CAC 40.

Une majorité de ces 12 femmes avaient accès à ces fonctions en raison de leur qualité de propriétaires mais l'immense majorité des familles possédantes continuaient à se faire représenter par des hommes. Un seul conseil d'administration comportait plusieurs femmes en son sein.

La présence des femmes parmi les dirigeants évaluée à 6,4 % constitue une indication qui se retrouve dans d'autres travaux notamment ceux réalisés à partir du « Carnet du Nouvel économiste 1996² ».

Sur les 26 700 dirigeants des 5 000 sociétés *leaders* de France, les auteurs ont trouvé 1 680 femmes soit 6,3 %.

La part des femmes est plus forte dans l'hôtellerie et la restauration (16 %), les entreprises de luxe et d'habillement (13 %), dans la pharmacie et les cosmétiques, dans la communication, les entreprises de jeux, sports, loisirs (12 %).

Un deuxième groupe situant la part des femmes entre 6,5 % et 9 % comprend l'informatique et la bureautique, les transports, la distribution, les services, le textile et l'agroalimentaire.

Un troisième groupe marqué par une très faible féminisation (3 à 4 %) comprend le bâtiment et les travaux publics, les matériaux de construction, la construction automobile, navale et aéronautique.

Comme le faisait remarquer un chercheur : « *Les femmes à l'inverse des edelweiss, tendent à disparaître au fur et à mesure de la montée dans l'échelle du pouvoir*³ ». Les femmes sont donc rares au sommet de la pyramide :

- 2 % parmi les présidents ou numéro un ;
- 4,7 % parmi les directeurs généraux ;
- 7,6 % parmi les autres membres de l'équipe dirigeante.

¹ Assemblée nationale, *Rapport n° 2327 au nom de la commission des finances de l'économie générale et du plan sur le projet de loi relatif aux nouvelles régulations économiques*, par Eric Besson, Tome I, avril 2000.

² Jacqueline Laufer et Annie Fouquet, *Effet de plafonnement des carrières de femmes cadres et accès des femmes à la décision dans la sphère économique*, Groupe HEC, Centre d'études de l'emploi, Service des droits des femmes, 1997.

³ Hélène Y. Meynaud, *L'accès au dernier cercle, A propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises*, Revue française des affaires sociales, janvier 1988.

Dans les $\frac{3}{4}$ des cas, les femmes citées ont un titre associé à une fonction. On retrouve alors certaines fonctions déjà évoquées :

- communication et publicité (15 %) ;
- ressources humaines et management (13 %) ;
- administration et secrétariat général (13 %) ;
- finances, contrôle de gestion, comptabilité (12 %).

Par contre, peu de femmes sont en position de direction de recherches, de stratégie ou de l'international.

L'analyse du fichier des cadres confirmés inscrits à l'APEC reflète bien cette situation montrant la prédominance des hommes dans les postes de direction. Par exemple, si les fonctions « direction recherche, études, projets », « direction marketing, commerciale » et « adjoint de direction générale » sont le plus souvent occupées par les hommes comme par les femmes, les premiers complètent la liste par les fonctions de « direction d'entreprise », « direction technique » et « direction régionale et d'agences » qui ne figurent pas chez les femmes.

B - UNE EXPLOITATION DU FICHIER DIANE

Il n'existe pas, nous l'avons vu, un seul et unique fichier des dirigeants d'entreprise. Ceux-ci sont, en général, constitués par des sociétés privées qui utilisent les données financières et comptables publiées, plus ou moins régulièrement, par les entreprises elles-mêmes. Les informations relatives aux personnes dirigeantes sont quantitativement et qualitativement limitées et succinctes dans la mesure où, sauf exception, elles ne sont pas essentielles parmi celles recherchées par les lecteurs. Elles sont néanmoins présentes et guère utilisées.

C'est pourquoi, il a paru intéressant de tenter de rechercher dans un de ces fichiers existants des informations sur les dirigeants des entreprises.

Grâce à l'aide du Bureau Van Dijk (Paris), un tri a été effectué sur un fichier¹ de 125 590 entités juridiques (entreprises ou groupes de plus de 10 personnes) sur les critères du sexe des dirigeants, de leur rang (rang un ou rang deux) dans l'entreprise et de la taille de celle-ci.

¹ Fichier DIANE : Diagnostic pour l'Analyse Economique, état du fichier en juillet 2000.

Tableau 21 : Répartition des dirigeants en rang un selon le sexe et la taille de l'entreprise

Effectifs salariés	Dirigeants en rang un					
	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
11 à 20	47 561	88,7	6 036	11,3	53 597	100
21 à 50	40 894	91,3	3 914	8,7	44 808	100
51 à 250	18 170	94,4	1 076	5,6	19 246	100
251 à 500	2 359	96,1	96	3,9	2 455	100
Plus de 500	2 297	97,1	69	2,9	2 366	100
Total	111 281	90,9	11 191	9,1	122 472	100

Source : Fichier DIANE/Bureau Van Djik.

Il faut noter le taux de réponses particulièrement important dans la recherche effectuée sur le numéro un des entreprises qui a permis d'identifier les dirigeants de 123 000 entreprises sur les quelque 126 000 soit 97,5 %.

Il ressort de ce premier tableau que, dans plus de neuf fois sur dix, ce sont des hommes qui sont classés en numéro un dans les entreprises. Le taux de féminisation des postes de PDG est donc de 9 %. Avec moins de 12 000 femmes à la tête des entreprises, les places sont rares.

La répartition par taille de l'entreprise permet de retrouver le phénomène pyramidal déjà évoqué selon lequel la présence des femmes est inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, les femmes assurent la direction des entreprises dans 11 % des cas. Par contre, ce taux tombe à 2,9 % pour les entreprises de plus de 500 salariés. La première tranche relative aux entreprises de 11 à 20 salariés concerne plus de 6 000 femmes soit plus de 50 % des femmes en rang un. Dans la deuxième qui concerne les entreprises de + 500 salariés, on ne trouve que 70 femmes.

Tableau 22 : Répartition des dirigeants en rang deux selon le sexe et la taille de l'entreprise

Effectifs salariés	Dirigeants en rang deux					
	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
11 à 20	7 793	71,3	3 139	28,7	10 932	100
21 à 50	10 372	74,2	3 602	25,8	13 974	100
51 à 250	7 054	85,9	1 160	14,1	8 214	100
251 à 500	1 176	93,7	79	6,3	1 255	100
Plus de 500	1 176	93,2	86	6,8	1 262	100
Total	27 571	77,4	8 066	22,6	35 637	100

Source : Fichier DIANE/Bureau Van Djik.

Le taux de réponses relatives aux dirigeantes en rang deux apparaît moins performant. En effet, les réponses obtenues ne concernent que 28 % des entreprises (35 637 sur 125 590). L'information peut être manquante dans le fichier mais on peut aussi faire l'hypothèse que la fonction de rang deux n'existe pas dans l'entreprise. Il suffit de voir que 80 % de l'absence de réponses peut être imputée aux tranches concernant les entreprises de moins de 50 salariés, c'est à dire de petites entités où la présence de deux dirigeants ne s'impose pas.

On retrouve la même structure pyramidale que parmi les dirigeantes de rang un, c'est à dire que plus l'entreprise est petite plus les femmes sont présentes.

Presque 30 % de femmes dirigeantes de rang deux dans les entreprises de moins de 20 salariés, ¼ dans celles de 20 à 50 salariés, 14 % dans les entreprises moyennes de 50 à 250 salariés et 6 à 7 % dans les plus grandes.

D'une façon générale, la présence globale des femmes en rang deux est supérieure à celle de rang un soit respectivement 9,1 % et 22,6 %. Les taux sont plus élevés quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le taux relevé pour les femmes dirigeantes de rang un (9,1 %) est supérieur à celui annoncé par les recherches antérieures évoquées (6,4 %). Cependant, si on calcule la part des femmes dirigeantes en rang un dans les entreprises de plus de 50 salariés, on trouve 5,2 % ce qui est plus proche des taux régulièrement avancés qui concernent les entreprises les plus importantes.

L'exploitation du fichier DIANE corrobore les données qui circulent, à savoir que les femmes sont majoritairement écartées des postes de premier plan ou de second plan dans les entreprises même si, dans ce dernier cas, leur présence est plus importante. Dans les deux situations, la présence reste inversement proportionnelle à la taille des entreprises.

L'exploitation du fichier DIANE permet aussi de connaître les secteurs d'activité économique où se trouvent les femmes dirigeantes. Les 126 000 entreprises répertoriées dans ce fichier constituent un échantillon particulièrement intéressant pour situer la place des 10 000¹ femmes en rang un et des 7 200 femmes en rang deux dans les activités économiques².

Au niveau global, les secteurs d'activité économique dans lesquels les femmes dirigeantes sont les plus nombreuses sont :

- le commerce de détail (magasins d'alimentation, grandes surfaces...), la réparation ;
- les hôtels, restaurants ;
- les transports ;
- les services opérationnels (location, recrutement et travail temporaire, nettoyage...);
- le commerce de gros ;

¹ La nomenclature de l'activité économique étant parfois absente du fichier, le tri effectué sur ce critère fait apparaître un nombre de femmes en rang un ou deux légèrement inférieur à ceux mentionnés dans les tableau 21 et 22 soit respectivement environ 10 000 femmes de rang un (au lieu de 11 000) et 7 200 femmes de rang deux (au lieu de 8 000).

² Nomenclature économique de synthèse de l'INSEE en 36 postes.

- le conseil et l'assistance (services aux entreprises : informatique, publicité, études de marché , ingénierie...) ;
- la construction.

Ce classement est valable pour les femmes en rang un comme en rang deux.

En revanche, les secteurs d'activité où les femmes dirigeantes sont peu présentes, de quelques unités à quelques dizaines, sont :

- le secteur de l'énergie ;
- le secteur de la recherche et du développement ;
- la construction navale, aéronautique, ferroviaire... ;
- l'industrie automobile ;
- les activités financières...

Et là encore, le classement est valable quel que soit le rang un ou deux occupé par les dirigeantes.

Au-delà de ce bilan ou classement numérique, il est possible d'observer la part des femmes dans chacune des activités économiques. Cette observation fait apparaître des secteurs d'activité différents de ceux mentionnés ci-dessus.

Si on prend les secteurs d'activité où la part des femmes en rang un est égale ou supérieure à 10 %, on peut établir un classement décroissant suivant :

- dans le secteur des services et domestiques, la part des femmes en rang un est supérieure à 20 % ;
- les secteurs où la part des femmes en rang un est comprise en 15 et 20 % : habillement et cuir, éducation, santé et action sociale, hôtels et restaurants ;
- les secteurs où la part des femmes en rang un est comprise entre 10 et 15 % : services opérationnels, commerce de détail, activités récréatives, culturelles et sportives, industrie textile...

Ce qui permet de mettre en évidence une présence plus marquée des femmes (de rang un) dans des secteurs qui relèvent du secteur tertiaire (santé et action sociale, éducation, services personnels et domestiques).

De plus, ces secteurs (où la part des femmes de rang un est supérieure à 10 %) sont limités à une dizaine. Or, les secteurs où la part des femmes de rang deux est supérieure à 10 % sont répartis dans seize secteurs.

Tableau 23 : Secteurs d'activité économique où la part des femmes de rang deux est :

= ou > 20 %	Commerce de détail, réparation, Services personnels et domestiques, Hôtels et restaurants, Education, Habillement et cuir, Santé, action sociale, Agriculture, sylviculture, pêche, Industries des équipements du foyer, Industries agricoles et alimentaires, Métallurgie et production des métaux, Transports, Recherche et développement
>15 % et < 20 %	Edition, imprimerie, reproduction, Services opérationnels, Industrie textile, Industries des équipements mécaniques, Pharmacie Industrie du bois et du papier, , parfumerie, entretien, Industries des produits minéraux, Industrie automobile, Construction, Industries des équipements électriques et électroniques
> 10 % et < 15 %	Chimie, caoutchouc, plastiques, Commerce de gros, Activités immobilières, Activités créatives, culturelles et sportives, Conseils et assistance, Industries des composants électriques et électroniques Construction navale, aéronautique et ferroviaire

Source : Fichier DIANE/ Bureau Van Dijk.

La présence des femmes de rang deux est donc plus dispersée mais démontre parfois dans certains secteurs, une présence numérique plus importante que celle des femmes de rang un. Comme le montre le tableau ci-dessus, cette présence nettement différenciée est significative dans les secteurs d'activité économique les plus importants y compris dans le secteur de la production où la présence des femmes est, en général, plus limitée. Certes, cette observation est faite sur les 7 200 postes occupés par des femmes soit 20 % des postes de rang deux et il convient de tenir compte de l'effet de la taille des entreprises. De plus, les éléments statistiques font défaut pour apprécier l'évolution de la situation. Cependant, la présence des femmes pratiquement dans tous les secteurs d'activité économique est un facteur encourageant tendant à montrer la progression de la féminisation des emplois de direction.

Le cumul des mandats qui a été évoqué lors de l'observation des administrateurs du CAC 40 est un axe de recherche intéressant à examiner compte tenu de l'hyperactivité des cadres supérieurs masculins.

Tableau 24 : Répartition des dirigeants selon le sexe et le nombre de mandats détenus

Nombre de Mandats	Hommes	%	Femmes	%	Part des femmes
1	7 723	58,1	812	76,3	9,5
2	2 025	15,2	104	9,8	4,9
3	1 023	7,7	66	6,2	6,1
4	644	4,8	32	3,0	4,7
5	472	3,6	16	1,5	3,3
6	362	2,7	6	0,6	1,6
7	242	1,8	7	0,7	2,8
8	168	1,3	5	0,5	2,9
9	128	1,0	2	0,2	1,5
10	101	0,8	3	0,3	2,9
11 et +	399	3,0	11	1,0	2,7
	13 287	100,0	1 064	100,0	7,4

Source : Fichier DIANE/Bureau Van Dijk.

En fonction des données qu'il a été possible d'utiliser, on constate que 58 % des hommes et 76 % de femmes ne détiennent qu'un seul mandat.

A contrario, 42 % des hommes (soit environ 1 900 personnes) ont plusieurs mandats dont 14,2 % en détiennent plus de cinq.

Moins d'un quart des femmes détiennent plusieurs mandats et seulement 4,7 % d'entre elles en ont plus de cinq.

Il est bien évident que cette constatation du nombre limité des mandats des femmes dirigeantes ne permet pas de répondre à la question de savoir s'il s'agit d'une volonté affirmée de ces dernières de refuser la pluri-représentation ou s'il s'agit du résultat d'une discrimination.

La faible présence des femmes dirigeantes dans les entreprises incite cependant à pencher en faveur de cette dernière hypothèse.

C - LES ADMINISTRATEURS SALARIÉS

Dans un certain nombre de cas, les conseils d'administration ou les conseils de surveillance des entreprises peuvent comporter des représentants du personnel, en général élus par les salariés.

Une recherche a été effectuée dans le fichier DIANE afin de tenter de connaître le nombre de ces administrateurs et de faire un tri sur le critère du sexe.

Moins de 400 administrateurs salariés ont pu être dénombrés. Ce chiffre rapproché du nombre total des mandats détenus par les hommes et les femmes soit environ 14 000 fait apparaître l'effet limité de cette forme de participation à la vie de l'entreprise.

Tableau 25 : Nombre de représentants du personnel dans les différents postes d'administrateur

	Hommes	%	Femmes	%	Total
MCS ¹	29	87,9 %	4	12,1 %	33
MCOS ²	85	83,3 %	17	16,7 %	102
Administrateur	198	79,5 %	51	20,5 %	249
Total	312	81,3 %	72	18,8 %	384

Source : Fichier DIANE/ Bureau Van Djik.

Cependant, l'élément déterminant est que huit fois sur dix, les administrateurs salariés sont des hommes.

La division du travail selon le sexe ne serait pas la caractéristique des seuls dirigeants...

D - L'ENQUÊTE SPÉCIFIQUE DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Outre l'exploitation dont il est fait état ci-dessus et qui a pu être effectuée sur l'ensemble du fichier DIANE, une recherche plus particulière a été faite parmi les entreprises de plus de 500 salariés pour déterminer quels étaient le nombre et la part des femmes dans cette tranche d'entreprises les plus importantes de notre pays.

Sur les 2 300 entreprises de plus de 500 salariés, il a pu être dénombré 59 femmes en rang un (c'est à dire au niveau PDG ou assimilé) et 52 en rang deux (niveau direction générale). C'est sur cette minorité de femmes parvenue à se glisser au plus haut des états-majors que le Conseil économique et social a fait porter une enquête spécifique.

Avec l'aide de la Mission INSEE du Conseil économique et social, un questionnaire a été élaboré. Il comportait une vingtaine de questions « fermées » pour une approche quantitative et deux questions « ouvertes » pour une approche plus qualitative et plus particulièrement sur les difficultés rencontrées dans l'activité professionnelle et dans la vie personnelle.

Conformément à la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, le traitement informatisé de ces informations nominatives a été déclaré à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)³.

Une première lettre personnalisée a été adressée avec le questionnaire le 15 juin 2000 à chacune des 111 femmes dont les noms avaient été relevés dans le fichier. Des rappels ont été faits les 25 juillet et 30 août 2000. Bien que la période estivale ne soit guère propice à ce type d'enquête, le nombre de réponses et de retours s'est élevé à 60 sur les 111 courriers adressés.

Cependant, un tri effectué sur le nom des destinataires a permis de détecter onze cas d'homonymies. Après consultations d'autres sources d'information (annuaires, annonces légales, presse...), il s'est avéré que ces situations

¹ Membre du conseil de surveillance.

² Membre du conseil d'orientation et de surveillance.

³ Récépissé n° 711192.

pouvaient s'expliquer par la détention, par la même personne de plusieurs mandats ou activités dans plusieurs entreprises. Dans un cas, une même personne exerçait des mandats ou activités dans cinq entreprises, dans les autres, sept personnes disposaient de deux mandats. Après rectifications, le nombre de personnes physiques réellement contactées est donc de 100.

Parmi les réponses reçues, dix ne peuvent être exploitées : refus de réponse, départs à la retraite, changements d'affectation... A ces situations, il faut ajouter le cas de deux hommes dont le prénom (d'origine étrangère) a prêté à confusion lors de l'établissement du fichier. Le dépouillement a été effectué sur les 50 réponses exploitables soit sur 50 % de l'échantillon. Une femme sur deux a donc pris la peine de répondre au questionnaire manifestant ainsi un intérêt certain pour le thème de la saisine du Premier ministre, intérêt souvent manifesté aussi par des observations personnelles et manuscrites.

Conformément aux dispositions en vigueur en matière de secret statistique et aux instructions de la CNIL sur la protection de la vie privée, les indications fournies ne doivent pas permettre d'identifier les personnes qui ont répondu. Il en est donc tenu compte dans le dépouillement.

1. Les secteurs d'activité concernés par l'enquête

Parmi les secteurs d'activité de la Nomenclature d'activités française (NAF) de l'INSEE à 2 chiffres, qui en comporte 60, les quelques deux mille dirigeants des entreprises de plus de 500 salariés se répartissent dans 52 secteurs.

Les femmes ne sont présentes que dans 24 de ces 52 secteurs ce qui signifie qu'elles sont absentes des postes de responsabilités dans plus de la moitié de l'activité économique telle qu'elle transparaît à travers l'ensemble du fichier de base et de la liste des entreprises de plus de 500 salariés.

Dans cette dernière liste, la part des femmes dans des fonctions de n° 1 est de l'ordre de 3 % et de 6 % pour les fonctions de n° 2, pourcentages recoupsés par l'exploitation citée précédemment.

Les femmes sont donc dans une situation ultra minoritaire à la tête des entreprises les plus importantes. La présence des femmes dans chaque activité économique étant, au maximum, de quelques unités, il est difficile de considérer qu'il existe des secteurs plus favorables que d'autres. Une analyse de la part des femmes dans chaque activité se heurte à la faiblesse du nombre de personnes composant l'échantillon.

Il est donc préférable d'étudier l'ensemble des femmes en rang un et deux pour constater que les femmes sont surtout présentes dans trois secteurs :

- les « services fournis aux entreprises » dont le travail temporaire, les activités de nettoyage, agences de publicité, administration d'entreprises et activités comptables ;
- le « commerce de détail et la réparation d'articles domestiques » et notamment dans les commerces de détail de l'habillement et de la chaussure et les grands magasins ou hypermarchés ;
- les « industries chimiques » et principalement dans la fabrication de médicaments.

Le nombre de secteurs d'activité est donc considérablement réduit dès lors que l'on prend en compte le critère de la taille de l'entreprise. Le phénomène qui avait déjà été souligné semble s'amplifier fortement quand on cherche à identifier l'entreprise à l'aide des critères traditionnels (tailles, activité économique, chiffre d'affaires...). Cependant, le décalage dans le temps entre le recours au fichier DIANE pour l'exploitation et pour l'enquête peut expliquer cette distorsion importante due aux mouvements incessants des dirigeants des entreprises.

Les réponses reçues se répartissent conformément à cette structuration.

2. Les secteurs géographiques

Dans 58 % des cas, les femmes exercent leurs activités au sein d'une entreprise domiciliée dans la région parisienne dont 16 % à Paris.

42 % des femmes qui ont répondu se trouvent en province dont une dans un département d'outre-mer.

3. Le chiffre d'affaires

Les femmes ayant répondu à l'enquête se trouvent, majoritairement, dans des entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 500 000 KF.

Tableau 26 : Répartition des réponses selon le chiffre d'affaires

Tranche en KF	Réponses	%
< 100 000	1	2,0
100 000 à < 500 000	21	42,9
500 000 à < 1 000 000	11	22,4
1 000 000 à < 5 000 000	11	22,4
+ 5 000 000	5	10,2
Non communiqué	1	-
Total	50	100

Source : Enquête du Conseil économique et social, septembre 2000.

Ce niveau peut paraître faible par rapport à celui des entreprises dirigées par des hommes mais il tient compte du fait que les femmes sont surtout à la tête des entreprises plus petites en effectifs comme en chiffre d'affaires.

Il est possible de relever cependant quelques exceptions très typées. En moyenne le chiffre d'affaires d'entreprises dirigées par une femme est supérieur à celui des entreprises dirigées par des hommes dans le secteur de l'habillement et du cuir, dans le secteur de la pharmacie, de la parfumerie et de l'entretien, dans le secteur de la santé et de l'action sociale et dans le secteur de la production de combustibles et de carburants.

4. L'effectif des entreprises

Le phénomène pyramidal selon lequel la présence des femmes à la tête des entreprises est inversement proportionnelle à la taille de celle-ci a déjà été observé. L'intérêt du tableau ci-dessous est de prolonger les tableaux précédents (n° 21 et 22) en décomposant la présence féminine dans des tranches supérieures à plus de 500 salariés.

Parmi les dirigeants de rang un, 75 % des femmes sont dans les entreprises de moins de 1 000 salariés contre 58,5 % des hommes. Dans les entreprises de

plus de 1 000 salariés, le rapport hommes/femmes s'amplifie jusqu'à atteindre celui de un à deux.

Tableau 27 : Répartition en pourcentage selon le sexe et la taille des entreprises de plus de 500 salariés

Effectifs de salariés	Rang un		Rang deux	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
500 à 749	38,5	45	40	40,4
750 à 1 000	20	30	20	27
1 000 à 1 999	25	16,7	24	25
+ 2 000	17	8,3	16	7,7

Source : Enquête du Conseil économique et social, septembre 2000.

Entre les hommes et les femmes en rang deux, la situation est plus équilibrée. Cependant, dans la dernière tranche, la part des hommes reste deux fois plus importante que celle des femmes.

Les réponses reçues en se situant dans ces fourchettes peuvent être considérées comme représentatives de la situation.

Tableau 28 : Répartition en pourcentage des réponses selon la taille des entreprises de plus de 500 salariés

Tranches	Réponses	%
500 à < 750	21	42,9
750 à < 1 000	11	22,4
1 000 à < 2 000	12	24,4
+ 2 000	5	10,2

Source : Enquête du Conseil économique et social, septembre 2000.

5. Les fonctions exercées

Plus de 50 % des femmes ayant répondu exercent des fonctions de dirigeant de niveau PDG ou DG, cette part monte à plus de 60 % si on intègre les fonctions de gérance ou de cogérance. Les fonctions de présidence de conseil de surveillance ou de directoire sont minoritaires.

Tableau 29 : Répartition des réponses selon les fonctions exercées

Fonctions exercées	Réponses	%
Présidente Directrice Générale	6	12,8
Présidente du Conseil d'administration	12	25,5
Présidente du Conseil surveillance ou du directoire	6	12,8
Directrice générale	18	38,3
Gérante ou Cogérante	5	10,6
Total	47	100

Source : Enquête du Conseil économique et social, septembre 2000.

6. Les parcours professionnels

Plusieurs questions du questionnaire tentaient de cerner la carrière professionnelle des intéressées : date de nomination dans le poste, date d'entrée dans l'entreprise, postes occupés...

Les dates d'entrée dans l'entreprise s'étendent sur une longue période, de 1956 à 1999. Cependant, une répartition par tranches de dix ans donne une vision plus dynamique de la situation.

Tableau 30 : Répartition des réponses selon la date d'entrée dans l'entreprise

Période	Nombre	%
1956 - 1959	1	2
1960 - 1969	8	16
1970 - 1979	7	14
1980 - 1989	12	24
1990 - 1999	22	44

Source : Enquête du Conseil économique et social, septembre 2000.

En fait, si 82 % des femmes sont entrées dans l'entreprise depuis moins de trente ans, 44 % ont moins de dix ans de présence.

Tableau 31 : Répartition des réponses selon l'âge moyen d'entrée dans l'entreprise

Décennie d'entrée dans l'entreprise	Age moyen d'entrée (années)
Avant 1960	20,0
1960 - 1969	24,4
1970 - 1979	25,8
1980 - 1989	31,6
1990 - 1999	41,6

Source : Enquête du Conseil économique et social, septembre 2000.

Plus du tiers (38 %) des femmes ont accédé directement aux fonctions actuellement occupées. La moyenne d'âge à l'entrée est de l'ordre de 42 ans. La majeure partie de ces femmes ont été nommées récemment à ces postes. En effet, 74 % y ont été nommées depuis 1995.

Corollairement, la grande majorité des femmes (62 %) ont accédé à leurs actuelles fonctions par promotion à l'issue d'un parcours professionnel au sein de l'entreprise ou du groupe pouvant allier mobilité professionnelle et mobilité géographique. La moyenne d'âge d'accession selon cette voie que l'on peut qualifier d'interne est sensiblement la même que dans le cas d'un accès direct (42 ans).

L'examen des réponses fait apparaître que 58 % d'entre elles ont une ancienneté dans l'entreprise ou le groupe de moins de vingt ans : la moyenne se situant vers dix-huit ans. Cependant, plus du quart ont une ancienneté supérieure à 30 ans.

Les nominations ou promotions sont intervenues dans une période récente puisque 81 % datent des années quatre-vingt-dix ; 65 % sont même intervenues depuis 1995. Le rapprochement des dates d'entrée et de promotions semble marquer un rajeunissement, en terme d'ancienneté, des promues. ; les femmes promues en 1995 avaient, en moyenne, au moment de leur promotion une ancienneté supérieure à vingt ans. En 1996, la moyenne s'abaissait à 17,5 ans puis 12 ans pour les bénéficiaires d'une promotion en 1998.

L'absence de comparaison avec la situation des hommes ne permet pas d'affirmer qu'il y a là une accélération de l'accès des femmes aux emplois de

dirigeants. Nous nous trouvons cependant devant un ensemble de signes qui vont dans ce sens. Il faut souhaiter que des chercheurs puissent se pencher sur ce type d'observation.

De nombreux facteurs liés à la personne comme à l'entreprise peuvent influencer sur le parcours professionnel des intéressées. Il est difficile de prétendre tirer un parcours type à partir des seules réponses reçues. Cependant, il faut noter que, dans 45 % des cas, les femmes accédant à un poste de numéro un ou deux, avaient déjà exercé au sein du groupe ou de l'entreprise, des responsabilités de direction de haut niveau (direction générale, participation à un comité exécutif...). Viennent ensuite pratiquement à égalité, les postes de gestion financière (y compris les fonctions d'audit ou de qualité), les postes juridiques et administratifs et les postes commerciaux. Les choix effectués indiquent l'existence d'une reconnaissance de l'expérience professionnelle et du parcours spécifique et diversifié dans l'entreprise.

Parmi l'expérience professionnelle, quatre femmes seulement mentionnent un passage dans les services de l'Etat : une dans un des grands corps issus de l'ENA, une à l'Education nationale comme enseignante et deux aux PTT. Trois signalent une période passée dans le secteur semi-public (SNCF, EDF, Caisse des dépôts). L'apport du secteur public ou semi-public est donc minoritaire. La plus grande partie vient d'abord de l'entreprise ou du groupe puis des autres entreprises du secteur privé.

7. La formation

Tableau 32 : Répartition des réponses selon la formation d'origine

Formation	%
Université	46,4
Grandes écoles	26,8
Autres écoles	16,1
Niveau secondaire	10,7

Source : Enquête du Conseil économique et social, septembre 2000.

Dans près d'un cas sur deux (46 %), les femmes ont suivi des études universitaires. Dans le tiers des situations ces études universitaires ont été couplées avec d'autres : grandes écoles (Ecole nationale d'administration, Ecole normale supérieure), Instituts d'études politiques ou d'autres écoles spécialisées du commerce. Dans les 2/3 des situations, le cursus universitaire a été mené jusqu'au terme d'un troisième cycle le plus souvent couronné par un doctorat. Si les doctorats en droit ou sciences politiques sont cités parmi les diplômes obtenus, il faut noter une présence significative de doctorats en sciences (médecine, pharmacie, chimie...) dont les titulaires n'exercent pas toujours de responsabilités dans des secteurs obligatoirement en rapport avec leur formation.

Les études suivies dans les Instituts d'études politiques notamment celui de Paris arrivent en deuxième position (26,8 %). Quatre fois sur dix, ces études sont associées à d'autres, principalement de grandes écoles : ENA, ENS, HEC.

Avec 16,1 %, les formations commerciales forment un bloc autour de l'ESSEC et des Ecoles supérieures de commerce.

Enfin, dans 10 % des cas les réponses ne font état que d'études secondaires ou ne mentionnent aucun diplôme universitaire.

22 % des réponses mentionnent l'existence d'une formation réalisée à l'étranger sans qu'il soit possible d'identifier s'il s'agit de formation initiale ou complémentaire. Les quatre pays cités sont dans l'ordre décroissant ; l'Allemagne, le Royaume-Uni, les Etats-Unis et l'Italie. le tiers des réponses mentionne des formations couplées dans deux pays : Allemagne et Royaume-Uni.

8. L'âge

La moyenne d'âge des femmes qui ont répondu au questionnaire est légèrement inférieure à 49 ans (48,9).

42,3 % des femmes ont 50 ans et plus mais 58 % ont moins de 50 ans et plus de 13 % ont moins de 40 ans.

Tableau 33 : Répartition des réponses selon l'âge

Tranches	Nombre	%
60 et +	7	15,6
55 à < 60	5	11,1
50 à < 55	7	15,6
45 à < 50	10	22,2
40 à < 55	10	22,2
35 à < 40	1	2,2
30 à < 35	6	11,1
Total	45	100

Source : Enquête du Conseil économique et social, septembre 2000.

Parmi les femmes de plus de 50 ans, 79 % occupent des fonctions de présidence et de gérance (PDG, du conseil d'administration, de surveillance...). Parmi celles de moins de 50 ans, les fonctions se répartissent pratiquement à égalité avec celles de directrice générale.

9. Le nombre d'enfants

Plus de 80 % des femmes en situation de responsabilité ont ou ont eu des enfants à charge. Près des 2/3 en a eu au moins deux.

Tableau 34 : Répartition des réponses selon le nombre d'enfant

Nombre d'enfants	Nombre de femmes	%
0	9	18,4
1	8	16,3
2	23	46,3
3	6	12,2
4	3	6,1
Total	49	100

Source : Enquête du Conseil économique et social, septembre 2000.

Le nombre moyen d'enfant (1,7) des femmes dirigeantes d'entreprise se situe au même niveau que celui de l'ensemble de la population française.

Toutefois, la part des femmes sans enfant est supérieure à la moyenne nationale tout comme celle des femmes avec deux enfants.

L'âge des enfants n'ayant pas été systématiquement précisé dans les réponses¹, il n'est pas possible de réaliser des recherches particulières. Il aurait été intéressant d'examiner les âges des intéressées au moment de leur maternité en lien avec leur activité professionnelle. Les maternités interviennent, en général, durant la période de 25 à 35 ans mais elles semblent se concentrer, dans les situations observées, dans une partie plus restreinte de 26 à 30 ans. Néanmoins, 58 % des naissances interviennent après l'âge de 30 ans.

*
* *

Cette synthèse des informations recueillies auprès des femmes qui ont bien voulu répondre au questionnaire n'a pas la prétention de présenter un profil type de la femme dirigeante d'entreprise en France. Il s'agit d'apporter un éclairage à nos travaux par l'introduction de données recueillies à la source et qui font, d'une façon générale, défaut. Ces informations quantitatives contribuent à faire émerger et à donner, en quelque sorte, corps à l'existence de femmes dirigeantes d'entreprises de niveau national et international et dans la plupart des cas, de mères de famille. Les appréciations qualitatives qui seront évoquées ultérieurement viendront compléter utilement ces éléments quantitatifs.

III - LA FONCTION PUBLIQUE

A - LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ : DE LA JURISPRUDENCE À LA CONSTITUTION

Ainsi que cela a été évoqué précédemment, les femmes sont entrées massivement dans l'administration dès le début du XX^e siècle par la petite porte; celle de l'auxiliarat et c'est la jurisprudence administrative qui, petit à petit, fait reconnaître leurs droits à passer les concours de fonctionnaires. Dans un arrêt de principe (Demoiselle Bobard, 3 juillet 1936), le Conseil d'Etat reconnaît que les hommes et les femmes ont un égal accès aux emplois publics sous réserve de nécessités de service pouvant y déroger.

Conformément à l'engagement pris par le Conseil national de la Résistance en 1943, une ordonnance du Général De Gaulle signée à Alger le 21 avril 1944 fera des Françaises des citoyennes à part entière². Le préambule de la Constitution de 1946 en stipulant que « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* » confirmera le principe d'égal accès aux emplois publics.

L'article 7 de la loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires³ reprend le principe constitutionnel de l'égalité des sexes et précise : « *Aucune distinction pour l'application du présent statut n'est faite entre les deux sexes sous réserves des dispositions spéciales qu'il prévoit.* »

Des dispositions spéciales prises par la voie réglementaire existent et entravent la progression des femmes mais elles sont soumises au contrôle du

¹ La réponse à cette question n'avait pas été signalée comme obligatoire.

² La première consultation qui conjugait référendum et élection d'une assemblée eut lieu le 21 octobre 1945.

³ *Journal officiel de la République française* du 20 octobre 1946, p. 8910.

Conseil d'Etat : « *Les femmes ont désormais, en règle générale, vocation à tous les emplois publics dans les mêmes conditions que les hommes, sous réserve du droit du Gouvernement, dans l'exercice du pouvoir réglementaire, d'apporter sous le contrôle du juge, des dérogations à la règle ci-dessus définie dans le cas où la nature des fonctions exercées ou les conditions d'exercice de ces fonctions exigent de telles dérogations.* »¹

En dépit de l'évolution jurisprudentielle, la modification des textes juridiques est plus lente. La loi du 10 juillet 1975² a rappelé qu'aucune distinction ne devait être faite entre les hommes et les femmes tout en autorisant des recrutements exclusifs d'hommes et femmes ou des recrutements distincts dans des proportions différentes.

Cette loi, longtemps mésestimée, a cependant obligé les administrations à réfléchir sur le problème de l'égalité du recrutement. Elle maintenait, certes, des exclusions et des quotas de recrutement pour des « nécessités de service » mais elle a présenté l'avantage d'identifier et, en quelque sorte, d'objectiver, les situations. La procédure du recours à des décrets pris en Conseil d'Etat après avis du Conseil supérieur de la Fonction publique et des comités techniques paritaires des ministères concernés, constituait un acte de transparence ouvrant la voie au débat, si ce n'est public, du moins dans la sphère concernée.

Le nombre des corps de fonctionnaires réservés aux femmes a diminué de onze à sept, et concerne essentiellement les dames éducatrices et maîtresses d'internat des maisons d'éducation de la Légion d'honneur.

Le nombre des corps de fonctionnaires réservés aux hommes est limité à cinq : le corps des commandants et officiers de paix de la police nationale et quatre corps du ... service des lignes des télécommunications.

Mais vingt-six corps font l'objet de dispositions restrictives voire de discriminations. Des quotas sont alors fixés pour des emplois aujourd'hui féminisés sans que personne n'en soit surpris ou choqué :

- contrôleurs, agents de constatation et préposés des douanes ;
- commissaires, enquêteurs, gradés et gardiens de la paix de la police nationale ;
- professeurs et professeurs adjoints d'éducation physique et sportive ;
- personnels éducatifs de l'éducation surveillée ;
- personnels de l'administration pénitentiaire ;
- contrôleurs, agents d'exploitation et de distribution des PTT.

Parmi ces « régulations sexuées », il faut citer le cas particulier des instituteurs et institutrices, corps pour lesquels un concours distinct devait être organisé dès lors que la part d'un des deux sexes – mais en général, c'était toujours celui des femmes – était supérieure à 65 %.

¹ Conseil d'Etat, assemblée du 6 janvier 1956, syndicat national autonome du cadre d'administration générale des colonies et sieur Montlivet.

² Loi n° 75-599 portant modification de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires.

Les militaires n'étaient pas compris dans le champ d'application de la loi de 1975, leurs statuts particuliers permettaient donc d'exclure les femmes ou de limiter leur accès à cette profession. Hormis les corps des médecins, pharmaciens, chimistes et vétérinaires biologistes et des professeurs de l'enseignement maritime, les femmes n'avaient pas accès aux corps des officiers. Pour d'autres corps, le régime des quotas était d'application « normale » : 15 % de femmes parmi les administrateurs des affaires maritimes, des intendants de l'armée de Terre, des commissaires de l'Air, 20 % pour les officiers du corps technique et administratif du Service des essences...

Pour les sous-officiers, l'égalité était la règle sauf... pour le personnel combattant ou navigant.

La directive de 1976¹ va contraindre la France à modifier sa conception du principe de l'égalité d'autant plus que dans un avis du 25 avril 1981, la Commission des Communautés Européennes a estimé que notre pays méconnaissait ce principe essentiel.

Bien que la loi de 1982² ait assuré la transposition de la directive de 1976, il faudra attendre 1985 pour supprimer les recrutements distincts dans les douanes, 1987 pour ceux des corps des instituteurs et 1988 pour ceux des corps des professeurs et professeurs adjoints d'éducation physique et sportive.

Le 30 juin 1988, la CJCE donnant raison à la CFDT invalidera l'arrêt du Conseil d'Etat de 1986 condamnant l'idée selon laquelle des recrutements distincts pourraient être institués pour éviter la proportion excessive de personne de même sexe dans un corps. Une telle mesure ne peut être utilisée pour préserver un équilibre entre les hommes et les femmes et ne peut se justifier que par les caractères particuliers de certaines fonctions.

Aujourd'hui, dans la Fonction publique, les femmes ont accès aux emplois de direction des services extérieurs de l'administration pénitentiaire³ et aux corps de commissaires, commandants et officiers de paix, inspecteurs, enquêteurs, gradés et gardiens de la paix de la police nationale⁴.

Ne bénéficient de recrutements distincts que les attachés d'éducation des maisons de la Légion d'honneur et les gradés et surveillants des services extérieurs de l'administration pénitentiaire.

Depuis la promulgation du décret n° 98-86 du 16 février 1998, le système des quotas féminins qui restreignaient l'entrée des femmes dans les armées a été supprimé. Le principe est désormais l'égalité d'accès aux différents corps militaires, l'exception est régie par l'arrêté du 29 avril 1998 modifié le 10 novembre 1999 qui fixe la liste des emplois qui ne peuvent être tenus que par des hommes à savoir :

¹ Directive n° 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail

² Loi n° 82-380 du 7 mai 1982 modifiant l'article 7 de l'ordonnance du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires et portant dispositions diverses concernant le principe d'égalité aux emplois publics.

Décret n° 89-317 du 16 mai 1989.

⁴ Décret n° 92-200 du 3 mars 1992.

- pour la marine, les emplois à bord des sous-marins et emplois dans les formations de fusiliers marins et de commandos ;
- pour l'armée de terre, les emplois impliquant la possibilité d'un contact direct et prolongé avec des forces hostiles ;
- pour la gendarmerie, emplois de sous-officiers des unités navigantes de la gendarmerie maritime et de la gendarmerie mobile à l'exception de la garde républicaine et du groupement de sécurité et d'intervention de la gendarmerie nationale.

A contrario, tous les emplois de l'armée de l'air sont accessibles aux femmes.

Ce rapide tour d'horizon pourrait n'être qu'anecdotique s'il ne permettait de constater que l'égalité d'accès, principe jurisprudentiel d'avant la Seconde Guerre mondiale, devenu principe constitutionnel depuis 1946 n'avait trouvé que très récemment sa traduction juridique et concrète quasi complète.

B - LES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans son rapport, Anne-Marie Colmou¹ a rassemblé les données essentielles qu'il convient d'avoir en mémoire pour apprécier la place des femmes dans la Fonction publique en général.

En 1998, les femmes représentent 56,9 % des agents des trois fonctions publiques : Etat, territoriale et hospitalière.

Dans la fonction publique de l'Etat, les femmes représentent, en 1998, 55,2 % des agents civils. La proportion est ramenée à 48,9 % si on inclut les militaires.

Dans l'ensemble des ministères civils y compris celui de l'Education nationale, les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories de la hiérarchie. Au cours des vingt dernières années, la catégorie A s'est nettement féminisée passant de 44,1 à 53,9 % soit, en valeur absolue de 223 000 à 454 000 personnes.

Tableau 35 : Proportion de femmes (en %) par niveau hiérarchique dans les ministères civils

Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
1980	44,1	62,5	51,0	52,8
1998	53,9	65,9	52,2	56,1

Source : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Dans la fonction publique territoriale, la proportion de femmes est, au début de 1997, de 59,6 % (hors les contrats emplois solidarité). Cette proportion varie selon les collectivités (région, département ou commune) et selon leurs établissements (centres communaux d'action sociale, offices publics d'habitation à loyer modéré...). C'est ainsi que les femmes sont 57,5 % du personnel employé dans les communes mais 80,7 % dans les conseils généraux en raison

¹ Les chiffres actualisés dans l'avis n° 1 du 2 octobre 2000 de la commission des Lois constitutionnelles du Sénat sur la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du Sénateur René Le Garrec.

de la présence des assistantes maternelles. Il faut noter que, comme dans le secteur privé, la présence des femmes est plus forte dans les emplois précarisés : agents non titulaires, travail à temps incomplet...

Selon les statistiques fournies par la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) au rapporteur du Sénat, les femmes représenteraient¹ au 31 décembre 1998, 79 % des personnels de la fonction publique hospitalière avec d'importantes distorsions parmi les 76 corps qui la composent. Dix-sept corps (sur 76) ont une composition relativement équilibrée entre les hommes et les femmes, 41 sont majoritairement (à plus de 70 %) composés de femmes et 18 sont dans les mêmes proportions composés d'hommes.

Majoritaires dans l'ensemble des fonctions publiques et fortement représentées dans les emplois de la catégorie A, les femmes n'arrivent cependant pas à accéder véritablement à la haute Fonction publique

1. Les femmes dans la haute Fonction publique

En dépit de la féminisation incontestable de la Fonction publique y compris dans la catégorie A, il faut constater le faible nombre de femmes accédant à la haute Fonction publique.

Selon la direction générale de l'administration et de la fonction publique, au 1^{er} juin 1999, on comptait 579 femmes sur les 4 425 emplois de direction et d'inspection générale soit 13,1 %. Si on rapporte, selon le sexe, ces emplois de direction et d'inspection générale au nombre des agents de catégorie A (effectifs réels des ministères civils en 1998), on peut avancer l'idée que les hommes ont dix fois plus de chances d'y accéder que les femmes. En effet, les 579 femmes sont à rapprocher des quelques 454 000 femmes de catégorie A (soit 0,13 %) et les 3 846 hommes des 388 000 hommes du même niveau (soit 1 %).

La globalisation à une date donnée ne permet pas de mesurer et d'apprécier l'évolution de la situation à la fois dans le temps et selon les différents types d'emplois de la haute Fonction publique. C'est pourquoi, les chiffres publiés régulièrement par la DAGFP ont pu être rapprochés pour les années 1987 et 1999, pour couvrir une période d'une douzaine d'années.

En ce qui concerne les inspections générales² et bien que toutes les données n'aient pas été publiées, il faut noter une nette évolution du nombre et de la part des femmes due notamment à l'entrée des femmes dans les inspections générales de l'agriculture, de l'équipement et de l'intérieur³ et à l'accroissement du nombre

¹ Statistiques portant sur 80 % de l'effectif total de la fonction publique hospitalière.

² Inspection générale de l'agriculture et inspection générale de l'enseignement agricole ; Inspection générale des affaires culturelles et de l'enseignement artistique ; Inspection générale de l'INSEE ; Inspection générale de l'éducation nationale, inspection générale de l'administration de l'éducation générale, inspection générale de la jeunesse et des sports, inspection générale des bibliothèques ; Inspection générale de la construction, inspection générale de l'équipement, inspection générale des transports et des travaux publics, inspection générale de l'aviation civile, inspection générale du tourisme ; Inspection générale de l'industrie et du commerce et des PTT ; Inspection générale de l'administration ; Inspection générale des services judiciaires.

³ Dans son rapport, Anne-Marie Colmou mentionne l'entrée de la première femme à l'Inspection générale de l'administration (ministère de l'intérieur) en 1984 mais elle n'apparaît pas dans le bilan social de la DGAFP au titre de l'année 1987.

de femmes dans les inspections générales de l'éducation nationale et des affaires sociales.

Tableau 36 : Evolution du nombre et de la part des femmes dans les inspections générales en 1987 et 1999

	01/06/1987			01/06/1999		
	H	F	% F	H	F	% F
Agriculture	13	0	0	69	15	17,9
Anciens combattants				7	0	0
Culture	38	11	22,5	55	19	25,7
Economie et Finances/INSEE				52	1	1,9
Education et Recherche	35	5	12,5	222	42	15,9
Emploi et Solidarité	31	10	24,4	88	40	31,3
Equipement, transports	28	0	0	45	10	18,2
Industrie	44	2	4,3	35	13	27,1
Intérieur	22	0	0	47	12	20,3
Justice				12	4	25,0
Ensemble	211	28	11,7	515	131	20,3

Source : La fonction publique de l'Etat, édition de 1987 et de 1990, La Documentation française.

Sachant qu'une part non négligeable des entrées dans les inspections générales est réalisée, au choix, parmi des personnes sur des critères d'âge et d'expérience professionnelle, on peut penser que les autorités politiques investies du pouvoir de nomination ont porté une attention particulière aux recrutements féminins.

Dans les grands corps de l'Etat, on constate à peu près le doublement des effectifs sur la période d'observation de douze ans.

Tableau 37 : Evolution du nombre et de la part des femmes dans les grands corps en 1987 et 1999

	01/06/1987			01/06/1999		
	H	F	% F	H	F	% F
Conseil d'Etat	232	28	10,8	251	53	17,4
Cour des Comptes	305	25	7,6	323	54	14,3
Inspection générale des finances	216	9	4,0	189	17	8,3
Total	753	62	7,6	763	124	13,8

Source : La fonction publique de l'Etat, édition de 1987 et de 1990, La documentation française.

Compte tenu du nombre de membres de ces grands corps auxquels accèdent, en nombre limité, les élèves les mieux placés à la sortie de l'ENA, l'évolution est plus que significative.

A titre d'éléments d'appréciation, il faut savoir¹ que, par exemple, en 1974, le Conseil d'Etat ne comportait que quatorze femmes (sur 270 soit 5,2 %). Une seulement avait atteint le grade de conseiller d'Etat (sur 108 conseillers) et neuf celui de maître des requêtes (sur 130). La même année, la Cour des Comptes ne comptait que sept femmes sur 261 soit 2,7 % ; aucune n'avait atteint le grade de conseiller maître, cinq étaient conseillers référendaires. En ce qui concerne

¹ Etude réalisée avec la collaboration de Geneviève Pascaud-Bécane pour le comité du travail féminin, *Les femmes aux postes de direction de la fonction publique*, juin 1974.

l'Inspection générale des finances (IGF) qui reste manifestement le grand corps le plus fermé aux femmes, la première nomination d'une femme est intervenue en 1974¹ et l'année suivante, pour la première fois, une femme² choisissait l'IGF à la sortie de l'ENA. L'année 1974 sera aussi l'année de la première femme sous-préfète³ et de la première femme pilote à Air France⁴.

Un certain nombre d'emplois constituent à proprement parler les emplois supérieurs (directeurs généraux ou directeurs d'administration centrale, recteurs, ambassadeurs et préfets) dont les nominations sont à la décision du Gouvernement. Ces emplois peuvent être occupés par des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

Dans les années 1972-1974, on comptait quatre femmes dans ces emplois à raison d'une par catégorie : une femme « directeur d'administration centrale », une femme « recteur », une femme « ambassadeur » et une femme « préfet ». Treize ans plus tard, en 1987, elles étaient dix-huit et 42 en 1999. S'il y a bien eu évolution du nombre et de la part des femmes dans ces nominations, elle a été limitée et progressive : passant de 4 à 42 soit une multiplication par dix, mais sur vingt-cinq ans... Les Gouvernements successifs n'ont pas marqué de véritable empressément à féminiser ces postes de la haute Fonction publique ni à contribuer au combat contre les préjugés et handicaps de toute nature.

Tableau 38 : Evolution du nombre et de la part des femmes dans les emplois à la décision du Gouvernement en 1987 et 1999

	01/06/1987			01/06/1999		
	H	F	%F	H	F	% F
Directeurs d'administration centrale	152	8	5,0	140	21	13,0
Recteurs	24	4	14,3	26	4	13,3
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	147	5	3,3	152	11	6,7
Préfets	195	1	0,5	111	6	5,1
Total	518	18	3,5	429	42	8,9

Source : La fonction publique de l'Etat, édition de 1987 et de 1990, La Documentation française.

La résistance est forte. Ainsi, l'éducation nationale, département ministériel largement féminisé à hauteur de plus de 62 % avec un corps enseignant composé de 63 % d'enseignantes (77 % dans l'enseignement public du premier degré, 63 % du corps des certifiés, 67 % du corps des agrégés⁵ mais seulement 14 % des professeurs d'Universités et 37 % des maîtres de conférence) voit son compteur bloqué sur quatre femmes aux postes de recteurs. Il est vrai que l'accession aux postes de responsabilités y est aussi difficile aux niveaux inférieurs à celui de recteur : 16 % de femmes à l'inspection générale de l'éducation nationale, 21 % à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale, 31 % des inspecteurs de l'éducation nationale

¹ Nicole Briot, inspectrice générale des finances et présidente du conseil d'administration de l'Ecole du Louvre.

² Elisabeth Bukspan, inspectrice générale des finances et ancienne représentante de la France au conseil d'administration de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD).

³ Florence Hugodot.

⁴ Danièle Décuré.

⁵ *Education et formation*, revue du ministère de l'éducation nationale et de la recherche, août 2000

(enseignement primaire), 23 % des inspecteurs d'académie et des inspecteurs pédagogiques régionaux (enseignement secondaire), 36 % des chefs d'établissements de l'enseignement secondaire, 29 % des secrétaires généraux d'Université¹.

En ce qui concerne les autres emplois de responsabilités soumis à des conditions statutaires et non à la décision du Gouvernement, la situation n'apparaît pas fondamentalement différente. Le taux de féminisation de l'ordre de 12 %, est en progression par rapport à 1987 mais avec des fluctuations selon la nature des emplois. Il est difficile d'analyser le détail de ces données qui mêlent des corps très différents tant par la nature des fonctions que par leur taille.

Cependant, la féminisation du corps des trésoriers-payeurs généraux en dépit d'un quadruplement de l'effectif féminin n'est pas à la hauteur de ce que l'on pourrait attendre du ministère de l'économie et des finances (62 % de femmes au 31 décembre 1998).

La part des femmes dans l'administration préfectorale reste peu développée : selon René Dosière, rapporteur de la commission des lois de l'Assemblée nationale pour les crédits 2001 du ministère de l'intérieur, le nombre de préfètes est de 11 sur 173 postes réels (6 %) dont sept en poste territorial et celui des sous-préfètes de 91 (soit 11 %).

La part des femmes est la plus importante parmi les chefs de service, directeurs adjoints et sous-directeurs. L'évolution est d'autant plus nette qu'il n'y avait, en 1973², que deux femmes chefs de service et 29 sous-directrices. 54 en 1987, elle sont 140 en 1999.

Tableau 39 : Evolution du nombre et de la part des femmes dans les autres emplois en 1987 et 1999

	01/06/1987			01/06/1999		
	H	F	% F	H	F	% F
Chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs	419	54	11,4	534	140	20,8
Chefs de services déconcentrés	3 199	281	8,1	1 606	140	8,0
Inspecteurs d'académie, directeurs de services départementaux de l'EN	93	9	8,8	117	17	13,4 ³
Présidents de chambre régionale des comptes	22	0	0	22	2	8,3
Présidents de tribunal administratif	70	5	6,7	35	3	7,9
Sous-préfets	514	24	4,5	410 ⁴	38	8,5
Trésoriers payeurs généraux	117	1	0,8	105	4	3,7
Premiers présidents et présidents de tribunal de grande instance				192	30	13,5
Total	4 434	383	7,9	3 014	374	12,4

Source : La fonction publique de l'Etat, édition de 1987 et de 1990, La documentation française.

¹ www.education.gouv.fr/syst/egalite/conv3.htm.

² Réponse à la question écrite n° 13170, Débats Sénat n° 38 du 3 octobre 1973.

³ *Les personnels du secteur public de l'Education nationale au 1^{er} janvier 1999*, Note d'information du ministère de l'éducation nationale n° 00.23 – Juillet 2000.

⁴ Anne-Marie Colmou, *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes*, la Documentation française, 1999.

Elles ne représentent cependant, pour l'ensemble des ministères, que 21 % de l'ensemble des postes. Les situations ministérielles peuvent être différentes, c'est ainsi qu'au 15 octobre 1998, le ministère de l'emploi et de la solidarité comptait quatre femmes chefs de service sur onze emplois (soit 36,4 %) et onze sous-directrices sur 27 emplois (40,7 %).

Mais il est bien évident que la grande majorité de ces nominations sont effectuées à partir du corps des administrateurs civils et que, pour pouvoir y promouvoir des femmes, il faut qu'elles entrent dans ce corps. Les promotions des femmes dépendent donc directement du nombre de femmes admises à l'ENA. Or, sur les dix dernières années, le nombre de femmes admises annuellement à l'ENA est de l'ordre de vingt-cinq (soit en moyenne 25 % et même 34 % en 1997). Seule, une augmentation de la part des femmes dans les promotions de l'ENA, c'est à dire alimentées par des candidatures plus nombreuses, est de nature à faire évaluer, de façon substantielle, la part des femmes dans les emplois dits de débouchés et dans la haute Fonction publique.

D'une façon générale, les postes de chefs de services déconcentrés sont mal connus et méconnus dans la Fonction publique. En effet, les emplois de directeur régional ou de directeur départemental des services de l'Etat sont une pièce essentielle du dispositif administratif national chargé de l'application des textes et doté de moyens humains et financiers non négligeables. Ils sont, en dépit de la réalité des responsabilités exercées au quotidien, rarement mis en avant. Cependant, sans qu'il soit possible de disposer d'une statistique de l'ensemble de ces services, des indications recueillies çà et là dans les administrations, font état d'un accroissement du nombre et de la part des femmes dans ces emplois.

Mais, là encore, des différences perdurent au sein d'un même département ministériel. Ainsi, au ministère de l'emploi et de la solidarité, les directions régionales et départementales des affaires sanitaires et sociales (DRASS et DDASS) sont plus féminisées (29,7 %) que les directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (4,1 %). Des secteurs sont plus considérés (et donc mieux rémunérés) que d'autres. Il n'y a, par exemple, que peu de rapport ou de liens entre un directeur régional de la jeunesse et des sports et un directeur régional de l'agriculture ou un directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE). Le premier ancien élève d'un institut régional d'administration ne connaîtra jamais la carrière d'un ancien élève de l'Ecole polytechnique et un Ingénieur du génie rural et des eaux et forêts (IGREF) ou d'un ingénieur des ponts et chaussées. Dans la plupart des cas, une faible ou une moindre présence féminine dans les écoles de formation génère automatiquement une faible présence dans les emplois de direction ou de responsabilités.

La fonction publique territoriale, en raison notamment de l'autonomie des collectivités territoriales, ne dispose pas d'un système statistique permettant d'identifier le degré de féminisation des emplois supérieurs. Le rapport du Sénateur René Garrec déjà cité fait état d'informations recueillies auprès de l'association des administrateurs territoriaux et de l'annuaire édité par la revue « La Gazette ». Si le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux compte 17,4 % de femmes, une seule serait de directrice générale dans une région et cinq seulement dirigeraient les services des conseils généraux. Les femmes

représenteraient 16,6 % des secrétaires généraux des villes de 10 000 à 20 000 habitants et 10 % au-dessus de 40 000 habitants. L'insuffisance des informations plaide pour une analyse plus complète de la situation des collectivités très différentes selon leur niveau (régional, départemental, communal) et leur taille.

Dans son rapport, Anne-Marie Colmou souligne la forte féminisation du corps des directeurs d'hôpitaux. Entre 1985 et 1998, le nombre de femmes a plus que doublé passant (pour les trois premières classes) de 489 femmes à plus de 1 000 soit en pourcentage de 20,8 à 30,4 %.

Mais la répartition des femmes dans les trois classes n'est pas homogène. Elle est 16 % en première classe, 31 % dans la deuxième et 38 % dans la troisième. La répartition en classe dissimule ce qu'il faut bien appeler une forme de discrimination des fonctions dans la mesure où les femmes sont plus souvent dans des emplois d'adjoint que dans ceux de chef d'établissement. Anne-Marie Colmou rappelle que « *les nominations sur les postes de direction s'effectuent dans un cadre collégial fortement marqué par le corps politique local lui-même peu féminisé* ». Cependant, l'arrivée importante de femmes dans les emplois de la troisième classe liée à l'accroissement du nombre de femmes en formation devrait améliorer la situation des femmes dans les emplois supérieurs. Dans la fonction publique hospitalière comme dans les deux autres, la question se pose de savoir s'il faut accompagner le mouvement naturel en cours pour l'amplifier afin d'en accélérer l'évolution.

2. La structure de la magistrature

Parmi les agents de l'Etat, l'évolution de la féminisation de la magistrature constitue un exemple intéressant à observer tant par la rapidité du phénomène que des ambiguïtés de la situation.

Au 31 décembre 1980, parmi les 4 121 magistrats, il y avait 1 279 femmes soit 31 % de l'effectif du corps. Au 31 décembre 1998, on comptait 2 876 femmes sur les 6 088 magistrats (soit 47,2 %)¹.

Le seuil des 50 % devrait être très prochainement franchi. Or, il convient de souligner la rapidité de cette évolution. Les femmes n'ont pu avoir accès à la magistrature qu'à partir du moment où le droit de vote leur a été reconnu en 1945. La magistrature pourrait donc être présentée comme l'exemple d'une profession ayant, en quelque sorte, réussi son accession à la parité en un demi-siècle.

Cependant, si la féminisation du recrutement a eu pour conséquence la féminisation des emplois, la répartition entre les différentes fonctions et dans la hiérarchie ne se sont pas effectuées dans les mêmes conditions d'égalité².

C'est ainsi que l'on peut constater que les magistrates sont concentrées dans certaines fonctions :

- juge des enfants : 72 % ;
- juge en tribunal de grande instance : 68 % ;

¹ *Séries longues sur l'emploi dans la fonction publique*, Direction générale de l'administration de la fonction publique, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, septembre 2000.

² Anne Boigeol, *Les magistrates de l'ordre judiciaire : des femmes d'autorité*, Les cahiers du MAGE, 1/97.

- juge d'instance : 63 % ;
- juge d'application des peines : 62 %...

Elles ne sont présentes dans les fonctions de juge d'instruction ou de substitut qu'à 48 %, ce est qui approximativement le taux de féminisation de l'ensemble des magistrats.

Une répartition des tâches ou métiers selon les stéréotypes classiques se retrouve donc aussi dans la magistrature.

L'image du juge des enfants « super assistante sociale » reste attachée à une fonction qui exige de très nombreuses et solides compétences administratives, juridiques et sociales. Cette fonction est d'ailleurs dotée d'un important pouvoir de décision concentrant sur la même personne des pouvoirs de juge d'instruction et de juge.

De même, les femmes sont sur-représentées dans les fonctions de juge du siège dit du « siège pur ». Cette fonction est souvent présentée comme un travail essentiellement sur dossier, un travail juridique de recherche jurisprudentielle et de rédaction. De nature solitaire, il peut être réalisé... à la maison.

En revanche, les femmes sont minoritaires dans les fonctions de juge d'instruction qualifié, il est vrai, « d'homme le plus puissant de France » en raison des pouvoirs d'investigation ou concernant la liberté des personnes. Elles le sont aussi dans le Parquet, lieu de pouvoir par excellence. Maître de l'action publique et de l'opportunité des poursuites, le Parquet est caractérisé par un travail d'équipe impliquant les services de police et de gendarmerie au sein duquel « *la greffe des femmes paraît avoir été plus difficile à prendre* ¹ ».

Selon les travaux réalisés, les premières femmes magistrates ont eu une carrière nettement moins favorable que leurs collègues masculins². La structure par âge peut expliquer, du moins en partie, cette situation dans la mesure où les hommes sont plus nombreux dans les groupes les plus âgés.

La féminisation est désormais sensible au niveau des conseillers de Cour d'appel et de président de chambre à la Cour d'appel.

En 1995, la région parisienne comptait 49 % des femmes dans les fonctions de conseillers et 35 % dans celles de présidents de chambre. En province, la même année, les femmes représentaient 36 % des conseillers et 19 % de présidents de chambre. Globalement, les femmes restaient très faiblement représentées dans le Parquet : 17 %.

Par ailleurs, la part des femmes est d'autant plus importante dans les postes hiérarchiques que la catégorie à laquelle appartient, selon la typologie traditionnelle du ministère de la Justice, la juridiction est petite.

¹ Anne Boigeol, *Les magistrates de l'ordre judiciaire : des femmes d'autorité*, Les cahiers du MAGE, 1/97.

² Pour la promotion de 1960, un homme sur deux a atteint la catégorie la plus élevée de la magistrature et seulement une femme sur cinq.

Tableau 40 : Part des femmes dans les fonctions de présidente et de procureure

	Présidente	Procureure
« Petites » juridictions	26 %	23 %
« Moyennes » juridictions	9%	6 %
15 plus gros tribunaux	17 %	0 %

Source : Anne Boigeol, Les magistrates de l'ordre judiciaire : des femmes d'autorité, Les cahiers du MAGE, 1/97.

En 1995, sur l'ensemble des 33 Cours d'appel, on dénombrait deux femmes Premières Présidentes et aucune au poste de Procureur général. En 2000, la situation n'a guère évolué : le nombre des Premières Présidentes reste inchangé, une femme a été nommée Procureure générale.

Le plus haut niveau de la magistrature, la Cour de cassation ne s'ouvre aussi que lentement aux femmes. Hormis le passage de Simone Rozès (1984-1988), le poste de Premier Président reste occupé par un homme. Selon le Bottin administratif de l'an 2000, les six présidents de chambre de la Cour de Cassation sont des hommes. On dénombre 21 femmes au poste de conseiller sur 93 (22,6 %) et 3 femmes au poste d'avocat général sur 28 (10.7 %). Il est toutefois exact que les femmes sont majoritaires (56,3 %) parmi les conseillers référendaires en occupant 27 des 48 postes. Il faut cependant faire remarquer que les postes de conseillers référendaires ne peuvent pas être considérés comme des postes à part entière de la Cour de cassation. Sélectionnés à partir d'un système complexe tenant compte de l'ancienneté et après l'établissement d'une liste d'aptitude, les conseillers référendaires sont nommés pour dix ans non renouvelables. Ils ne peuvent revenir dans les emplois hors hiérarchie de la Cour qu'après avoir passé trois ans au moins dans les cours d'appel et tribunaux et figuré sur une liste d'aptitude. En d'autres termes, la féminisation majoritaire de ce corps ne remet pas en cause la pyramide hiérarchique masculine des emplois de la cour de cassation. Cependant, elle constitue un élément positif d'appréciation quant à l'existence d'un vivier où les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

Comme pour d'autres professions, la féminisation de la magistrature est présentée comme la conséquence du délaissement par les hommes d'une profession dévalorisée. En l'espèce, sont souvent citées comme raisons de cette évolution : une rémunération peu attractive, des conditions matérielles déplorables, le développement d'une justice de masse et répétitive (divorces, accidents de la circulation, petite délinquance...), le prestige des avocats d'affaires et de l'ENA...

Certains affirment que « *L'irruption massive des femmes dans la magistrature de proximité comporte en outre, surtout pour un corps d'autorité, une incertitude sur l'image de l'institution dont les représentants à l'échelon local, celui qui est le plus proche des justiciables, sont majoritairement féminins*¹ ».

Cependant, le paradoxe de ce raisonnement est que cette dévalorisation de la profession qui aboutit à une féminisation du fait d'un délaissement par les

¹ H. Haenel et J. Artuis, *Justice sinistrée : démocratie en danger*, Economica, 1991.

hommes s'accompagne du maintien des positions masculines dans l'institution, comme si la féminisation avait des limites hiérarchiques...

La coïncidence entre le franchissement prochain (ou vraisemblablement déjà réel) du seuil de 50 % de femmes et la forte médiatisation de la profession est aujourd'hui frappante. Des femmes juges d'instruction ont en charge des dossiers particulièrement délicats et importants. Cette situation génère une activité journalistique sans précédent et la télévision après nous avoir montré dans des séries télévisées l'assistante sociale du lycée, « Madame la proviseure », « Madame la Commissaire »... nous fait découvrir « Madame la Juge ». Pure fiction télévisuelle ou strict reflet de la réalité ? Toujours est-il que la féminisation des emplois est en train d'apparaître, de devenir publique et que sa médiatisation est aussi un signe de prise en compte du phénomène par la société. Le véritable changement serait maintenant l'ouverture de l'accès à la hiérarchie.

3. Les cabinets ministériels

Les cabinets ministériels occupent une situation particulière au sein de l'administration. Composés des proches collaborateurs des ministres auxquels ils sont politiquement liés, les cabinets sont aussi les interlocuteurs habituels de la haute administration dont ils sont, le plus souvent, majoritairement issus.

La composition des cabinets ministériels et, par exemple, son degré de féminisation, peut, à la fois, refléter la situation de la haute administration et marquer une volonté politique du ministre d'accorder une attention particulière à cette question qui présente une certaine actualité.

Au sein des cabinets ministériels, les mouvements de personnes sont importants et permanents. De plus, la composition des cabinets est, dans la pratique, nettement supérieure à celle prévue par les textes officiels¹. Néanmoins, il est apparu intéressant de réaliser une rapide analyse de la composition des cabinets ministériels à partir d'une brochure éditée régulièrement par une société spécialisée². Cette liste prise en compte est celle du 12 septembre 2000. Elle est donc antérieure au dernier remaniement ministériel du 18 octobre 2000.

¹ La composition des cabinets ministériels est régie par le décret n° 48-1233 du 28 juillet 1948 modifié par le décret n° 51-1030 du 21 août 1951. La circulaire du 8 avril 1992 fixe l'effectif des collaborateurs (y compris les secrétariats particuliers et les attachés parlementaires) à 15 pour un ministre d'Etat, 12 pour un ministre, 9 pour un ministre délégué et 7 pour un secrétaire d'Etat.

² *Les cabinets ministériels*, brochure n° 274 de septembre 2000 publiée par la société portant le même nom.

Sur les 537 membres de cabinets ministériels recensés, on dénombre 176 femmes soit environ le tiers de l'ensemble (32,8 %). Le nombre de femmes est variable selon les cabinets ministériels.

Tableau 41 : Répartition du nombre de cabinets selon le pourcentage de femmes

Nombre de cabinets comptant ... % de femmes	
Plus de 50 %	5
De 40 à < 50 %	7
De 30 à < 40 %	7
De 20 à < 30 %	13
< 20 %	1

Source : *Les cabinets ministériels/CES*.

57 % des ministres (19 sur 33) ont un cabinet comptant au moins 30 % de femmes mais 14 ministres ont un cabinet comprenant moins de 30 % de femmes. Parmi ces derniers, figurent les secteurs ministériels considérés comme les plus importants : Premier ministre, ministre de l'économie et des finances, de la justice, de l'intérieur, de la défense, des affaires étrangères...

En général, cette présence moindre des femmes dans les cabinets ministériels est à l'image de la situation des femmes dans le ministère lui-même. En effet, compte tenu des attributions exercées, des ministères sont majoritairement composés d'hommes : tel est le cas des ministères de l'intérieur (police) et de la défense (armées).

Dans certains ministères, l'existence de corps techniques¹ à composante essentiellement masculine peut constituer un obstacle au développement de la présence des femmes : ministère de l'industrie, de l'équipement, des transports du logement, de l'environnement... Enfin, dans d'autres ministères pourtant féminisés comme les ministères des affaires étrangères et de la justice, ce sont d'autres types de réticences ou résistances qui peuvent expliquer la moindre présence des femmes dans l'encadrement comme dans les cabinets.

Le tableau comparatif entre le taux global de féminisation par ministère² et celui des cabinets ministériels fait apparaître la persistance d'une inadéquation souvent importante par rapport à la réalité des administrations et à son évolution.

¹ Corps d'ingénieurs (ingénieurs des mines...) ou de techniciens.

² Taux de féminisation par ministère (titulaires et non titulaires). Enquête sur les fichiers de paie INSEE citée dans le rapport d'Anne-Marie Colmou (février 1999).

Tableau 42 : Taux de féminisation des ministères et des cabinets ministériels

Ministères	Taux de féminisation		Taux de féminisation des Cabinets
	1980	1998	
Affaires sociales	75,5	71,2	47,6 (Mme Aubry), 53,8 (Mme Gillot) 45,5 (Mme Péry), 42,9 (M. Bartolone) 42,9 (Mme Royal),
Education	63,6	65,2	29 (M. Lang), 33,3 (M. Mélenchon),
Finances	58,8	62,2	23,1 (M. Fabius), 26,7 (Mme Parly),
Anciens combattants	63,4	61,3	33,3 (M. Masseret)
Premier ministre	49,5	56,1	25 (M. Jospin), 30,8 (M. Sapin), 60 (M. Queyranne)
Culture	46,9	53,2	66,7 (Mme Tasca)
Justice	46,9	49,7	23,5 (Mme Guigou)
Agriculture	38,5	47,4	40 (M. Glavany)
Enseignement supérieur	36,3	44,8	29 (M. Lang)
Industrie	45,8	44,6	33,3 (Mme Lebranchu), 23,1 (M. Pierret), 33,3 (M. Schwarzenberg), 50 (M. Huwart),
Affaires étrangères	36,8	42,2	23,5 (M. Védrine)
Dom Tom	40,6	41,7	23,1 (M. Paul)
Jeunesse et sports	41,2	40,3	35,3 (Mme Buffet)
Transports	23,4	28,7	28 (M. Gayssot)
Équipement	21,6	27,4	28 (M. Gayssot) 30 (M. Besson), 20 (Mme Voynet),
Intérieur	16,4	26,6	20 (M. Vaillant)
Coopération	25,4	20,7	50 (M. Josselin)
Total	52,8	55,9	

Source : *Les cabinets ministériels/CES*.

Il est bien évident que la féminisation d'un ministère ne constitue pas un critère obligatoire pour déterminer la féminisation du cabinet du ministre. Néanmoins, il peut être constaté que les ministres font appel, en raison de leurs compétences techniques, de façon majoritaire aux agents ou fonctionnaires de ce ministère. Il aurait été logique de constater une féminisation plus importante des cabinets des ministères les plus féminisés comme par exemple : éducation nationale, justice, affaires sociales, affaires étrangères...

Par ailleurs, il faut constater que la présence de femmes au Gouvernement¹ n'emporte pas obligatoirement une présence plus grande de femmes dans les cabinets ministériels concernés.

La composition de cabinets de ministres femmes permet d'émettre l'hypothèse que leurs titulaires ont veillé à respecter ou approcher de la parité :

¹ Le Gouvernement était alors composé de 33 membres dont 11 femmes : cinq femmes ministres, une femme ministre déléguée, cinq femmes secrétaires d'Etat.

Mmes Tasca (61,1 %), Gillot (53,8 %), Aubry¹ (47,6 %), Royal (42,9 %) et Péry (45,5 %). Les cabinets de Mmes Buffet et Lebranchu comportent environ 1/3 de femmes.

Dans les quatre autres cabinets de femmes ministres, la proportion de femmes est inférieure à 30 % : Le cabinet du ministre de la justice, secteur féminisé à hauteur de 49,7 % ne comporte que quatre femmes sur dix-sept membres (23,5 %), ceux de Mmes Voynet, Parly et Demessine n'en comportent respectivement que 20 %, 26,7 % et 27,3 %.

Même si le pourcentage de femmes est supérieur dans les cabinets des ministres femmes (38,4 %) à ce qu'il est dans les cabinets des ministres hommes (30,5 %), l'écart de huit points - sans être négligeable - ne permet pas d'avancer ou de confirmer l'hypothèse d'une stratégie offensive délibérée des femmes ministres en faveur de la féminisation de leur cabinet.

Outre le nombre de femmes présentes dans les cabinets ministériels, il convient d'examiner les fonctions occupées.

Un regroupement en neuf postes a été effectué à partir des indications de fonctions. Il n'a pas été établi de distinction entre les fonctions de conseiller et celles de conseiller technique et l'ensemble des fonctions relatives à la communication (conseiller technique, conseiller, conseiller particulier, chargé de mission...) ont été rassemblées en une même catégorie.

¹ Il faut noter l'existence de cinq postes vacants au cabinet du ministre de l'emploi et de la solidarité.

Tableau 43 : Répartition des membres des cabinets ministériels selon la fonction exercée et le sexe

	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Directeur de cabinet	30	2	32	6,3
Directeur de cabinet adjoint	18	9	27	33,3
Conseillers	227	91	318	28,6
Chargé de mission	19	6	25	24,0
Communication	13	27	40	67,5
Chef de cabinet.	26	9	35	25,7
Chef de cabinet adjoint	12	9	21	42,9
Secrétariat particulier	2	13	15	86,7
Assistant parlementaire	14	10	24	41,7
Total	361	176	537	32,8

Source : Les cabinets ministériels/CES.

Le taux de féminisation des cabinets ministériels de l'ordre du tiers recouvre, dans la réalité, une disparité et une inégalité des fonctions exercées.

C'est ainsi qu'il n'existe que deux femmes directrices de cabinet sur l'ensemble des 33 départements ministériels et qu'il n'y a que neuf directrices adjointes de cabinet sur 27 postes dont cinq auprès de ministres et trois auprès de secrétaire d'Etat. Encore faut-il faire remarquer :

- que la directrice du cabinet de la secrétaire d'Etat chargée du budget est en même temps directrice adjointe du cabinet du ministre des finances et ;
- que la directrice de cabinet d'une secrétaire d'Etat (Mme Gillot) est aussi conseiller technique au cabinet de la ministre de tutelle (Mme Aubry)¹.

Dans ces conditions, la nécessité d'instaurer entre cabinet du ministre et du ou des secrétaires d'Etat au sein d'un même département ministériel, une véritable coordination peut paraître confiner à la mise sous tutelle.

Les chefs de cabinet sont, dans 75 % des cas, masculins mais les chefs adjoints de cabinet sont, quatre fois sur dix, des femmes.

Le secteur de la communication est composé, à proportion presque des deux tiers, de femmes et le poste de secrétariat particulier est monopolisé par des femmes (87 %). Si on tient compte du fait que ces emplois de la communication et du secrétariat sont « naturellement » (c'est à dire dans le secteur privé comme dans le secteur public) plus féminisés que les autres types d'emplois, il faut constater que l'inclusion de ces emplois parmi les membres de cabinet a pour effet d'accroître la présence des femmes dans les cabinets ministériels.

Le fait de retrancher ces emplois du nombre total des membres des cabinets ministériels ramène la proportion de femmes à environ 28 % seulement au lieu de 32,8 %. Les emplois susceptibles de « peser » au sens politique, au sein des cabinets ministériels, ne sont donc détenus par des femmes que dans moins du quart de l'ensemble : ceci correspond, à peu près, à la présence des femmes dans les emplois de conseillers et conseillers techniques.

¹ Il faut noter que les directeurs de cabinet (hommes) de trois secrétaires d'Etat sont aussi membres du cabinet du ministre des finances en qualité de chargés de mission.

La féminisation des cabinets ministériels est donc à l'image de celle de la haute Fonction publique et le discours politique sur la parité ne s'est manifestement pas concrétisé dans le choix des collaborateurs et collaboratrices des ministres.

Un phénomène mérite d'être relevé : la présence des femmes dans les cabinets ministériels et celle des femmes dans le Gouvernement a été, au cours de ces dernières années, en constante progression. De 1980 à 1997, la part des femmes dans les cabinets ministériels a été supérieure à celle des femmes dans le Gouvernement¹ dans une proportion du simple au double. Depuis le Gouvernement Jospin de 1997, la part des femmes ministres est supérieure à celle des femmes dans les cabinets ministériels et les courbes aujourd'hui se rejoignent : 33 % de femmes ministres et 32,8 % de femmes dans les cabinets ministériels.

On peut se demander, sans qu'il soit possible d'étayer cette observation ou hypothèse par une approche plus qualitative, si la société politique ou administrative ne marque pas – de façon consciente ou inconsciente –, dans un rapport 1/3 : 2/3, une sorte de palier, voire même, un seuil qu'il sera difficile de franchir ?

4. Le cas particulier des conseils généraux des grands corps techniques

Il existe dans certains ministères des organismes qui, à l'instar des corps d'inspection générale sont placés directement sous l'autorité du ministre. Ils peuvent être dotés de pouvoirs d'inspection et de contrôle ou d'enquête notamment auprès des services déconcentrés et servir de conseil pour les autorités.

Les conseils généraux sont composés de hauts fonctionnaires issus des grandes écoles scientifiques et forment ainsi une institution qui constitue une autorité morale dans le milieu professionnel concerné veillant aux intérêts du corps.

Les informations qui nous ont été communiquées montrent dans les cinq conseils généraux consultés une absence quasi totale de femmes : 12 femmes sur les 352 postes recensés.

¹ A l'exception du Gouvernement Juppé de 1995 qui a comporté, pour une durée éphémère, douze femmes.

Tableau 44 : Répartition dans les conseils généraux selon le sexe

Conseil général de...	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
l'agronomie	46	95,8	2	4,2	48
du génie rural, des eaux et forêts	126	100	0	0	126
des mines	20	100	0	0	20
des ponts et chaussées	130	95,6	6	4,4	136
vétérinaire	30	88,2	4	11,8	34
Total	352	96,7	12	3,3	364

Source : Enquête CES – septembre 2000.

Le conseil général des mines et le conseil général du génie rural, des eaux et forêts ne comprennent aucune femme. Le conseil général de l'agronomie en compte deux, le conseil général des ponts et chaussées six et le conseil général vétérinaire, quatre.

Certes, ce type d'institution accueille les hauts fonctionnaires ayant atteint le dernier grade de leur corps (ingénieur général) et outre le fait que le nombre en est limité, les femmes n'ont pas encore atteint ce grade.

Ainsi le corps des ingénieurs du génie rural, des eaux et forêts compte 1244 fonctionnaires dont 217 femmes (17,4 %) et aucune n'a l'âge requis pour atteindre le grade d'ingénieur général.

Il est de même des membres du conseil général des ponts et chaussées composé à plus de 70 % d'inspecteurs généraux des ponts et chaussées, grade ne comprenant encore aucune femme. Il serait possible de faire remarquer que, de fait, 30 % des postes peuvent donc être attribués à des fonctionnaires non encore inspecteurs généraux au nombre desquels pourraient figurer des femmes...

Dans son rapport, Anne-Marie Colmou met l'accent sur la source essentielle de cette situation à savoir la faible part de femmes issue de l'Ecole nationale des ponts et chaussées (ENPC). Pour la décennie 1987 – 1996, l'effectif total des ingénieurs civils des ponts et chaussées est de 1 386 dont 166 femmes soit 12 %.

Pour la même décennie, le recrutement des ingénieurs civils issus de l'Ecole polytechnique et de l'Ecole normale supérieure est de 295 dont 23 femmes soit 7,4 %.

Un phénomène identique peut être observé au conseil général des mines composé de vingt membres, ingénieurs généraux de plus de cinquante ans, à l'exclusion de toute femme. Il est vrai que les femmes ne sont entrées dans le corps des mines qu'à compter de l'ouverture de l'Ecole polytechnique aux femmes en 1975. De ce fait, aucune femme n'est encore ingénieure générale.

Mais la difficulté principale réside dans le mode d'accès au corps des mines et à la faible part des femmes.

Tableau 45 : Entrées dans le corps des mines de 1975 à 1998

	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Ecole Polytechnique	247	95,7	11	4,3	258
Ecole Normale Supérieure	60	82,2	13	17,8	73
Ecole des mines de Paris	40	81,6	9	22,5	49
Total	347	91,3	33	8,7	380

Source : Anne-Marie Colmou.

Il est particulièrement frappant de constater qu'en 23 ans, trente-trois femmes seulement ont accédé au corps des mines : onze après l'Ecole polytechnique, onze après l'ENPC et neuf après l'Ecole des mines de Paris.

Compte tenu du faible nombre de femmes présentes dans ces grandes écoles, il est exclu que la féminisation progresse de façon significative et rapide. Aucun bouleversement n'est actuellement prévisible dans ce type de pyramide.

Cette observation n'est cependant pas valable pour tous les conseils généraux. Certains comme le conseil général de l'agronomie et le conseil général vétérinaire devraient voir modifier leur composition à des échéances plus rapprochées.

Le conseil général de l'agronomie ne comporte que deux femmes sur quarante-huit membres. Nous retrouvons le même phénomène relatif aux conditions de grade ou d'âge d'entrée dans le grade le plus élevé. Mais la féminisation constatée dans le recrutement dans les grandes écoles agronomiques va accélérer le mouvement de nomination et de promotion. Les contrôleurs généraux vétérinaires dont le conseil général vétérinaire est composé de trente-quatre membres dont quatre femmes sont nommés parmi les membres d'un corps resté pendant longtemps à dominante masculine. La féminisation du recrutement des écoles vétérinaire où les femmes sont désormais majoritaires va conduire à une féminisation plus grande de la profession et a terme à inverser la situation. Actuellement, 24 % des directeurs des services vétérinaires (services déconcentrés) sont des femmes. En revanche, les responsables de service qui constituent le vivier des futures promotions sont à 55 % des femmes.

Ces exemples montrent que s'il est possible de modifier des règles statutaires pour entamer une stratégie volontariste de féminisation de corps que certains peuvent juger monolithiques, la solution durable réside plus fondamentalement dans l'orientation des filles et leur accès aux formations scientifiques supérieures.

CHAPITRE II

UNE INSUFFISANTE PARTICIPATION DES FEMMES AUX DIALOGUE SOCIAL

I - LA PART DES ADHÉSIONS FÉMININES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES ET AUX ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

Pendant de nombreuses années, les questions relatives à la situation des effectifs des organisations syndicales et professionnelles ont été considérées comme relevant du domaine exclusif de la gestion interne des organisations. De ce fait, il fallait attendre la tenue des congrès nationaux pour avoir, à travers les rapports moraux et financiers, connaissance de données chiffrées au demeurant peu détaillées.

Depuis une dizaine d'années, les organisations syndicales et professionnelles ont entrepris des efforts de communication et de transparence en ce qui concerne leur situation en matière d'effectifs et en matière financière.

C'est dans ce cadre qu'il faut situer la démarche entreprise à l'occasion du présent rapport. En effet, il paraissait impossible de tenter de répondre à la question posée au Conseil économique et social par le Premier ministre sans demander aux organisations syndicales et professionnelles qui participent au dialogue social quelle place les femmes avaient au sein de leurs structures, comment ou par qui étaient-elles représentées, etc. Les réponses à ces questions permettent de savoir comment les problèmes féminins étaient pris en charge par les organisations.

Un questionnaire a donc été adressé aux organisations syndicales (CGT, CFDT, CGT-FO, CTFC, CFE-CGC et UNSA) et aux organisations professionnelles (MEDEF, CGPME, FNSEA, UPA) pour leur demander un certain nombre d'informations chiffrées sur la présence et la place des femmes.

L'objectif n'est pas de réaliser dans le cadre du présent rapport une analyse sociologique qui relève de la compétence d'autres instances et d'autres spécialistes. Il n'est pas non plus de décerner un prix de féminisme à telle ou telle organisation. Il s'agit plutôt de tenter de faire une synthèse de la situation au sein des organisations présentes quotidiennement dans le dialogue social dans le souci d'alimenter notre réflexion en vue de l'élaboration des propositions.

Il convient donc de saluer comme il se doit les efforts de transparence et de clarification entrepris et de remercier toutes les organisations qui ont répondu.

A - LES ORGANISATIONS SYNDICALES

La première question qui se pose est de savoir quelle est la part des femmes parmi les adhérents à l'organisation syndicale. L'histoire collective de l'organisation syndicale croise la démarche individuelle de l'adhérent et de l'adhérente en situation de travail dans une entreprise ou un organisme du secteur privé ou du secteur public. Il est donc inopérant d'établir une comparaison entre

les taux d'affiliation féminine fournis dans les réponses reçues mais il faut les apprécier dans une globalité de la situation brute ci-dessous :

- CGT : 28 %
- CFDT : 43 %
- CGT-FO : 45 %
- CFTC : 40 %
- CFE-CGC : 18,5 %
- UNSA : 60 %

Pour certaines organisations, ces taux sont tirés d'un recensement identifié (CGT, CFDT, CFE-CGC), pour d'autres, ils relèvent d'une estimation (CGT-FO, CFTC, UNSA).

Aucune extrapolation n'est possible à partir de ces différents pourcentages pour déterminer un taux global national d'adhésion féminine aux organisations syndicales. A travers ces pourcentages, transparaissent les spécificités de chacune des organisations syndicales : importance du secteur d'activité économique (industrie, tertiaire...), poids du secteur public, part des catégories socioprofessionnelles (cadres, enseignants...).

D'une manière générale, il faut cependant constater que la part des femmes au sein des organisations est inférieure à leur présence réelle dans la population active et dans le monde du travail. L'adhésion à une organisation syndicale est majoritairement une affaire d'hommes.

B - LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

La situation des organisations professionnelles ne peut être appréciée à l'aune des organisations syndicales. Il y a, certes, à la base d'une adhésion à une organisation professionnelle, la démarche individuelle d'une personne – homme ou femme – dirigeant d'une entreprise quelle qu'en soit la forme juridique. Mais il s'agit à l'exception du secteur artisanal surtout d'un engagement de l'entreprise qui s'opère essentiellement en fonction de l'activité économique.

Dès lors, l'établissement de statistiques sexuées au niveau de l'adhésion ne présente pas d'intérêt mais prend tout son sens au niveau de la représentation des entreprises dans les différentes instances de l'organisation professionnelle.

II - LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES DÉCISIONNAIRES DE CES ORGANISATIONS

A - LES ORGANISATIONS SYNDICALES

1. Les congrès

Evènement syndical périodique majeur, les congrès des confédérations réunissent plusieurs centaines de délégués. Dans quatre organisations (sur six), il a été possible de constater que la part des femmes avait progressé au cours des trois derniers congrès, c'est à dire *grosso modo*, au cours des huit dernières années.

La moitié des organisations (CGT, CFDT, UNSA) ont une participation féminine égale à environ au quart du congrès ; la CGT-FO et la CFTC font état d'une participation supérieure (45 et 31,2 %) et la CFE-CGC d'une participation inférieure (8,7 %).

2. Les instances délibérantes intermédiaires

On trouve dans les structures syndicales, un premier niveau de responsabilités (comité ou conseil national, comité confédéral) comportant de 150 à 250 membres. La représentation des femmes dans ce type de structures est proche de celle des congrès à l'exception de la CGT-FO pour laquelle le taux baisse nettement par rapport à celui de son congrès (8,8 %) et de la CFE-CGC où il est, au contraire, sensiblement supérieur (17,5 %). Cependant pour cette dernière organisation, le nombre de membres du comité confédéral est moins important que celui des autres syndicats.

Pour l'ensemble des organisations, l'instance nationale de direction, en quelque sorte le conseil d'administration qui peut recevoir une dénomination¹ différente selon les syndicats comporte, en moyenne, une représentation féminine de l'ordre du quart. Cependant, il existe un écart assez important puisque trois organisations ont un taux supérieur à 25 % (CGT, CFE-CGC, CFDT) et trois un taux nettement inférieur (UNSA, CFTC, CGT-FO). Cette instance comporte, en général, une quarantaine de membres à l'exception de la CGT où la commission exécutive réunit à quasi parité les quatre-vingt-dix hommes et femmes.

3. L'exécutif

Quelle que soit l'organisation, l'exécutif² est composé d'un nombre restreint d'élus de l'ordre de dix à vingt. La part des femmes est là encore, très variable. Une organisation ne comporte aucune femme au sein de son secrétariat national (UNSA) ; la CFE-CGC en compte une ; la CFDT³ et la CFTC, deux ; la CGT-FO trois et la CGT huit.

4. Les fédérations

Le nombre des fédérations est différent selon les organisations syndicales : plus de trente pour la CGT-FO (33) et la CGT (31), une vingtaine pour la CFDT (21), la CFTC (20) et la CFE-CGC (27). L'UNSA, née en 1993, est structurée non directement en fédérations mais en huit pôles, regroupement par secteurs d'activités professionnelles.

Le nombre de femmes élues au poste de secrétaire général de fédération (ou de ce qui en tient lieu) est de deux à l'UNSA (sur 8 postes), à la CFTC (sur 20 postes) et à la CGT-FO (sur 21 postes) ; de trois à la CGT (sur 31 postes) ; quatre à la CFE-CGC (1 sur 27 postes) et cinq à la CFDT (sur 21 postes).

¹ Commission exécutive à la CGT et à la CGT-FO, bureau national à la CFDT et à l'UNSA, conseil confédéral à la CFTC et délégués nationaux à la CGC.

² Bureau confédéral à la CGT, à la CGT-FO, à la CFTC ; commission exécutive à la CFDT ; direction confédérale à la CFE-CGC et secrétariat national à l'UNSA.

³ Parmi les deux femmes de l'exécutif de la CFDT figure sa secrétaire générale.

5. Les structures locales

5.1. Les unions régionales

Les unions régionales ou comités régionaux sont au nombre de 21 à 26 selon les organisations¹. Il y a, à la CGT, trois femmes secrétaires générales d'unions régionales et la CFDT, la CFTC et la CGC en comptent deux et l'UNSA, une seule.

5.2. Les unions départementales

Sauf la CFTC et l'UNSA qui comptent une vingtaine de secrétaires générales à la tête des unions départementales, les autres organisations n'en comportent que huit soit environ 8 % de l'ensemble.

6. Autres structures

Il existe au sein des organisations d'autres structures spécifiques (pour les cadres, pour les retraités...) mais le manque d'homogénéité des réponses ne permet pas de réaliser des rapprochements.

Il en est de même d'une tentative de déterminer la place et la part des femmes dans les délégations lors des actuelles négociations avec le MEDEF. Tous les groupes de travail n'étant pas encore constitués, l'établissement d'une statistique globale n'est pas pertinente.

En revanche, il est intéressant d'observer que le taux de féminisation de la représentation des syndicats à la Commission nationale de la négociation collective (CCNC) est de l'ordre de 20 – 25 % pour la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC et est égale ou supérieure à 50 % pour la CGT-FO et la CGT (66 %).

En ce qui concerne la composition du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, la représentation formée par les organisations syndicales est entièrement féminisée.

La part des femmes au sein des organisations syndicales et dans leurs instances dirigeantes n'est, certes, pas à la hauteur de leur présence dans la population active. Elle n'est cependant pas négligeable. Dans une première période, l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail et l'action des mouvements de femmes ont eu une influence sur les organisations syndicales concourant à la prise en charge de leurs revendications. On peut considérer que dans un deuxième temps, c'est la part des femmes qui a commencé à croître au sein des organisations dont certaines se sont données non seulement des objectifs chiffrés mais aussi des méthodes de travail mettant concrètement en œuvre la mixité. La diversité des statistiques qui reflètent l'histoire des syndicats peut être interprétée comme le signe non d'une prise de conscience mais d'une dynamique en progression

B - LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

Ainsi que l'a montré la recherche effectuée dans le fichier DIANE, neuf fois sur dix, la direction de l'entreprise est assurée par un homme. Il est donc

¹ Sauf à la CGT-FO où il n'y a pas, statutairement parlant, d'unions régionales.

logique quand on examine le taux de féminisation des instances des organisations professionnelles d'employeurs de le trouver très faible.

La composition de l'instance nationale du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) fait ressortir la présence d'une femme sur les douze postes de vice-présidents, de quatre femmes sur les 45 membres du conseil exécutif, de 52 femmes dans l'assemblée permanente (de 727 membres : 7,2 %) et de seize femmes dans l'assemblée générale (sur 560 soit 2,9 %). Rapportée à l'ensemble de l'instance nationale, la part des femmes est de l'ordre de 5 %.

Sur les 78 fédérations professionnelles, une seule femme a accès aux fonctions de présidente et quatre seulement sur les 168 structures territoriales.

Au sein de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) la part des femmes dans les instances locales est plus élevée : en moyenne de l'ordre de 10/12 % pour les différents postes qui les composent.

L'Union professionnelle artisanale (UPA) compte deux femmes sur les 16 membres de son Conseil national et parmi les 51 présidences de fédérations ou syndicats, se trouvent sept femmes (13,7 %). Par contre, cinq femmes seulement président aux destinées des structures départementales.

Le conseil d'administration de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) comporte six femmes (soit 8,7 %), quatre femmes siègent au bureau (sur 37) et une femme détient une des neuf vice-présidences. Si une seule femme assure une présidence au niveau des structures départementales, il convient de préciser qu'il existe dans la quasi-totalité des départements une commission spécifique aux agricultrices.

D'une façon générale la représentation des femmes dans les instances des organisations professionnelle d'employeurs est, en quelque sorte, conforme aux observations effectuées sur les femmes à la tête des entreprises : une présence faible et inversement proportionnelle à la taille des entreprises.

La représentation des femmes dans les organisations professionnelles est, en quelque sorte, conforme aux statistiques relatives à la présence des femmes à la tête des entreprises.

III - LEUR DÉSIGNATION DANS LES DIFFÉRENTES ORGANISATIONS PARTICIPANTS AU DIALOGUE SOCIAL

A - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES

Si la représentation du personnel dans les entreprises sous toutes ses formes : délégués du personnel, membres des comités d'entreprise, délégués syndicaux... est régulièrement observée notamment par le ministère chargé du travail, l'analyse par sexe ne semble pas faire l'objet d'une attention particulière ni donner lieu à des recherches véritables et exhaustives au plan national. Les informations sont donc fragmentaires.

En ce qui concerne les délégués du personnel, les études régulièrement publiées par la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) font état de la -lente- progression de la part des femmes :

- 26 % en 1985 ;

- 27 % en 1988 ;
- 28 % en 1994¹.

En ce qui concerne les membres des comités d'entreprise, une enquête est menée par l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et la DARES sur la situation des comités d'entreprise en 1995. L'enquête porte sur 27 600 comités d'entreprise ou d'établissement couvrant quelque six millions de salariés.

Sa publication sera du plus haut intérêt mais il est possible de faire état de premières indications² qui ont été communiquées au Conseil national de l'égalité professionnelle.

Il faut noter que quatre fois sur dix, les comités d'entreprise ont une femme comme secrétaire. Cette information est particulièrement intéressante car elle fait apparaître une cohérence avec la répartition par sexe des salariés électeurs. Ces comités d'entreprise animés par des femmes concernent environ deux millions de salariés soit 31 % de l'ensemble de l'échantillon.

Au delà de cette répartition, l'enquête permet d'avoir une idée de la féminisation des équipes qui composent le comité d'entreprise :

- dans 28 % des comités d'entreprise, le nombre d'élues est supérieur à celui des élus ;
- dans 61 % des comités d'entreprise, le nombre des élues est inférieur à celui des élus ;
- dans 11 % des comités d'entreprises, le nombre des élues égale celui des élus.

Les secrétaires femmes se trouvent, naturellement serait-on tenté d'ajouter, dans des établissements féminisés : 62 % des secrétaires femmes travaillent avec des salariés majoritairement féminins. Cependant, l'enquête fait apparaître que plus du tiers de ces femmes exercent leur mandat dans des établissements à prédominance ou à majorité masculine.

Le dépouillement de l'enquête permettra de vérifier les premières tendances constatées selon lesquelles les secrétaires femmes se rencontreraient de façon plus significative dans les entreprises les plus petites, dépourvues de présence syndicale, comportant des salariats plus jeunes et dans ces comités d'entreprise récents. De même, l'existence d'un mandat syndical externe à l'établissement reste une activité essentiellement réservée à un secrétaire homme d'un comité d'entreprise composé majoritairement d'hommes.

Au stade actuel de publication des travaux, cette enquête apporte des éléments nouveaux sur l'existence d'un certain clivage entre hommes et femmes secrétaires de comités d'entreprise recoupant syndiqués et non-syndiqués. La syndicalisation semblerait rester une affaire d'hommes. Il faut cependant attendre la fin du dépouillement pour avoir une vision plus complète de la situation.

¹ Les délégués du personnel en 1994, premières informations et premières synthèses n° 96-10-44 - 1, DARES - Ministère du travail et des affaires sociales.

² *La place des femmes dans les comités d'entreprise*, Note intermédiaire, IRES, 20 janvier 2000.

1. Les Conseils économiques et sociaux

Les conseils économiques et sociaux qu'ils soient européen, national ou régionaux, de par leur histoire et leur composition, sont ou se veulent représentatifs de la société civile dont les femmes sont une composante essentielle à travers les organismes appelés à participer.

1.1. Le Comité économique et social européen¹

Sur les 222 membres que comporte le Comité économique et social européen, il y a 40 femmes (soit 18 %).

Le bureau du Conseil économique et social européen comporte 24 membres dont trois femmes : la présidente, une vice-présidente et un autre membre. Aucune femme ne détient un mandat de présidente des cinq sections spécialisées. Trois vice-présidences sont assurées par des femmes.

Force est de constater que la délégation de la France avec celle de la Belgique et du Luxembourg ne comporte actuellement aucune femme. Or, les délégations du Royaume-Uni, de l'Italie et de l'Allemagne qui comptent le même nombre total de membres (24) ont respectivement huit, cinq et quatre femmes.

La composition traditionnelle des délégations se divise en trois groupes : les employeurs, les travailleurs et les activités diverses. L'importance du champ couvert rend difficilement compréhensible l'absence de femme dans la délégation française.

1.2. Le Conseil économique et social

La féminisation du Conseil économique et social du Palais d'Iéna se situe actuellement au même niveau que celle de son homologue européen : 44 femmes sur 231 membres soit 19 %. Il faut rappeler que la représentation féminine à l'Assemblée nationale est de 11 % et de 6 % au Sénat.

L'évolution au cours des cinquante dernières années a été particulièrement lente. Un saut quantitatif s'est effectivement produit lors de la mandature de 1979 concrétisé par un doublement du nombre de femmes. Mais il reste, compte tenu de la faiblesse de l'effectif de départ, limité. Dans une période où a été mis en place le secrétariat d'Etat à la condition féminine, où le Conseil économique et social a été amené à réfléchir à plusieurs reprises sur des aspects de la féminisation des emplois, on aurait pu légitimement s'attendre une meilleure prise en compte des femmes dans la composition des groupes².

Le seuil de 10 % de femmes (soit 23 femmes sur 230 !) a été franchi en 1984 vraisemblablement sous l'influence de la loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il ne s'agit pas d'une conséquence juridique mais d'un « effet d'entraînement ».

¹ *La représentation des femmes dans les conseils économiques et sociaux – Etat des lieux*, 1999, Régine Saint-Criq.

² *Projet de loi relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes*, avis adopté le 31 octobre 1972 sur le rapport d'Yves Chaigneau, *Problèmes posés par l'emploi des femmes*, avis adopté le 21 novembre 1973 sur le rapport d'Evelyne Sullerot.

Il faut attendre 1999 et le débat sur la parité en politique pour que soient nommées au Conseil économique et social, 44 femmes sans toutefois atteindre le seuil fatidique de 20 %.

Tableau 46 : Evolution depuis 1954 du nombre et de la part des femmes dans l'ensemble des conseillers

Mandatures	Conseillers	Dont femmes	% de femmes
1954-1959	205	3	1,5 %
1959-0964	205	4	2,0 %
1964-1969	200	4	2,0 %
1969-1974	200	7	3,5 %
1974-1979	200	7	3,5 %
1979-1984	200	16	8,0 %
1984-1989	230	23	10,0 %
1989-1994	231	26	11,3 %
1994-1999	231	28	12,1 %
1999-2004	231	44	19,0 %

Source : Marlène Roulet, *Femmes et hommes au Conseil économique et social*, 1999.

Cette situation donnerait à penser qu'un débat et une volonté politique, parfois alliés à des modifications législatives, sont indispensables pour provoquer une modification du comportement des instances appelées à procéder à des désignations. Il faut, en effet, rappeler que les 231 membres du Conseil économique et social sont désignés à raison de 70 % par les organisations socioprofessionnelles et à 30 % par le Gouvernement. D'une façon générale, ces deux catégories à la source des désignations n'ont pas réagi et ne réagissent encore pas très rapidement aux évolutions de la société.

Cependant, il faut souligner l'amélioration intervenue lors de l'installation de la nouvelle mandature de 1999.

D'une part, la majorité des groupes ont vu le nombre de femmes augmenter. Le nombre de ceux ne comportant aucune femme s'est réduit : ils ne sont plus que cinq dans cette situation.

D'autre part, le nombre de femmes dans les groupes en passant de 23 femmes en 1984 à 44 en 1999 marque une étape décisive dans le sens où on pourrait estimer que la « masse critique¹ » aurait été atteinte. La création, au sein du Conseil économique et social en mars dernier, d'une délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes serait l'aboutissement logique d'une présence désormais reconnue.

¹ Selon le dictionnaire Larousse, la masse critique se définit comme « la quantité minimale de substance fissile nécessaire pour qu'une réaction en chaîne puisse s'établir spontanément et se maintenir ».

Tableau 47 : Evolution du nombre et de la part des femmes dans chaque groupe sur les quatre dernières mandatures

	1984-1989		1989-1994		1994-1999		1999-2004	
Agriculture	1/31	3,2 %	1/31	3,2 %	3/31	9,6 %	3/31	9,6 %
Artisanat	0/10	0	0/10	0	0/10	0	1/10	10 %
Associations	1/5	20	1/5	20	2/5	40 %	2/5	40 %
CFDT	6/17	35,3 %	5/17	29,4 %	5/17	29,4 %	7/17	41,2 %
CFE-CGC	0/7	0	1/7	14,3 %	0/7	14,3 %	0/7	0
CFTC	1/6	16,7 %	1/6	16,7 %	0/6	0	1/6	16,7 %
CGT	4/17	23,5 %	4/17	23,5 %	4/17	23,5 %	4/17	23,5 %
CGT-FO	1/17	5,9 %	1/17	5,9 %	1/17	5,9 %	3/17	17,6 %
Coopération	0/10	0	0/10	0	1/10	10 %	1/10	10 %
Outre-Mer	0/8	0	0/9	0	0/9	0	4/9	44,4 %
Entreprises privées	0/27	0	0/27	0	0/27	0	0/27	0
Entreprises publiques	1/10	10 %	1/10	10 %	0/10	0	2/10	20 %
FEN/UNSA	0/4	0	2/2	100 %	0/4	0	0/3	0
Hors de France	0/4	0	¼	25 %	0/4	0	¼	25 %
Mutualité	0/4	0	0/4	0	0/4	0	0/4	0
Personnalités qualifiées	7/40	17,5 %	7/40	17,5 %	10/40	25 %	12/41	29,3 %
Professions libérales	0/3	0	0/3	0	0/3	0	0/3	0
UNAF	1/10	10 %	1/10	10 %	1/10	10	3/10	30 %
Total	23/230	10 %	26/231	11,3 %	28/231	12 %	44/231	19 %

Source : Marlène Roulet, *Femmes et hommes au Conseil économique et social*, 1999.

Parmi les 19 membres du Bureau du Conseil économique et social, on ne compte, comme dans la mandature précédente, qu'une seule femme.

Les femmes assurent la présidence de trois sections (section des affaires sociales, section du travail et section du cadre de vie) sur les neuf qui composent le Conseil économique et social mais il n'y a qu'une seule femme vice-présidente contre quatre antérieurement.

Aux côtés des 231 membres du Conseil économique et social viennent s'ajouter 72 membres de section désignés pour deux ans et qui tiennent en quelque sorte un rôle d'expert auprès d'une section. Les membres de section sont répartis en deux listes dites « Liste A » et « Liste B », de 36 personnes nommées en alternance d'une année sur l'autre.

Depuis 1993, la part des femmes nommées parmi ces membres de section oscille de 8 à 25 %. Cependant depuis 1999, cette part est montée à plus de 47 % (17 femmes sur 36 nominations), signe de l'intérêt porté par le Gouvernement à la féminisation de l'institution dans ses différentes composantes.

1.3. Les Conseils économiques et sociaux régionaux

La part des femmes dans les Conseils économiques et sociaux régionaux (CESR) apparaît globalement et en pourcentage, nettement inférieure à celle du Conseil économique et social puisqu'elle est deux fois moindre : 9,8 % avec 195 femmes sur 1998 conseillers.

La part des femmes n'était que de 8,3 % en 1994 (164 femmes sur 1 970 conseillers régionaux).

Sur les 600 membres des bureaux des CESR, on ne compte que 51 femmes soit 8,5 %. Aucune présidence n'est détenue par une femme, 16 femmes occupent des postes de vice-présidente (6,6 %), 13 femmes sont secrétaires (9,4 %) et 22 sont membres des bureaux sans autres fonctions (11,7 %).

La composition et les thèmes des commissions mises en place dans les Conseils économiques et sociaux régionaux varient selon les régions. Elles ont été, de plus, modifiées entre 1994 et 1999 ce qui ne permet pas de procéder à une observation suivie. Cependant, sur les 183 commissions existantes, les femmes n'exercent que neuf présidences, 22 vice-présidences et 12 secrétariats.

Là encore, la situation n'est que le reflet de la composition des groupes de représentation qui sont au nombre de quatre :

- le groupe des « entreprises et activités professionnelles non salariées » compte 24 femmes sur 79 membres (35 %) ;
- celui des « syndicats de salariés », 70 femmes sur 679 membres (10,3 %) ;
- le groupe de la « vie collective » : 78 femmes sur 478 (16,3 %) ;

proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses dans le groupe des personnalités qualifiées désignées par les préfets : 17 sur 69 soit 24,6 %. L'importance de l'augmentation des femmes dans ce dernier groupe depuis 1994, tendrait à montrer qu'une attention particulière a été portée par les représentants de l'Etat à la féminisation des désignation.

Il apparaît que la réticence à la féminisation des postes de membres des assemblées consultatives n'est donc pas une spécificité parisienne.

2. Les organismes consulaires

Les Chambres consulaires (Chambres d'agriculture, Chambres des métiers et Chambres de commerce et d'industrie) sont des institutions qui participent au fonctionnement de la vie économique. Elles représentent les intérêts de leurs mandats auprès des pouvoirs publics qui ne manquent pas de les consulter.

Les compagnies consulaires remplissent également un rôle important en matière d'enseignement et de formation professionnelle et sont aussi amenées à gérer des concessions comme, par exemple en ce qui concerne les chambres de commerce et d'industrie, concessions portuaires et aéroportuaires

Les membres en sont élus selon des règles propres à chaque compagnie. Compte tenu de la présence des femmes à la tête d'entreprises et d'exploitations dans des proportions plus importantes dans les entreprises de petite taille, un questionnaire avait été adressé aux chambres consulaires pour savoir si ces instances reflétaient cette constatation.

2.1. Les Chambres de commerce et d'industrie (CCI)

Le nombre des entreprises ressortissantes des CCI s'élevait lors des élections de 1997 à 1 867 277¹ dont 337 613 dans le commerce, 848 049 dans l'industrie et 68 615 dans les services

Les membres des 182 compagnies consulaires² réunies au sein de l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (AFCI) sont élus pour six ans et sont renouvelables par moitié tous les trois ans.

Les électeurs au nombre de 1 559 540 ont élus 4 418 chefs d'entreprise dont 43,3 % appartiennent au secteur de l'industrie, 34,2 % au secteur du commerce et 22,4 au secteur des services.

Il n'y a actuellement aucune femme dans les différentes fonctions de l'instance nationale, l'assemblée permanente des chambres françaises de commerce et d'industrie.

Au niveau des instances régionales (21), il n'y a pas de femmes dans le bureau à l'exception de quatre vice-présidences. Les assemblées générales comportent 34 femmes sur 494 (soit 6,9 %).

Dans les chambres à vocation, en général, départementale, les femmes détiennent :

- 5 présidences sur 183 soit 2,7 % (et 37 vice-présidences) ;
- 67 postes dans les bureaux sur 1 345 soit 5 % ;
- 243 sièges dans les assemblées générales sur 2 376, soit 8,9 %.

La part des femmes aux seins des différentes instances des CCI reste donc très inférieure à la part des femmes parmi les professions indépendantes et les employeurs. En effet, l'enquête emploi de 1999 fait état parmi ces actifs non salariés de 507 000 femmes et 1 405 000 hommes soit respectivement 73,6 % d'hommes et 26,4 % de femmes.

Les prochaines élections auront lieu le 20 novembre 2000. Les résultats permettront de voir l'évolution de la féminisation des CCI depuis 1997.

2.2. Les Chambres des métiers

Les chambres des métiers sont comme les CCI chargées de la représentation des intérêts généraux de l'artisanat dans leur environnement politique, économique et social. Les représentants sont élus tous les cinq ans au suffrage universel.

Sur 789 000 entreprises inscrites, en 1998, au registre des métiers, il y avait 522 000 personnes physiques (66 %) dont 82,8 % d'hommes et 17,2 % de femmes. Cette situation tient compte de la réalité à savoir la faible féminisation de certaines professions de l'artisanat (secteur du bâtiment, l'alimentaire...). En créant le statut de conjoint collaborateur, la loi de 1982 a permis aux femmes d'être inscrites au registre des métiers, d'être électrices et éligibles. 26 000 sur 552 000 entreprises individuelles ont choisi cette formule.

¹ Source : annuaire des CCI, 1998-1999-2000.

² 153 en métropole, 6 dans les départements d'outre mer, 2 dans les territoires d'outre mer et 21 chambres régionales.

Le bureau de la structure nationale, l'assemblée permanente des chambres des métiers, ne comporte que deux femmes dont une dans un des trois postes de vice-présidents.

Aucune femme n'exerce des fonctions de présidence et de vice-présidence dans les chambres régionales¹.

Sur l'ensemble des 106 chambres de métiers départementales, quatre femmes seulement occupent les fonctions de présidentes (3,8 %), 17 sur 318 sont vice-présidentes (5,3 %). Parmi les 640 membres de bureau, on trouve 83 femmes soit 13 %.

De ce fait, 17 chambres départementales sur 106 ont un femme vice-présidente (soit 16 % de l'ensemble des chambres) et 73 % des bureaux comportent au moins une femmes.

Les problèmes des conjoints qui, participant à la gestion de l'entreprise familiale, engagent leurs biens propres dans l'exploitation commune ont sensibilisé les couples et principalement les femmes. La loi du 10 juillet 1982 a tenté de remédier aux lacunes de la protection juridique et de la protection sociale et a fait apparaître l'existence et l'activité du conjoint. Cela explique une sensibilisation de la profession se manifestant par la création et le développement de commissions ou de groupes de travail spécifiques où prennent place de façon plus importante les femmes. Cette mobilisation expliquerait la part des femmes dans les instances estimée soit globalement de 12 % alors que la part des femmes chefs d'entreprise individuelle est de 17 %.

2.3. Les Chambres d'agriculture

Les chambres d'agriculture ont une vocation semblable à celle des chambres des métiers et des chambres de commerce et d'industrie et adaptée au secteur économique concerné.

L'instance nationale ne comporte que trois femmes dont une au poste de vice-présidente et une au sein du bureau (sur 65 : 1,5 %).

Parmi les vingt et une chambres régionales, on ne trouve que dix femmes dont une seule vice-présidente (sur 64 : 1,6 %) et neuf membres de bureau (sur 119 : 7,6 %).

Au niveau départemental, deux femmes sont présidentes sur 94 postes (2,1 %), 26 vice-présidentes sur 107 (24,3 %) et 71 femmes membres de bureau sur 872 (8,1 %).

3. Les Conseils de prud'hommes

Les conseils de prud'hommes constituent, dans le paysage social de la France, un cas particulier. Juridiction naturelle de premier instance des conflits individuels du travail, le conseil de prud'hommes est un tribunal dont les caractéristiques sont d'être à la fois paritaire et élective.

Tous les salariés et tous les employeurs étant appelés à voter pour des listes soutenues et présentées par les organisations syndicales et professionnelles,

¹ L'information n'est pas disponible en ce qui concerne les bureaux des instances régionales.

l'ampleur du scrutin même frappé d'un absentéisme croissant constitue une photographie de la représentation du monde du travail.

Tableau 48 : Conseils de prud'hommes, élections de 1997

	Employeurs	Salariés
Inscrits	719 754	14 067 211
Votants	184 385	5 666 958
Taux participation	25,6 %	40,3 %
Sièges pourvus	6 764	7 317

Source : Service des droits des femmes.

A partir d'une analyse des listes électorales et du fichier des élus, il est possible d'avoir une physionomie du corps électoral, de la présence et de la place des femmes.

Selon les éléments fournis au groupe de travail du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, un échantillon comportant 65 % des conseils, des sections et des sièges, 73 % d'électeurs salarié et 71 % d'électeurs employeurs, a pu être étudié.

Cet échantillon permet de comparer par collège (employeurs et salariés) et par section, les parts respectives de femmes électrices et de femmes élues.

La part des femmes est très importante dans l'électorat des sections du commerce et des activités diverses (cette dernière comportant les employées de maison). La présence d'un électorat féminin dans la section de l'agriculture est due au fait que sont inscrits dans cette section les salariés des organismes tels que le crédit agricole, la mutualité sociale agricole, etc.

La comparaison électrices/élues dans le collège des salariés, montre l'existence d'un écart significatif dans la mesure où il y a, en pourcentage, deux fois moins d'élues que d'électrices.

Tableau 49 : Electrices et élues, collège des salariés (1997)

	Electrices	Elues	Electrices/ Elues)
Industrie	27 %	13 %	2,08
Encadrement	29 %	13 %	2,23
Agriculture	37 %	23 %	1,61
Commerce	48 %	24 %	2,0
Activités diverses	66 %	42 %	1,57
Total	44 %	22 %	2,0

Source : Service du droit des femmes.

L'écart électrices/élues est certes moins marqué dans le collège des employeurs mais il convient de souligner l'étroitesse de la base électorale féminine tant en raison du petit nombre de femmes chefs d'entreprise que de la rareté des cadres supérieurs féminins ayant délégation d'autorité, critère juridiquement exigé pour voter dans le collège des employeurs.

Néanmoins, la section de l'industrie constitue un cas intéressant puisque le pourcentage d'élues est supérieur à celui des électrices, ce qui vient atténuer l'observation précédente.

Tableau 50 : Electriciennes et élus, collège des employeurs (1997)

	Electriciennes	Elus	Electriciennes/ Elus
Industrie	10 %	15 %	0,67
Encadrement	16 %	12 %	1,33
Agriculture	18 %	13 %	1,34
Commerce	28 %	15 %	1,87
Activités diverses	41 %	17 %	2,41
Total	28 %	15 %	1,87

Source : Service des droits des femmes.

4. Les professions libérales et les ordres professionnels

Dans la population active occupée, le secteur des professions libérales a connu un développement particulièrement important notamment au cours des vingt dernières années.

Le nombre total des membres des professions libérales s'est accru, entre 1982 et 1999, de plus de 96 000 personnes soit une augmentation supérieure à 40 %.

Tableau 51 : Evolution, selon le sexe, du nombre des membres des professions libérales

	1982		1990		1999	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	171 476	72	211 890	68,1	208 361	62,3
Femmes	66 720	28	99 220	31,9	126 087	37,7
Total	238 196	100	311 110	100	334 448	100

Source : INSEE, recensements de 1982 et 1990, enquête emploi de 1999.

Mais la caractéristique essentielle est surtout la très forte progression du nombre des femmes qui a presque doublé passant de 66 700 en 1982 à 126 000 en 1999. De ce fait, la part des femmes dans l'ensemble des professions libérales a augmenté pour représenter 38 %.

Une enquête effectuée en 1995 par la délégation interministérielle aux professions libérales a permis de mettre en évidence plusieurs tendances marquant cette évolution.

D'une part, la présence des femmes se développe surtout dans les professions libérales relevant des secteurs de la santé (42 % de femmes en 1995) et du droit (31,9 % de femmes en 1995).

D'autre part, les femmes avaient tendance à privilégier le salariat plutôt que l'installation en profession libérale au sens strict. Cette observation était plus particulièrement faite à partir de l'observation des professions libérales réglementées¹. La situation n'est toutefois pas semblable entre les professions réglementées juridiques et les professions réglementées médicales. Le salariat se

¹ Il convient de distinguer les professions libérales réglementées de celles non réglementées. Les premières, au nombre de trente-deux, sont classées dans le domaine libéral par la loi ; leurs membres doivent respecter des règles déontologiques et sont soumis au contrôle de leurs instances professionnelles. Leur titre est protégé. Il n'existe pas de liste officielle pour les secondes (environ 230).

trouve essentiellement concentré dans ces dernières. Par exemple, 74 % des pharmaciens¹ exerçant à titre de salariés sont des femmes et il en est de même de 58,5 % des chirurgiens-dentistes, 39,9 % des vétérinaires.

Afin d'avoir des informations sur la place et la part des femmes au sein des instances dirigeantes des professions libérales, un questionnaire a été adressé à treize d'entre elles choisies parmi les professions réglementées couvrant environ les 2/3 de l'ensemble des membres des professions libérales.

Les réponses apportées ont permis d'établir les tableaux déterminant le taux de féminisation en distinguant les professions juridiques et les professions médicales.

Tableau 52 : Féminisation des professions juridiques

Profession	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Avocats ²	19 629	15 641	35 270	44,3 %
Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation ³	75	16	91	17,6 %
Notaires ⁴	6 625	1 031	7 656	13,5 %
Avoués	280	106	386	27,5 %
Huissiers ⁵	2 601	634	3 235	19,6 %
Commissaires-priseurs ⁶	381	77	458	16,8 %
Administrateurs et mandataires de Justice ⁷	374	91	465	19,6 %
Greffiers des tribunaux de commerce	166	84	250	33,6 %

Source : Enquête CES, septembre 2000.

Les taux de féminisation des professions libérales qui ont répondu aux questionnaires varient de 13,5 % pour les notaires à 44,3 % pour les avocats.

Pour mesurer l'évolution de l'accroissement de la part des femmes, il est possible de citer les taux de 1980 :

- avocats : 28,1 % ;
- notaires : 1,9 % ;
- huissiers : 5,8 %.

De plus, la première femme a été admise au sein de l'Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation en 1976. Le renouvellement est lent mais cependant, en 2000, les deux seuls avocats admis sont des femmes.

¹ Effectifs inscrits aux tableaux des ordres, source SESI janvier 1995.

² Source : Statistique sur la profession d'avocat, Ministère de la justice, direction des affaires civiles et du sceau, sous-direction des professions judiciaires et juridiques, novembre 1999.

³ Source : Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation, juillet 2000.

⁴ Source : Conseil supérieur du notariat, juillet 2000.

⁵ Source : Chambre nationale des huissiers de Justice, juillet 2000.

⁶ Source : Chambre nationale des commissaires-priseurs de France, septembre 2000.

⁷ Source : Conseil national des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires à la liquidation des entreprises, juillet 2000.

Tableau 53 : Féminisation des professions médicales

Profession	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Chirurgiens-dentistes	28 460	14 102	42 562	33,1 %
Vétérinaires	8 292	2 653	10 945	24,2 %
Médecins	122 761	70 183	192 944	36,4 %
Pharmaciens ¹	23 063	40 474	64 277	63,3 %

Source : enquête CES, septembre 2000.

La féminisation des professions médicales apparaît plus forte que les professions juridiques tant en ce qui concerne le nombre et le taux. Il doit être tenu compte du fait que les membres de ces professions doivent être inscrits aux tableaux de leur ordre même s'ils sont des salariés du secteur public ou du secteur privé.

La féminisation de la profession de vétérinaires s'est opérée de façon très rapide. En 1980, les femmes vétérinaires étaient au nombre de 259 soit 5 % de l'ensemble, 10 % en 1990 et 24,2 % en 2000. Ce phénomène suit naturellement la féminisation et devrait se poursuivre. En effet, la féminisation du recrutement a gagné dix points ces dernières années passant de 51,7 % de femmes en 1992 à plus de 61 % en 1995.

4.1. La situation des médecins

Au 31 décembre 1998, le conseil de l'Ordre national des médecins comptait 192 944 médecins actifs en métropole et dans les départements et territoires d'outre-mer. L'effectif se répartissait en 122 761 hommes et 70 183 femmes soit un taux de féminisation de 36,4 %.

Le corps médical se divise en deux parts, à peu près d'égale importance, entre les spécialistes et les généralistes avec un léger avantage pour ces derniers (50,6 %). A l'intérieur de ces deux catégories, la part des femmes est sensiblement la même : 36/37 %.

Tableau 54 : Répartition des médecins selon le sexe en 1998

	Hommes		Femmes		Total	
Spécialistes	58 627	63,0 %	34 426	37,0 %	93 053	100 %
Généralistes	61 037	63,9 %	34 434	36,1 %	95 471	100 %
Total sans DOM/TOM	119 664	63,5 %	68 860	36,5 %	188 524	100 %

Source : *La démographie médicale française. Situation au 31 décembre 1998*, Ordre national des médecins.

Le nombre des diplômés est désormais inférieur à 5 000 par an et la répartition des nouvelles inscriptions (1998) à l'Ordre montre la part croissante des femmes par rapport à la situation actuelle. La situation est cependant inversée entre les généralistes où les nouvelles inscriptions sont le fait majoritaire des femmes et les spécialistes où les nouvelles inscriptions sont majoritairement des hommes.

¹ Source : Conseil national de l'ordre de pharmaciens, juillet 2000.

Tableau 55 : Répartition des nouvelles inscriptions à l'ordre des médecins selon le sexe et la spécialité (1998)

	Hommes		Femmes		Total	
Spécialistes	1 231	54,8 %	1 016	45,2 %	2 247	100 %
Généralistes	1 175	47,8 %	1 281	52,2 %	2 456	100 %
Total	2 046	51,2 %	2 297	48,8 %	4 703	100 %

Source : *La démographie médicale française. Situation au 31 décembre 1998*, Ordre national des médecins.

L'examen des spécialités exercées montre que les femmes sont les plus nombreuses en psychiatrie (12,3 %), médecine du travail (9,7 %), pédiatrie (9,5 %), anesthésie et réanimation chirurgicale (9,4 %), gynécologie obstétrique (9,1 %).

La répartition des effectifs dans la quarantaine de spécialités fait ressortir la part majoritaire des femmes dans douze spécialités :

- médecine du travail	69,4 % ;
- endocrinologie	65,0 % ;
- dermatologie et vénéréologie	61,7 % ;
- génétique médicale	59,6 % ;
- santé publique	59,4 % ;
- anatomie et cytologie	59,2 % ;
- santé publique	59,4 % ;
- gynécologie et obstétrique	58,2 % ;
- pédiatrie	57,1 % ;
- hématologie	56,1 % ;
- psychiatrie des enfants	54,2 % ;
- chirurgie pédiatrique	50,0 %.

Cette répartition est conforme à la situation constatée en 1970, dans les études médicales où on dénombrait 52 % de femmes en anesthésie réanimation, 46 % en pédiatrie, 36 % en gynécologie et en ophtalmologie, 13 % en oto-rhino-laryngologie, 8 % en cardiologie et seulement 1,4 % en chirurgie générale.

La part des femmes la plus faible se situe dans le secteur de la chirurgie dans son ensemble (chirurgie générale, neurochirurgie, chirurgie orthopédique, chirurgie thoracique et cardiovasculaire, chirurgie urologique...): de 2,2 à 6,8 %. Deux exceptions, la chirurgie pédiatrique et la chirurgie plastique et esthétique où elles représentent respectivement 50 et 22 % de l'ensemble sur des effectifs, il est vrai restreint, de 50 et 200 chirurgiens

Par ailleurs, les femmes sont plus représentées dans les activités hospitalières que libérales, leur concentration est plus importante dans les zones urbanisées

Cette observation des spécialités permet de constater l'existence d'une division du travail sexuée de la médecine qui, de fait, concentre les femmes dans des activités d'intérêt général (médecine du travail, santé publique...), liées aux enfants (pédiatrie, psychiatrie des enfants...) ou dans le secteur de la biologie.

4.2. *La représentation des femmes dans les instances professionnelles*

En dépit d'une bonne volonté de ces organisations consultées, les réponses apportées au questionnaire ne répondent pas toujours formellement au canevas proposé. Il en résulte des difficultés pour rapprocher les réponses. Néanmoins, des informations peuvent être tirées de cette rapide enquête.

Parmi les onze organisations disposant d'une instance nationale et qui ont répondu, une femme seulement exerce les fonctions de présidente : Elisabeth Baraduc, élue à la présidence de l'Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation en janvier 2000. Deux femmes occupent des fonctions de vice-président et sept sont membres des bureaux. Sur onze conseils nationaux ou conseils d'administration représentant environ 300 membres, il n'y a que trente femmes soit 10 % . Compte tenu du nombre de personnes composant les conseils d'administration, la présence des femmes est limitée à quelques unités à l'exception de l'ordre des pharmaciens où le nombre approche la dizaine (soit 30 %).

Au niveau des instances locales (régionales, départementales ou autres), les réponses apportées confirment une présence féminine à la tête de ces structures de l'ordre de 10% : 49 présidentes sur 496 postes de présidents.

Les différences de structures et de modes électoraux ne permettent pas d'aller plus avant dans d'éventuelles comparaisons. Connaissant l'importance de la féminisation des professions libérales évoquée précédemment, cette situation ne manque pas d'étonner. L'écart est important entre la présence des femmes dans les professions et leur place dans les structures professionnelles. D'une façon générale, les organisations professionnelles déplorent cette absence de représentation d'une part importante de leur composition et constatent le faible nombre des candidatures. Quelques-unes d'entre elles montrent que cela constitue une préoccupation qui se manifeste, par exemple, par une valorisation de la place des femmes dans la profession (manifestation organisée en 1998 pour la millième femme notaire et la première femme élue au conseil supérieur du notariat) ou par le lancement d'une enquête sur les femmes de la profession (conseil supérieur de l'Ordre des vétérinaires en 1996).

La raison de cette situation la plus souvent avancée n'est nullement un prétendu manque d'appétence pour les responsabilités et le pouvoir mais plus pragmatiquement un manque de disponibilité pour charges familiales au point qu'une organisation se pose la question de la prise en charge de l'organisation et des frais de garde des enfants durant les réunions du conseil supérieur.

4.3. *Le conseil supérieur des professions paramédicales*

Un certain nombre de professions paramédicales présentent la caractéristique de pouvoir être exercées à titre libéral *stricto sensu* ou à titre de salarié, dans le secteur public ou dans le secteur privé. Un organisme consultatif placé auprès du ministre de l'emploi et de la solidarité, le conseil supérieur des professions paramédicales comporte des représentants de ces différentes formes d'exercice de l'activité professionnelle et des représentants des organismes concernés.

Le conseil est divisé en commissions spécifiques aux professions suivantes : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, pédicures podologues,

orthophonistes, orthoptistes, opticiens lunetiers, audioprothésistes, ergothérapeutes, psychomotriciens, manipulateurs d'électroradiologie médicale, techniciens de laboratoires, diététiciens.

De l'examen du dernier arrêté de nomination¹, il ressort que les hommes sont majoritaires dans l'ensemble des titulaires et des suppléants de ce conseil supérieur des professions paramédicales : 64 % des titulaires sont des hommes et 53,2 % des suppléants. La part des femmes est donc plus importante parmi les suppléants.

L'arrêté de nomination précisant à quel titre la personne a été désignée, il est possible de distinguer les représentants des organisations de salariés, de ceux des organisations professionnelles et des organismes.

Les organisations syndicales de salariés sont représentées majoritairement par des femmes : 52,4 % de femmes parmi les titulaires et 58,3 % parmi les suppléants. En revanche, ce sont des hommes qui représentent les organisations professionnelles (66,2 % pour les titulaires et 57,3 % pour les suppléants) et les organismes concernés (83,5 % pour les titulaires et 69 % pour les salariés).

Dans le secteur de la santé où les professions médicales sont fortement féminisées (42 % en 1995), la représentation des professionnels restent essentiellement vouée aux hommes sauf parmi les salariés pour lesquels les organisations syndicales ont du apporter une attention particulière à un certain équilibre qui dépend, bien évidemment, non seulement des forces syndicales en présence dans les secteurs concernés mais aussi de leur degré de féminisation.

5. Les organismes gestionnaires de la protection sociale et du dialogue social

5.1. Les organismes de protection sociale

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés sont présentes dans la plupart des conseils d'administration des organismes de protection sociale et, principalement, dans les caisses nationales du régime de sécurité sociale. Comment sont-elles représentées et par qui ? Quelle est la place des femmes dans ces conseils d'administration ?

Les informations communiquées par la direction de la sécurité sociale complétées par les réponses reçues des différentes caisses permettent d'établir que, globalement, quelle que soit l'origine de la représentation, la part des femmes dans les conseils d'administration est de l'ordre de 25 %.

¹ Arrêté du 7 février 2000, *Journal officiel de la République française* du 16 juin 2000, p. 9077. Il n'a pas été tenu compte des arrêtés modificatifs des 22 juin et 18 juillet 2000 qui mêlaient nouvelles nominations à des rectifications nominatives.

Tableau 56 : Part des femmes dans les conseils d'administration des caisses de sécurité sociale

Caisses	Nombre de femmes	Nombre d'administrateurs	%
ACOSS ¹	8	54	14,8
CNAF ²	24	70	34,3
CNAMTS ³	19	71	26,8
CNAVTS ⁴	14	64	21,9
UCANSS ⁵	10	40	25
Total	75	299	25,1

Source : Ministère de l'emploi et de la solidarité, direction de la sécurité sociale, avril 2000/ CES.

Une seule caisse nationale, la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) est présidée par une femme : Nicole Prud'homme, par ailleurs membre du groupe de la CFTC au Conseil économique et social.

Cette situation est à l'image des désignations faites par les organisations professionnelles et syndicales mais il faut préciser que les présidences sont aussi liées à l'organisation de l'alternance de chacune des caisses.

L'origine des représentations a une influence sur les personnes désignées par les organisations.

Tableau 57 : Représentation des femmes au sein des conseils d'administration selon l'origine de la désignation (titulaires et suppléants)

	Assurés		Employeurs		UNAF-FMF		Personnalités qualifiées		Voix consultatives	
	F	%	F	F	%	%	F	%	F	%
ACOSS	2	7,6	6		24	0				
CNAF	9	34,6	6	1	25	25	4	40	4	40
CNAMTS	7	26,9	7	1	26,9	25	1	16,6	1	50
CNAVTS	5	19,2	5	0	19,2	0	0	0	4	66,6
UCANSS	4	25	5		31,3					

Source : Ministère de l'emploi et de la solidarité, direction de la sécurité sociale, avril 2000/ CES.

Hormis le cas des membres avec voix consultative (en général, les représentants du personnel), la représentation des femmes est, au niveau national, semblable dans les représentations des organisations syndicales et dans les organisations professionnelles mais elle reste minoritaire (25 %).

Il n'a pas été possible de recueillir les données complètes sur la présence des femmes dans les instances locales (régionales et autres) des caisses nationales du régime de sécurité sociale. Une statistique partielle permet d'établir les observations suivantes.

¹ Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

² Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF).

³ Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

⁴ Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS).

⁵ Union nationale des caisses nationales de sécurité sociale (UNCASS).

Tableau 58 : Part des femmes à la tête des conseils d'administration des caisses locales

	CAF		Assurance maladie				Assurance vieillesse	
			Région		CPAM			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Président	19	15,2	2	12,5	6	4,7	2	11,8
Vice président	67	27,6	1	2,9	23	8,4	2	4,9
Conseil d'administration	2 001	35,2	125	18,2	1 207	21,5	144	18,9

Source : Ministère de l'emploi et de la solidarité, direction de la sécurité sociale, avril 2000/ CES.

Un certain nombre de femmes ont été portées à la présidence ou à la vice-présidence de caisses locales mais la part reste limitée même par rapport à celle des femmes dans les conseils d'administration. La répartition des femmes entre les postes de titulaires et de suppléants dans les caisses locales de l'assurance maladie montrent que la part des femmes est plus importante parmi les secondes que parmi les premières. Les postes de responsabilité des caisses d'allocations familiales sont, toutefois, plus fréquemment occupés par des femmes que dans les autres caisses locales des autres branches.

Tableau 59 : Répartition du nombre des membres des conseils d'administration des caisses locales selon le sexe et l'origine de la désignation

	Assurés		Employeurs		UDAF FNMF		Personnalités qualifiées		Voix consultative	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
CAF	5 149	31	282	18,2	578	63,1	185	39,1	1 626	32,1
CRAM ¹	20	14	16	11,4	2	11,8	4	11,1		
CPAM ²	41	21,5	18	10,8	7	14,6	11	22,9		
CRVieillesse	269	16,7	251	8,4	46	11,1	67	23,9	127	44,9
URSSAF	308	17,5	206	10,9			64	15		

Sources : Ministère de l'emploi et de la solidarité, direction de la sécurité sociale.

Dans les conseils d'administration des caisses locales, la part des femmes apparaît plus importante parmi les représentants des salariés que parmi les représentants des employeurs. Comme au niveau national, les caisses d'allocations familiales arrivent en tête de la présence féminine.

D'autres caisses de régimes spéciaux ou particuliers de sécurité sociale présentent les mêmes caractéristiques.

Le conseil d'administration de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) est présidé par une femme : Jeannette Gros, membre du Conseil économique et social au titre du groupe de l'agriculture. Le conseil comporte six autres femmes ce qui porte la part des femmes dans cette instance à 28 %.

Au niveau local qui comporte 68 caisses départementales et dix caisses pluri-départementales, la Mutualité sociale agricole (MSA), compte dix-huit femmes assurant une présidence (23,1 %) et 530 femmes membres des conseils d'administration locaux soit 26,1% en 1999 contre 22,6 % en 1994.

¹ Echantillon.

² Echantillon.

Outre ces administrateurs, la MSA s'appuie sur un réseau de 76 000 élus locaux dont 15 000 femmes (19,7 %). Les modalités de vote différentes selon les catégories composant l'électorat de la MSA peuvent expliquer, en partie, que la part des femmes est différente. Les femmes représentent en effet 30,3 % des élus dans les collèges non-salariés et des employeurs main d'œuvre et de 13,4 % dans le collège des salariés.

Le conseil d'administration de la Caisse nationale de l'assurance maladie des professions indépendantes (CANAM) ne comporte que trois femmes dont un siège au bureau avec dix hommes et deux dans le conseil sur 46 membres (4,3 %).

Au niveau des caisses locales, on trouve une présidence sur 31 postes (3,2), une vice-présidente sur 62 (1,6 %), treize membres du bureau sur 217 (6 %) et 70 femmes membres de ces conseils sur 7345 postes (9,5 %).

Le taux de féminisation de la CANAM est inférieur à ceux déjà constatés dans d'autres branches mais se situe au même niveau que celui de la CANCAVA qui compte dans l'ensemble des conseils d'administration 64 femmes sur 756 administrateurs : 8,5 %. L'ORGANIC dont la caisse nationale ne compte que deux femmes sur 40 administrateurs réunit 130 femmes sur 826 postes d'administrateurs (15,7 %) dans l'ensemble de ses conseils d'administration.

Quelles que soient le mode d'accès aux conseils d'administration des organismes de protection sociale (désignation ou élection) et la branche ou les régimes concernés, la part des femmes reste faible dans les organes directeurs. Cependant, cette part est plus importante dans le régime général.

5.2. Des organismes participant au dialogue social

a) Le secteur privé

Il aurait été certainement intéressant et instructif pour notre rapport de faire la liste de tous les organismes ou institutions participant au dialogue social et dans lesquels siègent des représentants des employeurs et des salariés. Mais une telle étude dépassait les possibilités du Conseil économique et social. Néanmoins, cinq organismes ont été interrogés : l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), l'Association nationale pour la formation professionnelle (AFPA), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC) et l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Ces organismes de nature juridique différente ont chacun un conseil d'administration dans lequel sont présentes les organisations professionnelles et syndicales et pour certains d'entre eux des représentants des administrations ou autorités de tutelle.

La part des femmes varie, selon les institutions, de 10 à 20 % de l'ensemble des membres des conseils d'administration.

Tableau 60 : Part des femmes dans les conseils d'administration

	Nombre		Part des femmes (%)
	de femmes	d'administrateurs	
AFPA	5	39	12,8
ANACT	6	30	20
ANPE	3	15	20
APEC	4	20	20
UNEDIC	9	80	11,3

Source : CES, septembre 2000.

Seuls, les bureaux des conseils d'administration de l'AFPA et de l'UNEDIC comportent la présence de femmes.

Trois des organismes cités disposent au niveau régional de conseils d'administration locaux pour lesquels des indications chiffrées globales ont été fournies. Mais là encore, la part des femmes reste très limitée à quelques unités.

Tableau 61 : Part des femmes dans les conseils d'administration des instances régionales

	ANACT		ANPE		UNEDIC	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Président	0/18	0	2/25	8	3/52	5,8
Vice président	1/18	5,6			4/52	7,7
Bureau	24/77	31,2			45/521	8,6
Conseil d'administration	21/128	16,4			207/1617	12,8

Source : CES, septembre 2000.

Les réponses apportées par ces organismes a été l'occasion de donner des indications sur la féminisation des personnels et de leur encadrement et de signaler l'ouverture de réflexions et d'étude sur ce sujet.

Ainsi, à l'AFPA, 41,2 % des salariés sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 24,2 % des cadres hiérarchiques. Sur les 52 postes de direction, on ne trouve que cinq femmes (9,6 %) : une seule femme a rang de directrice régionale sur 23 emplois de ce grade.

A l'ANPE où les femmes représentent 68 % du personnel, elles ne sont que 34,4 % dans les cadres administratifs. Une seule femme est directrice régionale (sur 22 emplois : 4,5 %), et on compte 19 déléguées départementales (sur 120 : 15,8%), 300 femmes directrices d'agence locale (sur 700 : 42,9 %).

Selon l'UNEDIC, sur les 80 postes de directeurs d'ASSEDIC (dont 52 postes territoriaux), on ne compte que quatre femmes (5%).

Enfin, l'UCANSS dont la vocation est de gérer le personnel des caisses de la sécurité sociale, composée aux $\frac{3}{4}$ de femmes, précise qu'on trouve 85 % de femmes au niveau un dans le niveau de rémunération des cadres contre 46 % seulement au niveau neuf.

b) La Fonction publique

Dans chacune des trois branches de la Fonction publique il existe une instance nationale de concertation dénommée :

- conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat ;

- conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;
- conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Chaque instance est composée en nombre égal de représentants de l'administration et des organisations syndicales.

Il était donc intéressant de voir quelle était la composition de chacune des délégation de ces différents organismes. Les informations recueillies ont permis d'élaborer les tableaux suivants selon la nature de la délégation.

Tableau 62 : Représentation de l'administration

Fonction publique	Titulaires et Suppléants	Hommes	Femmes	Total
Etat	T	16	5	21
	S	20	20	40
Territoriale	T	20	0	20
	S	33	3	36
Hospitalière	T	17	2	19
	S	15	2	17
Total	T	53	7	60
	S	68	25	93

Source : DGAFP, ministère de l'intérieur et ministère de l'emploi et de la solidarité.

Pour l'ensemble des trois conseils supérieurs, la représentation de l'administration en sa qualité d'employeur est essentiellement masculine à 88 %.

Plusieurs éléments permettent d'expliquer cette situation. Les représentants de l'administration sont choisis parmi les hauts fonctionnaires ayant souvent rang de directeur. Or, ainsi que nous l'avons vu, la part des femmes dans cette fonction, est de l'ordre de 13 %. Des modes particuliers de représentation peuvent aussi exister. C'est ainsi que des représentants des collectivités locales sont présents tant au conseil supérieur de la fonction publique territoriale qu'au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière : personnalités désignées par l'association des maires de France, de l'association des présidents de conseils généraux... Or le taux de féminisation de ces institutions est faible : 22 % pour les conseils municipaux (8 % seulement des maires sont des femmes), 7 % pour les conseils généraux et 26 % pour les conseils régionaux.

La situation actuelle à savoir le faible nombre de femmes dans les emplois supérieurs de la fonction publique en général et dans la vie politique conduit inévitablement à une limitation de la présence féminine dans les instances de consultation. Le fait de constater que la féminisation des postes de suppléants est plus importante que celle des titulaires permet de souligner les mesures prises au niveau du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

En effet, à la suite de la publication du rapport d'Anne-Marie Colmou, il a été décidé d'améliorer la représentation féminine à l'occasion des renouvellements prévus. La part des femmes représentantes titulaires de l'administration est passée de 5 à 25 %, celle des représentantes suppléantes de 15 à 50 %. Si besoin était, il est démontré qu'une action volontariste est possible. Encore faut-il qu'elle soit diversifiée et contribue à des changements de fond, à savoir l'accès des femmes aux postes de responsabilités et non une simple désignation dans un organisme administratif vécu comme un alibi.

La composition de l'ensemble des délégations syndicales n'est pas fondamentalement différente de celle de l'administration.

Tableau 63 : Représentation des organisations syndicales

Fonction publique	Titulaires et Suppléants	Hommes	Femmes	Total
Etat	T	15	5	20
	S	30	10	40
Territoriale	T	15	5	20
	S	36	4	40
Hospitalière	T	15	4	19
	S	8	11	19
Total	T	45	14	59
	S	74	25	99

Source : DGAFP, ministère de l'intérieur et ministère de l'emploi et de la solidarité.

La part des femmes tant chez les représentants titulaires que chez les représentants suppléants est de l'ordre de 25 % marquant ainsi le caractère majoritaire de la représentation masculine.

Quel que soit le type de fonction publique, les organisations syndicales désignent prioritairement des hommes dans les instances de discussion et de négociation. Or, les femmes sont, d'une façon générale, majoritaires dans l'ensemble de la fonction publique. Mais cette situation se retrouve même dans le ministère de l'éducation nationale lui très féminisé. Un récent arrêté portant nomination au Conseil supérieur de l'éducation¹ faisait apparaître que 69 % des représentants désignés par les organisations syndicales de ce ministère pour y siéger étaient des hommes alors que 77 % des enseignants du premier degré et 57 % des enseignants du second degré sont des femmes.

Une modification profonde de la situation constatée passe par des actions à différents niveaux et par les divers acteurs.

La désignation de femmes dans des institutions du dialogue social relève d'une décision politique dans l'administration comme chez les partenaires sociaux tout comme celle de créer un vivier pour permettre de favoriser les nominations de personnes compétentes.

Afin de souligner que cette préoccupation doit imprégner toute autorité investie d'un pouvoir de nomination, on peut appeler l'attention sur la situation du Conseil supérieur de la magistrature. Présidé par le président de la République avec comme vice-président le garde des Sceaux, le conseil comprend :

- des membres désignés par les plus hautes autorités de la République (président de la République, président du Sénat, président de l'Assemblée nationale) ;
- des membres élus à raison d'un par le conseil d'Etat et cinq par les magistrats du siège et cinq par les magistrats du parquet.

Or, actuellement, le Conseil supérieur ne comprend que trois femmes sur dix-huit membres : à savoir le garde des Sceaux et deux magistrates sur les douze élus.

¹ Arrêté du 11 septembre 2000, *Journal officiel de la République française* du 20 septembre 2000, page 14725.

Il ne serait pas sans intérêt que les nominations effectuées par les autorités puissent comporter des femmes et que les candidatures soumises au vote de leurs pairs tiennent compte de la féminisation de la profession.

c) Le secteur associatif

La vie associative à laquelle participent, en France, vingt millions de personnes a une dimension économique et une utilité sociale indéniables. Peu de travaux ont été réalisés sur la présence et la place des femmes au sein des associations. Cependant, il ne semble pas que ces dernières soient organisées différemment des entreprises et du cercle familial.

Lors des Assises nationales de la vie associative¹ réunies en février 1999, Edith Archambault, professeur à l'Université Paris I – Sorbonne soulignait, en matière d'engagement et de responsabilités associatifs, les différences entre les hommes et les femmes :

- d'une part, les engagements étaient assez typés par sexe : les femmes étant présentes dans le secteur de la culture, de l'éducation, de la formation, de la santé... et les hommes, dans le secteur des sports et loisirs, associations civiques et économiques...
- d'autre part, les types de tâches accomplies étaient différentes aussi selon le sexe : les femmes effectuant des tâches d'enseignement, de collectes, de distribution... et les hommes participant aux conseils d'administration, aux travaux administratifs et de gestion...

On retrouve dans la vie associative, les hiérarchies sociales classiques même s'il y a plus de femmes présidentes d'associations que de femmes PDG.

Le déficit de femmes dans les différents postes se retrouve aussi dans le domaine sportif. Au moment où la participation féminine aux Jeux olympiques est supérieure à 35 %, on ne compte que 22 % de femmes dans les postes de dirigeants, 9 % parmi les juges et arbitres. En 1999, il n'y avait aucune femme au conseil d'administration du Comité national olympique sportif français.

La réflexion entreprise lors de ces Assises sur la présence et la place des femmes dans le secteur associatif a montré que le dit secteur n'était pas à l'abri de difficultés du même ordre que celles de la société et du monde du travail. Elle a fait apparaître la nécessité de s'attaquer aux obstacles qui empêchent la participation des hommes comme des femmes et de trouver les modes de fonctionnement tenant compte des contraintes individuelles.

¹ Actes des Assises nationales de la vie associative, 20 et 21 février 1999, Délégation interministérielle à l'innovation sociale.

TITRE III

**POURQUOI UNE TELLE INÉGALITÉ
DES HOMMES ET DES FEMMES
DANS L'ACCÈS AUX LIEUX DE POUVOIR
ÉCONOMIQUE ET SOCIAL ?**

CHAPITRE I

LES FILIÈRES DE FORMATION : DES PRÉJUGÉS TENACES RELATIFS À L'ACQUISITION DES CONNAISSANCES TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES

I - UNE REPRÉSENTATION TRADITIONNELLEMENT MASCULINE DES DISCIPLINES TECHNIQUES

Lors de son audition devant la section du travail, Margaret Maruani a rappelé les travaux de Maryse Huet de l'INSEE sur la concentration des emplois féminins. En effet, ces derniers se trouvent concentrés essentiellement sur six catégories socioprofessionnelles rassemblant 61 % des femmes : employés de la fonction publique, employés des entreprises, employés du commerce, personnels de services aux particuliers, institutrices et profession intermédiaires de la santé. Elle a souligné que ce phénomène s'accroît depuis les années quatre-vingt.

L'analyse de la répartition des hommes et des femmes dans la population active par catégorie socioprofessionnelle montre que les femmes représentent un peu plus du tiers des cadres et des professions supérieures (34,4 %) mais seulement 14,7 % des ingénieurs et cadres techniques d'entreprises.

Une observation plus fine au niveau des fonctions fait apparaître que les femmes exercent majoritairement leurs fonctions dans les secteurs administratifs et commerciaux : la communication, la gestion du personnel, l'administration et la gestion, les emplois médico-socio-culturels... Elles sont, *a contrario*, beaucoup moins présentes dans le secteur industriel ou de la production

Au sommet de la hiérarchie, c'est à dire à la tête des entreprises, moins de 10 % des femmes exercent des fonctions de rang un (PDG) et moins du quart (22,6 %) des fonctions de rang deux (direction générale).

L'indéniable féminisation des emplois due à l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail ne s'est pas effectuée de façon harmonieuse à travers ni de l'ensemble des activités économiques, ni de l'ensemble des qualifications. Une division sexuée du travail s'est incontestablement effectuée ou plus exactement s'est perpétuée à l'issue d'un processus de formation initiale dans lequel les femmes sont majoritaires.

A - L'ORIENTATION SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE TOUJOURS MARQUÉE PAR LA REPRÉSENTATION TRADITIONNELLE DES RÔLES MASCULIN ET FÉMININ

Les filles sont, en effet, globalement majoritaires (55 %) dans le second cycle général et technologique¹. Elles se répartissent inégalement dans les différentes séries de cet enseignement.

¹ Sauf indication contraire, les statistiques sont extraites de *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, édition 1999.

Même si la part des filles a tendance à augmenter en terminale S, elles sont plus nombreuses dans les séries littéraires (81,6 %), médico-sociales (95,3 %) et tertiaires (63,9 %) que dans les séries scientifiques (42,5 %) et techniques notamment industrielles où elles ne sont que 7,4 % .

Tableau 64 : Part des filles dans les différentes séries de classe terminale de l'enseignement du second degré (1998-1999)

Terminale	Part des filles (%)
Scientifique (S)	42,5
Littéraire (L)	81,6
Economique et sociale (ES)	61,4
Sciences et technologies industrielles (STI)	7,4
Sciences et technologies tertiaires (STT)	63,9
Sciences et technologies de laboratoire (STL)	52,8
Sciences médico-sociales (SMS)	95,3
Autres séries technologiques	42,8
Brevet de technicien	39,0
Total	54,8

Source : *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, édition 1999.

Majoritaires dans le second degré, les femmes le sont aussi dans les universités : 55,9 %.

La répartition par discipline reflète une prolongation du phénomène constaté dans l'enseignement secondaire.

Tableau 65 : Part des femmes dans les différentes disciplines des universités (1998-1999)

Disciplines	Part des femmes (%)
Droit – sciences politiques	61,4
Sciences économiques – gestion	47,8
Filière administrative, économique et sociale (AES)	59,9
Lettres – sciences du langage – arts	74,0
Langues	77,1
Sciences humaines et sociales	65,8
Sciences et structures de la matière	34,7
Sciences et technologie – sciences de l'ingénieur	22,1
Sciences de la nature et de la vie	56,1
Sciences et techniques des activités physiques et sportives	32,8
Médecine – odontologie	54,3
Pharmacie	67,5
IUT	38,6
Total	55,9

Source : *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, édition 1999.

Les femmes sont fortement représentées dans les disciplines littéraires et linguistiques (plus de 70 %) et dans les sciences humaines (65,8 %). Elles sont nettement minoritaires dans les filières scientifiques : structures de la matière (34,7 %), sciences de l'ingénieur (22,1 %).

Elles sont aussi globalement minoritaires dans les instituts universitaire de technologie (38,6 %). Mais la répartition entre les deux secteurs des Instituts

universitaires de technologie (IUT) obéit à la même distinction. Les femmes sont, en effet, plus nombreuses (54 %) dans le secteur tertiaire (services) où elle se répartissent essentiellement dans les filières « gestion des entreprises et des administrations » et « techniques de commercialisation ». Mais, elles deviennent, et de façon très nette, minoritaires (moins de 20 %) dans le secteur secondaire (production) : génie industriel, génie mécanique... sauf le génie biologique où elles sont plus de 60 %.

Les statistiques du ministère de l'éducation nationale montrent que, d'une part, les femmes sont, à leur entrée à l'université, plus jeunes que les hommes et que, d'autre part, majoritaires dans le premier et le second cycle, elles deviennent légèrement minoritaires dans le troisième cycle (49,9 %).

L'examen de la situation des écoles d'ingénieurs permet de constater l'existence, dans ce système de formation, d'un taux de féminisation deux fois plus faible que dans les universités.

En effet, sur les 240 écoles d'ingénieurs (du secteur public et du secteur privé) habilitées à délivrer un diplôme reconnu par la Commission des titres d'ingénieurs, le taux de féminisation est inférieur au quart (22,3 %).

Dans l'ensemble des établissements sous tutelle du ministère de l'éducation nationale, seuls les Instituts nationaux de sciences appliquées (INSA) détiennent le taux maximal de 30,9 %.

Plus de 48 % des nouveaux inscrits dans les écoles d'ingénieurs sont issus des Classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) qui semblent jouer un rôle de filtre entre la sortie de l'enseignement secondaire et les écoles d'ingénieurs. En effet, les femmes ne représentent qu'un tiers (38,1 %) des étudiants inscrits dans les classes préparatoires aux grandes écoles. Mais là encore, une distinction s'établit entre les différentes classes. Fortement majoritaires dans les classes littéraires (75 %), majoritaires dans les classes économiques¹ (51,8 %), les femmes sont peu nombreuses dans les classes scientifiques où leur part n'excède pas 25 %.²

Ce survol rapide sur le parcours des filles à travers la formation initiale de l'enseignement du second degré à la préparation aux grandes écoles en passant par les universités fait apparaître un cheminement comportant, à chaque niveau ou échelon, une baisse tendancielle du taux de féminisation dans une population dont il faut rappeler qu'elle est majoritaire au départ.

Le système éducatif tout en intégrant les filles et les femmes reproduit et maintient une division sexuée des tâches à l'image du modèle masculin dominant.

La bonne réussite scolaire des filles ne serait-elle qu'apparente ? Les études réalisées par les sociologues montrent en effet que les filles réussissent mieux

¹ Classes préparatoires aux écoles supérieures de commerce et de gestion et éventuellement aux Ecoles normales supérieures.

² Il convient de se reporter aux rapports réalisés par deux associations « Association des femmes diplômées des Universités » (AFDU) et « Demain la parité » sur la place des filles dans un filière de formation des cadres : « *Les grandes écoles scientifiques* » (mai 1998) et « *Du lycée au grandes écoles scientifiques* » (janvier 1997). Ces rapports, avec la mise à jour, peuvent être consultés sur le site Internet : <<http://www.edu.polytechnique.fr/Filles/Filles.html>>

leurs études. Elles redoublent moins que les garçons dont elles ne connaissent pas les gros échecs, elles sont plus diplômées¹. Mais dans le même temps on constate qu'elles sont plus facilement voire quasi systématiquement orientées dans les filières littéraires, accèdent beaucoup plus difficilement à l'enseignement professionnel et dans un nombre limité de filières. Des femmes, certes, entrent dans les classes préparatoires et poursuivent un parcours dans la voie de l'excellence que sont les grandes écoles mais les statistiques donnent l'image d'un entonnoir à l'extrémité particulièrement fine qui ne délivre que des doses homéopathiques.

Cette constatation affecte une population majoritaire au moment où sont levées les barrières juridiques qui faisaient obstacle à l'entrée des femmes dans certaines écoles ou carrières. Alors que le principe d'égalité au sens constitutionnel n'est plus contesté dans la plénitude de ses acceptions, les jeunes femmes continuent encore, dans les faits, d'être écartées des filières fortement valorisées. Vue sous l'angle historique, l'évolution de la situation juridique des femmes date de l'immédiat après-guerre, de la Libération, c'est à dire qu'elle remonte à cinquante ans. Ce délai s'apprécie différemment selon que l'on se place au plan individuel ou au plan de la société mais l'ensemble des constatations faites dans la première partie a mis en évidence l'importance de la part prise par les femmes tant dans la vie professionnelle que dans l'accession au savoir.

Cette mutation s'est opérée grâce à l'école qui, comme le rappelle Nicole Mosconi, a « *une fonction dans l'apprentissage des relations sociales entre les garçons et les filles qui seront plus tard des adultes homme et femmes* ». Mais, dans le même temps, l'école de la République contribue au maintien d'inégalités entre les garçons et les filles, entre les hommes et les femmes de demain. Ce constat est difficile à faire admettre et à faire partager. Il heurte profondément la conscience des citoyens et au premier chef, les professionnels de l'éducation. En effet, le système éducatif dans sa conception philosophique universaliste ignore la composante ou la variable du sexe : « *L'école pouvant faire cesser l'inégalité entre les sexes comme on disait auparavant qu'elle effaçait les inégalités entre les classes*² ». De fait, il est conduit à admettre le modèle dominant d'une société faite majoritairement par des hommes si ce n'est exclusivement pour des hommes du moins selon une structuration masculine.

Le rôle de l'éducation nationale se trouve remis en cause dans son ensemble à travers les programmes, les livres, les filières, les méthodes d'enseignement, la formation des enseignants...

Ni la formation des maîtres ni les programmes d'enseignement aux élèves ne comportaient jusqu'à une date récente de formation à l'égalité hommes/femmes. Le contenu des enseignements lui-même a besoin d'intégrer cette dimension ; les cours d'histoire, par exemple, et les manuels qui en traitent ne valorisent pas à sa juste place le rôle joué par les femmes. Quant aux épreuves d'examen, certaines font encore preuve d'un véritable sexisme ; ainsi au BEP de juin 2000 (métiers du secrétariat et de la comptabilité - épreuves économiques et juridiques) était-il demandé aux candidat(e)s de « *Donner au moins trois raisons*

¹ Audition de Nicole Mosconi, professeur à l'Université Paris X- Nanterre devant la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes le 24 mai 2000.

² Geneviève Fraisse, *Les femmes et leur histoire*, Folio Histoire, 1998.

qui justifient le temps partiel pour les femmes» et, considérant que «paradoxalement certaines femmes souhaitent travailler et d'autres rester à la maison, donner deux raisons qui motivent les unes à travailler et une bonne mesure sociale qui inciterait davantage les autres à rester à la maison ».

B - LES ACTIONS CORRECTRICES ENTREPRISES PAR LES POUVOIRS PUBLICS

La prise de conscience de cette situation s'est caractérisée par la convention signée le 25 février 2000 entre les ministres chargés :

- de l'emploi et de la solidarité ;
- de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie ;
- de l'agriculture et de la pêche ;
- de l'enseignement scolaire ;
- des droits des femmes et de la formation professionnelle.

Cette convention se situe dans l'esprit de la loi du 10 juillet 1989 qui affirme en son article premier que le service public de l'éducation contribue à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle tend à prévoir de mesures qui agissent à la fois sur les structures et les mentalités, sur les mécanismes et les comportements, de la toute première éducation à la vie de l'entreprise, à l'intégration sociale et professionnelle tout au long de la vie.

Cette « convention pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif » constitue un plan d'action dont la première étape porte sur les années 2000 – 2003. L'existence d'un suivi interministériel et la publication d'un rapport annuel permettront d'en évaluer les actions.

La convention¹ comporte trois axes essentiels :

- améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons et veiller à l'adaptation de l'offre de formation initiale aux perspectives d'emploi ;
- promouvoir une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes ;
- renforcer les outils de promotion de l'égalité et la formation des acteurs.

Il est conveniendra de suivre l'application de cette convention pour en mesurer les effets.

*
* * *

Cependant, il convient de ne pas laisser à penser que, seule, l'école est responsable de l'inégalité entre les filles et les garçons et qu'elle l'entretient ou, à l'inverse, qu'elle seule peut lutter contre cette situation.

¹ Le texte de la convention du 25 février 2000 figure en annexe n° 5.

Il ne faut effectivement pas tomber dans un manichéisme mettant face à face famille et école. En effet, les stéréotypes véhiculés dans le système éducatif et décelés dans le parcours des filles dans l'enseignement se retrouvent intégralement dans les familles. Il y a là entre les institutions familiales et scolaires une complémentarité naturelle liée au fonctionnement de la société. Les images de la femme épouse et mère sont étroitement liées aux modes de fonctionnement de la cellule familiale, aux ambitions qui y sont affichées consciemment ou inconsciemment à l'égard des enfants (fille et garçon), du degré d'informations ou de connaissances sur les métiers et les emplois, de la manière d'appréhender le travail de la femme (travail d'appoint et salaire d'appoint...), le partage des tâches domestiques.... Les études réalisées soulignent l'importance¹ de la famille et des métiers exercés. Ainsi les femmes scientifiques peuvent être considérées comme des « héritières » dans la mesure où, le plus souvent, elles ont eu un père ingénieur ou ayant fait des études scientifiques ou (et parfois) une mère (ou d'autres femmes dans le proche entourage de la famille) plus rarement ingénieur et plus souvent enseignante en sciences ou mathématiques. Mais outre le fait que cette situation particulière fait référence à un milieu sociologiquement favorisé, elle n'est pas dénuée d'ambiguïté dans la mesure où elle donnerait à la mère un rôle essentiel, voire la responsabilité dans la transmission et la reproduction d'une division sexuée du travail.

Le modèle familial désormais imprégné de façon majoritaire par le travail de la femme va nécessairement évoluer et d'aucuns ne sont pas loin de penser que, le vrai problème ne sera pas celui du travail des femmes mais celui du travail des hommes.

¹ Notamment les travaux de Catherine Marry sur les femmes scientifiques.

CHAPITRE II

MENTALITÉS ET COMPORTEMENTS

I - UNE REPRÉSENTATION STÉRÉOTYPÉE DES RÔLES SOCIAUX CONTINUE DE S'IMPOSER AUX FEMMES QUEL QUE SOIT LEUR NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

Les femmes sont souvent placées devant le dilemme carrière ou famille. Elles éprouvent une difficulté à choisir un rôle parce qu'elles souhaiteraient ne pas avoir à faire un tel choix. L'environnement social leur impose néanmoins cette alternative.

A - UNE ALTERNATIVE : FAMILLE OU CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Nombreuses sont celles, appartenant aux classes moyennes, qui sacrifient une carrière professionnelle prometteuse à celle de leur mari et à la disponibilité nécessaire à l'éducation de jeunes enfants. En France, l'activité professionnelle des femmes ne s'interrompt plus avec la première et la deuxième maternité mais leur carrière professionnelle s'en trouve ralentie, voire stoppée.

D'autres, au contraire, renoncent à tout projet familial ou retardent une éventuelle maternité. A cet égard, il faut revenir sur la situation des femmes ibériques qui est tout à fait symptomatique. A partir du milieu des années soixante-dix, avec la fin des dictatures, les sociétés portugaises et espagnoles ont connu une libération d'énergie sans précédent qui a, entre autres choses, contribué à transformer de manière radicale le rôle et l'image de la femme. Partie de très bas, l'activité féminine a augmenté très rapidement. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail est totalement réalisée au Portugal ; elle est encore en cours en Espagne. L'accès des femmes à des positions de premier plan que les hommes monopolisaient encore il y a peu, semble aussi se faire plus rapidement dans ces deux pays que chez beaucoup de leurs voisins où le processus de féminisation de la vie professionnelle et publique est plus ancien et plus lent.

Il est connu que cette transformation de la vie professionnelle et sociale des femmes espagnoles et portugaises s'est accompagnée d'une véritable révolution démographique puisque ces deux pays sont passés, en l'espace d'une génération, des taux de natalité comptant parmi les plus élevés d'Europe aux plus bas. Il semble bien qu'en l'absence de services publics d'aide à la petite enfance, les femmes ibériques aient été nombreuses à renoncer à la maternité pour conserver une activité professionnelle. Pour les Espagnoles, l'autre facteur restrictif seraient, *a contrario*, des niveaux de chômage particulièrement élevés qui retardent chez les jeunes l'accès à l'autonomie. La prise en charge des enfants par les grands-parents, en particulier les grands-mères, est pratiquement, la seule formule de conciliation disponible en Espagne. De récentes analyses sociologiques tendent à montrer que cette solution familiale devrait disparaître avec la génération des actuelles grands-mères qui seront, selon toute

vraisemblance, les dernières femmes « inactives » à avoir passé leur vie à s'occuper exclusivement de leur famille¹.

Insuffisance des politiques familiales d'un côté, sur-chômage des jeunes et des femmes de l'autre, notre pays, nous l'avons vu dans la première partie n'est pas totalement à l'abri de ces deux écueils.

En France, les données démographiques montrent que les femmes dont le niveau de formation est élevé tendent à adopter des comportements plus malthusiens que la moyenne. Les femmes les plus diplômées ont aujourd'hui les descendance les moins nombreuses. L'indicateur synthétique de fécondité pour la période 1985-1989 était de 1,6 enfants pour les femmes qui avaient suivi au moins quatre années d'études supérieures et de 2,5 pour celles qui ne déclaraient aucun diplôme. L'essentiel de cet écart serait imputable au fait qu'une proportion supérieure à la moyenne de femmes très diplômées vivent seules et sans enfants. Cette évolution peut être rapprochée d'une tendance au relèvement de l'âge moyen de la maternité. En France, l'âge de la première maternité est passé de 25,9 ans en 1985 à 28,1 ans en 1995. La diminution des maternités aux jeunes âges est actuellement presque compensée par une hausse après trente ans².

Cette réalité semble confirmer la grande difficulté qu'ont les femmes à trouver un compromis équilibré entre la vie familiale et leur carrière professionnelle. Une logique socio-économique est à l'œuvre : lorsque une femme a acquis une formation poussée, elle est tentée d'en tirer parti sur le plan professionnel. Dans l'arbitrage entre vie familiale et carrière, elle a tendance à privilégier la seconde³.

B - RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES : UNE VIE SOUS TENSION

Les réponses aux questions ouvertes de l'enquête du Conseil économique et social adressé aux femmes en rang un et en rang deux dans les entreprises de plus de 500 salariés se font également l'écho de la plus grande difficulté éprouvée par les femmes lorsqu'il s'agit de mener de front un projet professionnel ambitieux et une vie familiale satisfaisante. Un peu plus de la moitié des femmes ayant répondu à l'enquête en font état (27 cas sur 51 réponses).

Elles expriment souvent cette difficulté à concilier ces deux aspects de leur vie en termes de tension et de regret. Présent chez les plus âgées, le regret est celui d'avoir parfois renoncé à fonder une famille (deux cas) mais aussi celui de n'avoir pas suffisamment consacré de temps à ses enfants dans des moments cruciaux ou difficiles de leur existence. Une femme dit clairement qu'elle serait aujourd'hui, si la possibilité lui en était donnée, tentée de reconsidérer les choix faits vingt-cinq ans plus tôt. La tension renvoie à la nécessité d'être présente sur tous les fronts à la fois, à l'impossibilité morale de privilégier l'un par rapport à

¹ Constanza Tobio (Professeur de sociologie à l'Université Carlos III de Madrid), *Análisis cuantitativo de las estrategias de contabilización familia y empleo en España*. Cité in *Abuelos Canguro*, El País Semanal, n° 1 258, dimanche 5 novembre 2000, pp. 117-118.

² Catherine Beaumel, Roselyne Kerjosse et Irène Tamby, *Démographie des pays industrialisés : la position de la France*. in Données sociales : la société française, INSEE, 1999.

³ Guy Desplanques, *Taille des familles et milieu social*, INSEE Première, n° 296, février 1994.

l'autre, à l'angoisse de n'en faire jamais assez ni pour les enfants ni pour l'entreprise. Certaines admettent que la priorité qu'elles donnent à leurs enfants pendant de trop rares moments de liberté, peut perturber leur vie personnelle et conjugale.

La question des modes de garde d'enfants est évoquée dans deux cas d'une part, en termes de coût et d'autre part, de limite temporelle indépassable. Avoir des enfants sans hypothéquer de prometteuses perspectives de carrière implique, pour une femme, de recourir au mode de garde le plus souple mais aussi le plus onéreux, c'est-à-dire disposer d'une employée de maison à plein temps mais, même dans ces conditions, passé sept heures du soir, la question de la relève de la « nounou » s'impose généralement à la mère quel que soit son niveau de responsabilité dans le domaine professionnel. L'imprégnation masculine de la direction d'entreprise fait que ce type de contrainte n'est pas prise en compte dans l'organisation du travail au plus haut niveau : les cadres supérieurs masculins ne se préoccupent pas de l'heure tardive ; contrairement à leurs homologues féminins, ils semblent échapper au dilemme et à la tension morale qui naît de la prise en charge quotidienne de leurs enfants.

Le principe d'une participation des femmes à la vie économique et sociale au même niveau de responsabilités que les hommes n'est plus aujourd'hui sérieusement contesté mais, nous l'avons vu, tarde à s'inscrire, de manière équitable, dans les faits. Toutefois, l'investissement féminin dans la sphère publique n'est considéré comme socialement acceptable qu'à condition que les femmes continuent d'assumer le rôle qui leur est traditionnellement dévolu dans la sphère privée. A l'inverse, l'activité professionnelle demeure tout à fait centrale dans la représentation du rôle social dévolu aux hommes ce qui explique que l'arrivée massive de leurs compagnes sur le marché du travail n'ait jusqu'à présent provoqué qu'une modification marginale de leur comportement.

Certaines des dirigeantes qui ont répondu à l'enquête du Conseil économique et social se font l'écho de cette inégalité fondamentale lorsqu'elles constatent que les problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne se posent pas, pour les hommes, ni avec la même intensité ni dans les mêmes termes. Quelques-unes disent, au contraire, être sorties de ce dilemme par le haut grâce à un mari exceptionnellement compréhensif et participatif¹.

Les difficultés du cumul qui concernent les femmes occupant des positions hiérarchiques élevées se posent, en fait, à toutes les femmes quel que soit leur niveau dans la hiérarchie professionnelle. Pour beaucoup d'entre elles, le recours au temps partiel permet de dénouer la situation mais, dans les faits, aux dépens d'éventuelles perspectives d'avancement. Ce « sacrifice » de la carrière professionnelle explique pour partie que les femmes accèdent, en général, plus difficilement que les hommes à l'encadrement moyen et que dans un grand nombre d'entreprises, on observe toujours un décalage très important entre leur présence dans les emplois du bas de la pyramide hiérarchique et le faible degré

¹ L'ensemble des réponses aux questions ouvertes de l'enquête réalisée auprès des dirigeantes est synthétisé dans le tableau placé en annexe n° 5.

de féminisation de l'encadrement moyen¹. Les femmes bénéficient moins souvent de la promotion interne que les hommes et la constitution, à un niveau intermédiaire, d'un « vivier » interne de candidates à des emplois de direction se trouve dès lors compromise.

Si, d'une manière générale, les femmes, beaucoup plus que les hommes, se voient compter le temps qu'elles peuvent consacrer à leur projet professionnel, il n'est pas surprenant de constater que ce problème est amplifié pour des activités qui se situent à la périphérie du travail rémunéré : militantisme et représentation syndicale et professionnelle notamment.

C - UN PARTAGE INÉGALITAIRE DES TÂCHES DOMESTIQUES ET DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

1. La mesure du travail domestique

En 1999, date de la dernière enquête « Emploi du temps » réalisée par l'INSEE, les deux tiers du travail domestique restaient effectués par des femmes. En fait 80 % du « noyau dur » de la production domestique (courses, cuisine, vaisselle, linge, soins matériels aux enfants) c'est-à-dire les tâches dont la répétition est quotidienne ou presque, leur reviennent. Les hommes privilégient, au contraire, les activités les moins répétitives susceptibles d'être concentrées en fin de semaine (bricolage et jardinage).

En cumulant les volumes de travail professionnel et domestique, on constate que les femmes travaillent chaque jour une demi-heure de plus que les hommes malgré l'engagement professionnel supérieur de ces derniers. La vie en couple génère une spécialisation des rôles que renforce encore la présence d'enfants. Les hommes en couple sans enfants ont une pratique des tâches domestiques inférieure de deux heures à celle de leurs conjointes et les rôles sont nettement différenciés : un homme seul consacre 47 % de son temps domestique aux activités dites « à dominante féminine » (linge, vaisselle, cuisine, ménage) contre 28 % quant il vit en couple². Lorsque des enfants se trouvent au foyer, les femmes prennent en charge la plus grande part des tâches domestiques directement liées à leur présence.

2. Une plus forte implication des femmes dans la prise en charge matérielle et éducative des enfants

Toujours selon les résultats de l'enquête « Emploi du temps » de l'INSEE, les soins matériels aux enfants occupent les mères 30 minutes par jour contre sept minutes pour leur partenaires. En ce qui concerne l'investissement éducatif et affectif l'écart serait nettement moins accusé : il est évalué à dix minutes par jour pour les mères et à six minutes pour les pères.

¹ Un certain nombre de témoignages de DRH lors du colloque sur *l'emploi féminin : de la mixité à l'égalité professionnelle* organisée par l'association *Développement et emploi*, le 17 octobre 2000, allaient en ce sens ; de même les propos de Christiane Doré et de Daniel Lebègue, lors de la table ronde tenue au Conseil économique et social le 20 septembre 2000, soulignaient-ils la nécessité, pour les entreprises, de mettre en œuvre des actions pour corriger ces déséquilibres.

² Cécile Brousse, *La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale*. In France, portrait social 1999-2000, INSEE, pp. 135-151.

Le temps consacré au travail domestique croît avec le nombre d'enfant et il est aussi moins bien partagé entre les deux membres du couple. Pour des conjoints actifs, la présence du deuxième enfant s'accompagne d'une diminution de la participation masculine aux tâches domestiques de l'ordre de 10 %. La baisse de la participation masculine est, en proportion, encore plus forte lorsque l'un des deux enfants à moins de trois ans ; elle est alors évalué à -14 %.

Une autre enquête nationale, celle du groupe « division familiale du travail » d'une unité mixte de recherche CNRS-Université de Paris I, entreprise en mars 1999 à la demande de la DARES et du service des droits des femmes, permet de cerner l'ensemble des activités et des temps consacrés aux enfants. Ce « temps parental » regroupe la prise en charge matérielle des enfants (les habiller, faire leur toilette, leur faire prendre les repas), les activités éducatives et ludiques (jouer avec eux, les aider à faire leur devoir), les transports (conduire les enfants à l'école, les accompagner à des activités extra-scolaires ainsi que le temps de sociabilité consacré aux adolescents (parler avec eux etc.).

Les résultats de l'enquête montrent que le temps consacré aux enfants est très largement le fait des femmes qui assument l'essentiel de la préparation des repas, de l'habillage, du jeu, de la conduite chez le médecin. Le recours à une aide rémunérée à domicile est une pratique très peu répandue pour les activités qui ont trait aux enfants, y compris dans les familles monoparentales, alors que les tâches domestiques du type ménage, repassage sont assez souvent extériorisées. A l'intérieur des couples, les différences sont très importantes entre les pères et les mères, lesquelles sont deux fois plus présentes auprès des enfants (25 heures 40 contre 12 heures 40 en moyenne hebdomadaire). En revanche, dans les familles monoparentales, le temps consacré aux enfants ne diffère pas fondamentalement selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme. Les chefs de famille monoparentale sont, cependant, majoritairement des femmes.

L'effet « couple » fait ressortir des pratiques sexuées et l'inégalité du partage concerne à la fois le volume global du temps consacré aux enfants et la nature des activités. En effet, les pères s'impliquent davantage dans les activités de sociabilité que dans toute autre tâche parentale. Les activités parentales domestiques restent, quant à elles, principalement dévolues aux mères.

Pour les actifs ayant charge d'enfant, la somme des temps professionnels et parentaux représente, en moyenne, pour les mères 62 heures hebdomadaires, pour les pères 54 heures 30 et pour les chefs de famille monoparentale, où la répartition individuelle des temps se fait au détriment du professionnel 59 heures¹.

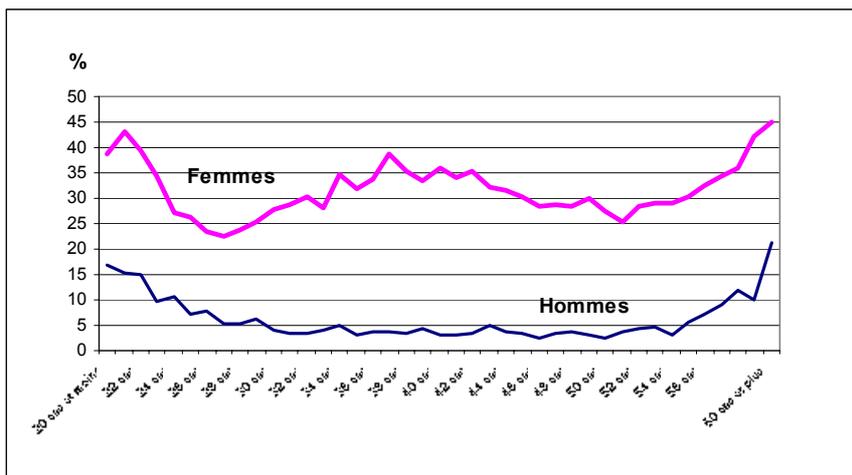
Les résultats de l'enquête complémentaire Emploi de 1995 ont montré que la présence d'enfants de moins de six ans s'accompagnait d'une diminution de la durée du travail professionnel de la femme et d'une augmentation équivalente de celle de l'homme. Les rôles masculins et féminins tendent donc à se différencier à mesure que la fonction parentale prend de l'importance. Alors que les femmes assument la quasi-totalité du travail familial, les hommes subordonnent leur

¹ Marie-Agnès Barrère-Maurisson, Sabine Rivier et Olivier Marchand, *Temps de travail, temps parental. La charge parentale : un travail à mi-temps*. Première Synthèses, DARES, mai 2000, n° 20.1.

activité domestique à leur activité professionnelle. Chez les femmes, l'effet de l'activité professionnelle sur le temps domestique est moins prononcé. En revanche, la réalisation professionnelle des femmes dépend largement des contraintes familiales¹.

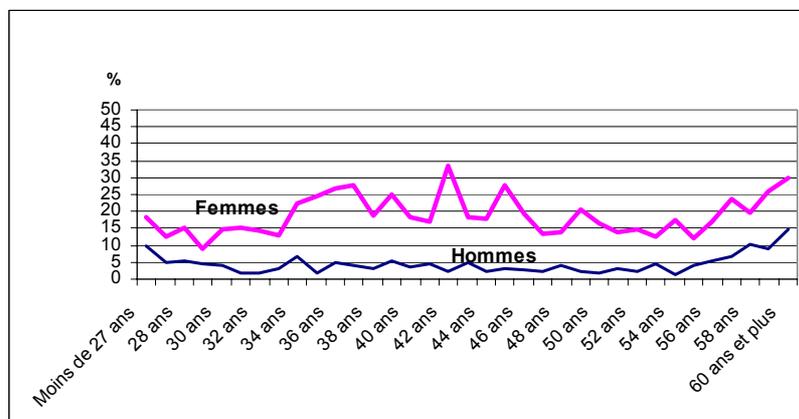
La comparaison, d'après les données de l'enquête Emploi, entre le temps partiel des hommes et des femmes selon l'âge, est à cet égard riche d'enseignements.

Graphique 7 : Pourcentage d'actifs occupés à temps partiel selon le sexe et l'âge



Source : INSEE, enquête Emploi/mars 2000 (graphique mission INSEE/CES).

Graphique 8 : Pourcentage de cadres et professions intellectuelles supérieures à temps partiel selon le sexe et l'âge



Source : INSEE, enquête Emploi/mars 2000 (graphique mission INSEE/CES).

¹ Cécile Brousse, *op. cit.*, 1999, p. 140.

Pour l'ensemble des actifs et abstraction faite d'une première bosse correspondant pour les deux sexes à une période d'insertion sur le marché du travail (stages, apprentissage, alternance, travail précaire), la proportion de femmes à temps partiel augmente à partir de la trentaine et se maintient à un niveau élevé jusque vers 42 ans pour décroître ensuite lentement. La forte reprise constatée après cinquante ans et qui porte la courbe à son point le plus haut aux âges de la retraite concerne un nombre décroissant d'individus.

A l'inverse, le pourcentage d'actifs masculins à temps partiel descend, avant que la trentaine ne soit atteinte, à un niveau très bas pour ne se relever qu'à l'extrême fin de la carrière professionnelle.

Très concrètement cela signifie que les femmes une fois parvenues à l'âge où elles ont des enfants et où elles les élèvent, ont tendance à « lever le pied » dans le domaine professionnel au contraire des hommes qui aux mêmes âges voient souvent se préciser leurs perspectives de carrière.

Si l'on ne considère que les cadres et les professions intellectuelles supérieures, catégorie professionnelle où l'investissement dans le travail est nécessairement fort, les tendances sont néanmoins similaires. Les écarts entre hommes et femmes cadres quoique atténués (par rapport à ce qu'ils sont pour l'ensemble des actifs) demeurent importants. C'est vers 30 ans que les taux de temps partiel des deux sexes sont les plus proches. Ils divergent ensuite nettement pour atteindre un palier élevé entre 35 et 38 ans ; d'autres points hauts sont atteints avant cinquante ans. Entre 39 et 48 ans, le profil de la courbe apparaît particulièrement heurté comme s'il traduisait le déchirement entre les choix professionnels et familiaux.

Le taux de temps partiel des hommes cadres et membres des professions intellectuelles supérieures est extrêmement marginal pendant toute la durée de la carrière professionnelle ou peu s'en faut. Il amorce une montée après 55 ans, probablement à mettre en relation avec les mesures de cessation progressive d'activité que les pouvoirs publics ont souhaité développer au cours de la dernière décennie.

Ces observations rejoignent des analyses antérieures sur l'inégalité professionnelle des hommes et des femmes au regard du mariage et de la famille. En 1987, François de Singly montrait dans un ouvrage intitulé « *Fortune et infortune de la femme mariée* » que la vie conjugale avait pour les femmes un coût professionnel alors qu'il constituait, pour les hommes, un atout, ces derniers rentabilisant mieux leurs diplômes dans l'emploi lorsqu'ils se mariaient et devenaient pères. Le renforcement de la spécialisation des conjoints dans des rôles distincts à l'occasion de la vie en couple et de la naissance des enfants, intervient à un double niveau : d'une part, l'homme tire profit de la décharge du travail domestique et d'autre part, la position qu'il atteint sur le marché du travail procède de son positionnement comme principal pourvoyeur de revenu. « *La vie domestique exige un surinvestissement professionnel de l'homme, contrepartie du sous-investissement professionnel de son épouse* »¹.

¹ François de Singly, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 1994 (2^{ème} édition) p. 70.

Des travaux récents, ont renoué avec ce cadre d'analyse¹. Ils parviennent à la conclusion que les carrières des ingénieurs continueraient d'être influencées par la paternité, que la division sexuelle la plus traditionnelle du travail caractériserait les pères prolifiques et que loin d'avoir disparu, ce modèle se perpétuerait chez les jeunes. Les enquêtes réalisées montrent une relation entre accès à des postes de direction et paternité précoces et répétées. A l'opposé, les hommes ingénieurs célibataires réalisent plus souvent des carrières atypiques et leur position en termes de vulnérabilité au risque de chômage, de instabilité de l'emploi et d'avancement les rapprochent des femmes ingénieurs.

Il arrive aussi qu'une perception conservatrice des rôles dans le couple aille ouvertement à l'encontre de la rationalité économique. Ainsi, ce témoignage d'une jeune femme ingénieur : « *Dans mon foyer bien que je sois le salaire le plus élevé, je suis quand même le salaire d'appoint* »².

3. L'influence de catégorie socioprofessionnelle

La catégorie socioprofessionnelle, le niveau de diplôme et le niveau de revenu influencent les pratiques domestiques de manière toutefois assez ambiguë. En ce qui concerne le contenu du travail domestique, les hommes cadres et membres des professions intellectuelles supérieures se consacrent de façon égale aux activités connotées comme féminines (vaisselle, lessive, repassage, ménage, soins aux enfants), mixtes (courses) et masculine (bricolage, jardinage). A l'opposé, les hommes qui travaillent à leur compte (artisans, commerçants, entrepreneurs) s'investissent moins que les salariés dans les tâches domestiques du couple (25 % en moins) et présente la spécialisation la plus forte. Les indépendants sont aussi la catégorie dont le temps professionnel est le plus élevé. Toutefois, l'ensemble de la charge domestique correspondante n'est pas reportée sur le conjoint puisqu'on observe que le temps de travail domestique quotidien est inférieur d'une heure pour les couples comprenant un homme indépendant plutôt que salarié et qu'il est inférieur de 40 minutes lorsque c'est la femme qui travaille comme indépendante.

Les femmes diplômées de l'enseignement supérieur parviennent à négocier une répartition des tâches domestiques plus équilibrée : les hommes augmentent leur participation aux tâches ménagères de 12 % lorsque leur compagne à un niveau d'études supérieur à deux années après le baccalauréat.

En revanche, le niveau de revenu du ménage semble parfois jouer en sens inverse : les couples où le partage des tâches est le plus inégalitaire se situent en haut de l'échelle des revenus. Pour ceux disposant d'un revenu mensuel supérieur à 35 000 F., la part du travail masculin est de 17 % moins élevé que dans les couples dotés d'un revenu compris entre 10 000 et 14 000 F. par mois. Ce déséquilibre porte toutefois sur une charge domestique plus faible puisque dans ces ménages aisés, le travail domestique est en partie externalisé³.

¹ Charles Gadéa et Catherine Marry, *Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs*. Travail, Genre et Société n° 3 – mars 2000, Paris, L'Harmattan, pp. 109-131.

² Hélène Y. Meynaud, *L'accès au dernier cercle. A propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises*. Revue Française des Affaires sociales, n° 1, janvier-mars 1988, p. 83.

³ Cécile Brousse, *op. cit.*, 1999, pp. 144.

4. Une évolution positive mais modeste entre 1986 et 1999

La comparaison des résultats de la première et de la seconde enquête Emploi du temps réalisée par l'INSEE, permet de conclure à une atténuation des différences liées au sexe dans l'utilisation du temps. La part des hommes dans le travail domestique est passé de 32 % à 35 %. Celle des femmes est passée de 35 à 39 % du temps professionnel, de 44 à 46 % du temps de loisirs.

Bien qu'encore très différenciés, les emplois du temps domestique des hommes et des femmes se sont légèrement rapprochés en treize ans. Le temps que les hommes consacrent, un jour moyen, aux activités domestiques a crû d'une dizaine de minutes alors que celui des femmes s'est réduit d'une vingtaine de minutes.

Les hommes ont, par ailleurs, réduit leur temps de travail d'une demi-heure et les femmes de trois minutes seulement, compte tenu de l'augmentation régulière de leur participation au marché du travail.

Il résulte de ces deux mouvements complémentaires que la répartition du temps de travail global entre les hommes et les femmes a très peu évolué : la répartition moyenne sur 100 heures de travail reste de l'ordre de 47 heures 40 effectuées par les hommes et de 52 heures 20 effectuées par les femmes. Mais à l'intérieur de cet ensemble, la situation n'est pas restée totalement figée puisque la part du travail domestique dans le travail total a baissé d'un point pour les femmes (passant de 66 à 65 %) et a augmenté de 5 points pour les hommes (passant de 34 à 39 %)¹.

Le changement de la nature du travail domestique constitue une des explications avancées par l'INSEE pour expliquer cette évolution vers un partage moins inégalitaire entre conjoints et une atténuation de la spécialisation. Le bouleversement des modes de consommation est responsable d'une diminution de la production domestique traditionnelle (préparation alimentaire, couture, raccommodage). En revanche, le ménage et le bricolage ont gagné en importance.

Dans les couples, l'atténuation de l'inégalité dans la répartition du travail domestique qui est du même ordre que pour l'ensemble de la population adulte (la part des hommes passant de 31 à 34,5 %), devrait être attribuée principalement à la diminution du temps consacré aux activités perçues comme principalement féminines et moins à une modification des comportements masculins bien que la part de l'homme dans les soins donnés aux enfants par le couple aient augmenté d'un tiers sur la période.

Les femmes des catégories employées, ouvrières et agricultrices sont les principales bénéficiaires de cette évolution. Les femmes des catégories sociales les moins aisées ont fortement réduit le temps consacré aux tâches à dominante féminine (nettoyage et entretien des vêtements notamment) alors que les femmes commerçantes, artisans, chefs d'entreprises et cadres supérieures y consacraient déjà moins de temps en 1986. Ainsi, le temps du travail domestique global a baissé de 3 % environ pour les employées, les ouvrières, les agricultrices et les membres des professions intermédiaires contre une très légère augmentation

¹ Ces chiffres concernent l'ensemble des personnes de 15 ans et plus.

chez les indépendantes (hors agriculture), les cadres et les professions intellectuelles supérieures.

*
* * *

Pour les femmes des catégories socioprofessionnelles moyennes et supérieures, le recours à des services marchands permet, souvent, d'alléger la charge domestique. Cependant, il a été précédemment souligné qu'en matière de garde et d'accompagnement des enfants, l'ensemble des besoins exprimés était loin d'être satisfaits en l'état actuel des dispositifs d'aide à la garde d'enfant et d'accueil périscolaire.

Toutefois, envisager dans ce domaine la nécessité d'un soutien accru aux parents ne doit pas conduire à négliger la recherche d'un partage équilibré des tâches domestiques et des responsabilités familiales qui constitue également une dimension essentielle du problème.

Les analyses précédentes ont révélé les risques qu'il y aurait à soutenir l'externalisation du temps parental et du temps domestique sans se préoccuper de faire évoluer les rôles masculins et féminins dans la sphère privée : un développement mal maîtrisé du secteur des services aux particuliers peut avoir des effets pervers en matière d'égalité professionnelle :

- en premier lieu, en provoquant une sur-concentration d'emplois majoritairement féminins dans un secteur à faibles rémunérations. Ce type de ségrégation horizontale est un des problèmes qui se posent en matière d'égalité aux pays nordiques ;
- en second lieu, en renforçant le dualisme de la féminisation du monde du travail qui oppose une minorité de femmes exerçant des professions qualifiées et prestigieuses à une majorité concentrée dans des emplois peu qualifiés ou peu reconnus du tertiaire¹ ;
- en dernier lieu, en favorisant un partage aberrant - entre les parents et l'aide rémunérée - de l'investissement éducatif et affectif auprès de l'enfant, ainsi qu'un déséquilibre flagrant entre vie professionnelle et vie privée (on pense, en particulier, aux expérimentations finlandaises de crèches ouvertes 24 heures sur 24).

II - UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PARFOIS PEU ACCUEILLANT

A - UNE NORME DE TEMPS DE TRAVAIL PÉNALISANTE POUR LES FEMMES CADRES

Les contraintes temporelles pour l'encadrement se sont accrues alors que les femmes peinent toujours à obtenir de leur conjoint un partage plus équilibré des tâches familiales et domestiques. Dans ses évolutions récentes, le monde du

¹ Margaret Maruani, sociologue, directrice de recherches au CNRS, audition devant la section du travail le 17 mai 2000.

travail n'a pas toujours contribué à alléger le fardeau des responsabilités cumulées, loin de là.

1. Un allongement de la durée du travail des cadres entre 1982 et 1999

Après une baisse liée au passage aux 39 heures légales, la durée moyenne du travail des cadres du privé a crû, à partir de 1982, pour atteindre un maximum en 1989, à l'apogée de la reprise économique. Elle a ensuite légèrement régressé pour finalement plafonner dans la deuxième moitié de la décennie. Dans le secteur public, les évolutions ont été moins fluctuantes mais, en moyenne, la durée du travail a augmenté au même rythme que dans le privé (environ de 4 %, soit presque deux heures hebdomadaires de plus par semaine entre 1983 et 1998).

Les horaires sont aussi devenus, au cours de cette période plus variables : en 1998, 20 % des cadres n'avaient pas d'horaire hebdomadaire habituel contre 14 % en 1983. Cette tendance concerne tous les salariés, mais plus fréquemment les cadres, en raison de l'organisation de leur travail autour de la notion de mission et de l'autonomie qui leur est laissée dans la réalisation¹.

2. Des horaires très longs sont surtout le fait des hommes et conditionnent l'exercice de responsabilités

En 1995, selon l'enquête Durée du travail de l'INSEE, 1,5 millions de cadres du privé et 300 000 cadres du public travaillaient en moyenne 45 heures 49 par semaine contre 40 heures 15 pour les autres salariés. Dans le secteur public, la durée moyenne hebdomadaire du travail des cadres (42 heures 42) était sensiblement plus faible que dans le privé (46 heures 16) où la dispersion des durées du travail était toutefois plus accentuée (25 % des cadres déclarant travailler 50 heures et plus et 25 % déclarant travailler 40 heures ou moins).

Globalement, la durée du travail des femmes cadres était nettement inférieure à celle des hommes². C'était dans le privé que cette différence était la plus marquée – presque quatre heures hebdomadaires de plus – alors qu'elle n'était que d'une heure dans le public.

Tableau 66 : Durée du travail hebdomadaire des cadres en 1995

	Ensemble des cadres	Cadres du privé
Ensemble	45 h 39	46 h 16
Hommes	46 h 24	41 h 23
Femmes	42 h 38	39 h 52

(champ : ensemble des salariés à temps complet hors enseignants)

Source : Enquête Durée du travail 1995 de l'INSEE.

Les cadres ayant les horaires les plus longs sont ceux qui occupent une fonction de direction (directeur général ou un de ses adjoints directs). La semaine de travail atteint ou dépasse 50 heures et les activités professionnelles tendent à déborder sur la sphère privée. Les cadres commerciaux ont également une durée

¹ Jean-David Fermanian, *Le temps de travail des cadres*. INSEE Première, n° 671, août 1999.

² Voir ci-dessus le graphique 8.

hebdomadaire élevée. C'est aussi en milieu de carrière, entre 30 et 50 ans que la durée du travail est la plus élevée.

L'investissement professionnel des cadres, en terme de durée, est aussi plus fort lorsque leur conjoint est inactif ou chômeur : ils travaillent alors une heure de plus par semaine en moyenne. Paradoxalement la durée du travail des hommes en couple est plus importante lorsque il y a au foyer des enfants en bas âge que lorsqu'il n'y en a pas, ce qui n'est pas vérifié pour les femmes. Plutôt que la traduction d'une simple fuite des hommes devant les responsabilités familiales, sans doute faut-il y voir un effet de l'âge d'investissement professionnel maximum qui diffère selon le sexe (en milieu de carrière pour les hommes ; en début et en fin de carrière pour les femmes avant la naissance des enfants ou une fois qu'ils ont acquis une certaine autonomie).

Tableau 67 : Durée du travail des cadres selon le statut professionnel et la situation familiale du conjoint

	Ensemble des cadres	Cadres du privé	Autres salariés du privé à temps complet
Homme dont la conjointe est :			
- active occupée	46 h 02	46 h 33	41 h 37
- avec enfant de moins de 6 ans	46 h 04	46 h 42	41 h 43
- sans enfant de moins de 6 ans	46 h 01	46 h 30	41 h 35
- inactive, chômeuse	46 h 53	47 h 35	41 h 08
- avec enfant de moins de 6 ans	48 h 29	48 h 45	41 h 34
- sans enfant de moins de 6 ans	46 h 31	47 h 18	41 h 01
Femme dont le conjoint est :			
- actif occupé	42 h 30	42 h 31	39 h 54
- avec enfant de moins de 6 ans	41 h 44	41 h 30	39 h 32
- sans enfant de moins de 6 ans	42 h 46	42 h 35	40 h 00
- inactif, chômeur	43 h 51	44 h 36	39 h 47

(champ : ensemble des salariés à temps complet hors enseignants)

Source : Enquête Durée du travail 1995 de l'INSEE.

La liberté des horaires et la possibilité d'organiser son travail vont de pair avec des durées du travail plus élevées que la moyenne des cadres. La durée du travail dépassent 49 heures par semaine pour ceux qui déterminent librement leurs horaires. Cette autonomie concerne 25 % des cadres contre 6 % des autres salariés. Un autre quart des cadres peut modifier ses horaires selon un système du type « horaire à la carte ».

Ces éléments montrent à quel point, les critères d'optimisation d'une carrière, sont *a priori* défavorables aux femmes à moins qu'elles ne renoncent à un projet familial ou qu'elles ne parviennent à convaincre leur compagnon de s'investir plus que la moyenne dans la vie familiale.

En l'état actuel de la répartition des rôles masculins et féminins dans la sphère privée, cet impératif d'un temps professionnel conçu et déclaré comme très long, susceptible de s'introduire largement dans l'espace domestique écarte la plupart des femmes cadres de la recherche des responsabilités éminentes, des rémunérations élevées et de la plus grande autonomie dans le travail.

Si la vie de couple et la présence d'enfants n'est plus aujourd'hui, pour les femmes, synonyme d'interruption de l'activité professionnelle, elle se traduit néanmoins, dans bien des cas, par une mise entre parenthèses des perspectives de carrières.

Que l'on envisage les temps professionnels ou ceux de la vie domestique et familiale, la même conclusion paraît s'imposer : bien que le travail des femmes soit devenu la règle et qu'elles soient de plus en plus nombreuses parmi les cadres, une division toujours très traditionnelle des rôles au sein du couple et de la famille continue de jouer contre l'égalité des chances dans la vie professionnelle et publique. Les observations qui sont faites à propos des entreprises et des administrations sont, à l'évidence, transposables aux organisations syndicales et professionnelles et aux différents organismes de représentation où, nous l'avons vu, l'accès des femmes à des responsabilités visibles et reconnues demeure minoritaire.

3. La mise en place de la réduction du travail : une participation féminine insuffisante

Cette sous-représentation des femmes à des niveaux de responsabilité dans les organisations en charge de la négociation sociale ne favorisent guère les évolutions positives sur le lieu de travail. Cette question d'une présence suffisante des femmes dans les équipes de négociation a été posée (sans être résolue) à propos de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Il est en effet évident que dans l'état actuel de la distinction des rôles masculins et féminins, les femmes sont plus sensibles à l'articulation du temps de travail avec l'ensemble des rythmes extérieurs : horaires des écoles, des magasins, des équipements collectifs et des transports.

De surcroît, le temps de travail des femmes cadres constitue peut-être la question la plus épineuse. Car, il ne paraît pas certain que les dispositifs imaginés jusqu'à présent pour appliquer la réduction du temps de travail aux cadres, notamment sous forme de jours de congés supplémentaires, aient tenu compte des difficultés d'emploi du temps auxquelles elles sont confrontées.

Une enquête vieille de trois ans montrait, pourtant, à quel point dans une population de cadres, la divergence entre les hommes et les femmes était forte en termes de perception du temps professionnel : les hommes cadres ne comptent pas leurs heures et assimilent volontiers un long temps de présence dans l'entreprise à « un gage de dévouement à l'intérêt général » tandis que les femmes sont capables de citer leurs horaires et considèrent souvent le dépassement du temps qui doit être normalement consacré au travail comme la marque d'un défaut d'organisation¹.

¹ Claudine Mattei, *Etude comparative de l'insertion professionnelle des diplômé(e)s de l'enseignement supérieur*. Revue des diplômés de l'Association des femmes diplômées des universités (AFDU), décembre 1996.

B - LE MILIEU PROFESSIONNEL EST PEU ENCLIN À FAVORISER UN RÉÉQUILIBRAGE DES TEMPS SOCIAUX ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les entreprises et les administrations n'échappent pas à la sensibilité commune. En effet, en dépit d'une égalité de principe, s'il est socialement accepté que des responsabilités familiales interfèrent avec la vie professionnelle des femmes sous forme de journées pour enfant malade, de travail à temps partiel (notamment le mercredi), de congé parental, il n'en est pas de même en ce qui concerne les hommes. Le modèle de la carrière professionnelle masculine est celui d'une disponibilité de tous les instants. Cette disponibilité conditionne l'accès aux responsabilités supérieures et leur exercice.

L'interruption professionnelle, même de courte durée, va à l'encontre de la représentation traditionnelle de la fonction masculine : l'homme se consacre à rechercher à l'extérieur du foyer les moyens de la sécurité matérielle de la famille ; à un niveau supérieur, il participe aussi aux activités publiques qui intéressent la vie et l'avenir de « la cité », en particulier sa défense. Si ce modèle antique a évolué, si les femmes sont sorties du gynécée pour investir l'espace public, il est encore considéré comme allant de soi qu'elles continuent d'assumer l'essentiel des tâches familiales et se consacrent ainsi à la réussite sociale et professionnelle de leur conjoint aux dépens de la leur propre.

L'infime minorité des pères qui interrompent leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants, sur la base d'un congé parental, sont souvent considérés comme une marque de faiblesse ou de dilettantisme, y compris par des collègues féminines¹.

Pour les employeurs, le congé parental d'éducation est, lorsqu'il est demandé par un homme, incongru ou associé à des situations exceptionnelles comme le veuvage. Une recherche récente² a permis de distinguer trois stratégies d'employeurs vis-à-vis des congés parentaux :

- une attitude légaliste et minimaliste qui concerne la majorité des employeurs : ils respectent la loi mais n'ont aucune politique d'information ou d'incitation et sont plutôt très réticents vis-à-vis du congé parental masculin ;
- une attitude tolérante. Les employeurs de ce groupe appliquent la loi pour le bien être de leurs salariés et intègrent les congés parentaux dans leur politique de ressource humaine ;
- enfin, de rares entreprises incitent leurs salariés hommes ou femmes à s'arrêter. Elles favorisent le congé parental d'éducation, l'aménagement du temps de travail ou le temps choisi et vont au-delà du dispositif légal en versant une allocation « maison » dès le premier enfant ou en prolongeant le congé parental jusqu'au six ans de l'enfant. Le besoin de réduire la masse salariale peut apparaître parmi les motivations de ces entreprises. Les remplacements peuvent être assurés par des ressources internes ou externes (CDD, travail

¹ Marc Landré, *Les pères au foyer n'ont pas la côte chez les employeurs*. Liaisons sociales magazine, octobre 2000, pp. 44-46.

² Isabelle Van de Walt (CREDOC) citée par Marc Landré, Liaisons sociales magazine, octobre 2000.

temporaire), mais quand il s'agit d'un salarié exerçant des responsabilités la solution est plus difficile à trouver.

D'une manière générale, c'est d'abord aux femmes que les entreprises proposent des aménagements d'horaires et des congés parentaux. Très souvent, la question de l'égalité professionnelle, n'est abordée qu'à travers ces mesures parentales qui sont perçues comme s'adressant spécifiquement aux mères et les dispositions correspondantes des conventions collectives tendent à institutionnaliser ce partage des rôles¹. Dans le cas d'un homme, l'interruption temporaire d'activité sera plus souvent assimilée à un signe de désintérêt vis-à-vis de l'entreprise ou du service et de sa propre carrière professionnelle. A l'issue du congé les risques encourus pourront être importants : affectation dans un autre poste, risque supérieur de licenciement en cas de plan social.

Il est vrai qu'une longue absence peut poser des problèmes de réadaptation au poste de travail et à la vie de l'entreprise qui aura elle même évolué entre temps. Le bilan de compétence et la formation sont des outils en principe susceptibles d'optimiser les conditions du retour.

Enfin, dans les couples dont les deux conjoints travaillent, lorsque la question du congé parental est posée, un simple calcul économique milite rarement en faveur de l'interruption d'activité du père. Les femmes, nous l'avons vu, ont en moyenne des revenus d'activité inférieurs à ceux des hommes ; elles ne sont que 17 % à gagner plus que leur compagnon dans les ménages avec de jeunes enfants.

De surcroît, l'interruption d'activité représente une perte proportionnelle de revenus d'autant plus forte que la position dans la hiérarchie sociale et professionnelle est élevée : elle équivaut à 14 % de la rémunération pour un couple gagnant l'équivalent de deux SMIC, à 22% pour les professions intermédiaires et à 35 % pour les cadres.

C - UN ACCÈS PLUS LIMITÉ DES FEMMES À LA FORMATION CONTINUE

Pour les femmes sorties d'une grande école ou d'une école d'ingénieur, la formation continue ne constitue pas un véritable enjeu au regard de la carrière professionnelle future. Il en va différemment pour les autres, y compris pour les titulaires de diplômes universitaires de deuxième et troisième cycles.

Peu nombreuses dans les équipes dirigeantes des entreprises, les femmes y parviennent aussi beaucoup moins souvent que les hommes par voie de promotion interne. Faut-il voir là une conséquence d'un accès plus difficile à la formation continue ou une plus grande difficulté à valoriser les compétences acquises ?

Très différencié selon le sexe, l'accès à la formation continue est très sensible à l'effet combiné de la ségrégation horizontale et de la ségrégation verticale des femmes dans l'emploi. Elles sont, en effet, plus nombreuses à travailler dans des secteurs, comme celui des services, où le taux de formation continue est relativement faible et occupent souvent des catégories d'emploi

¹ Annie Junter-Loiseau citée par Gina de Rosa, Sandrine Franchet et Laurent Poillot, *Egalité Professionnelle, la bataille du temps*. Entreprise & Carrières, n° 471, 2-8 mars 1999, pp. 9-11.

donnant peu accès à la formation (basses qualifications, contrat de travail de courte durée)¹.

Aux niveaux plus élevés de la hiérarchie, ces inégalités paraissent atténuées. Il semble néanmoins que les hommes investissent une fraction plus importante de leur temps libre dans la formation que les femmes qui doivent répondre aux obligations familiales. C'est du moins ce que laissent penser les données sur l'utilisation différente que font les hommes et les femmes du temps partiel².

D - DANS LES ÉQUIPES DIRIGEANTES : QUELQUES FEMMES PARMIS LES HOMMES

Les réponses aux questionnaires du Conseil économique et social aux dirigeantes d'entreprise de rang un et deux rendent compte des préventions que ces femmes ont du vaincre ou doivent encore combattre dans un environnement essentiellement masculin.

Les deux tiers de celles qui ont répondu à l'enquête disent avoir ressenti des difficultés particulières dans leur carrière du simple fait d'être une femme. Une majorité de ces dirigeantes disent être ou avoir été confrontées à des exigences supérieures à celles qui sont adressées à leur collègues masculins et certaines ont éprouvé le sentiment que la culture de l'entreprise donnait une priorité aux hommes dans l'accès aux responsabilités les plus élevées. La plupart de ces femmes disent avoir dû « faire la preuve » vis-à-vis de leur hiérarchie et de leurs collègues, de leurs capacités et de leur compétence non pas une fois, à chaque prise de fonction, mais de manière presque permanente. Elles affirment encore devoir « être irréprochables » ce qui les conduit souvent à accentuer certaines normes masculines de comportement dans l'entreprise telle que des temps de présence démesurés.

Elles ressentent très fortement cette pression en début et en milieu de carrière (entre 25 et 40 ans), dans une période où des orientations cruciales doivent être prises dont dépend leur avenir professionnel. Or, c'est aussi le temps des maternités et des jeunes enfants.

Ce sentiment de « devoir en permanence apporter la preuve de ses capacités » qui revient souvent dans les réponses est évidemment associée au regard des autres et, en particulier, des collègues masculins. Ainsi le problème de reconnaissance a priori de la compétence et de l'autorité est-il souvent cité. Le doute que les uns laissent transparaître sur l'aptitude d'une femme à tenir un poste peut aller jusqu'à une hostilité apparente traduisant l'épreuve psychologique que représente pour certains hommes le fait d'être subordonnés à une femme.

L'entrée dans le groupe des « managers » est assez souvent vécu comme un isolement dans un univers exclusivement masculin, une épreuve supplémentaire au terme d'un parcours professionnel harassant. Une des femmes de l'enquête porte, à partir d'une telle expérience, une appréciation sans concession sur la situation faite aux femmes dans l'encadrement supérieur : « *L'évolution de carrière d'une femme est beaucoup plus lente et ardue, sans autre raison que le*

¹ Cf. le rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle de juin 1999, sur le sujet.

² Idem.

fait d'être une femme dans un monde économique qui est, en France, masculin et conservateur. »

Parmi les dirigeantes ayant déclaré ne pas avoir éprouvé de difficulté professionnelle en relation avec leur sexe, certaines ont donné les raisons qui leur paraissent expliquer cette situation favorable. Deux d'entre elles expliquent qu'elles dirigent une entreprise familiale ; une autre dispose de la légitimité d'une créatrice d'entreprise. Une autre encore dirige une entreprise féminisée à 90 % possédant une véritable pratique de l'égalité des chances puisque l'encadrement y est féminisé à 75 %. Elle mentionne, toutefois, quelques préventions de la part d'interlocuteurs externes qui éprouvent ponctuellement le besoin de vérifier qu'elle a effectivement un statut de décideur.

Enfin, une actionnaire majoritaire souligne que, dans sa situation, le fait d'être une femme importe peu.

Ces femmes tirent donc un surcroît de légitimité de leur situation d'héritière, de fondatrice, d'actionnaire majoritaire qui leur permet de surmonter le handicap de l'isolement dans un milieu fondamentalement masculin. Une seule souligne le caractère exemplaire au regard de l'égalité professionnelle de l'entreprise dans laquelle elle travaille.

ANNEXES

Annexe 1 : Taux d'activité des hommes et des femmes en âge de travailler
(en pourcentage)

Années	Femmes	Hommes
1866	42,0	81,1
1881	44,7	84,8
1901	46,1	86,5
1911	46,3	86,8
1921	43,4	86,9
1931	41,1	86,7
1936	38,4	82,2
1955	39,3	81,4
1968	40,0	77,3
1980	52,3	79,9
1985	57,2	79,2
1996	64,1	79,0

Source : Olivier Marchand et Claude Thélot, *Le travail en France : 1800 – 2000*, Paris, Nathan, 1997.

Annexe 2 : Population active d'emploi par grand secteur
(en pourcentage)

Années	Agriculture	Industrie et bâtiment	Tertiaire	Total
1866	52,0	25,9	22,1	100
1881	47,1	27,1	25,8	100
1901	41,0	30,4	28,6	100
1911	38,3	31,6	30,1	100
1921	36,7	29,4	33,9	100
1931	33,2	30,3	36,5	100
1936	33,9	26,8	39,4	100
1955	26,6	24,6	48,8	100
1968	14,7	24,6	60,6	100
1980	7,6	22,4	70,0	100
1985	6,1	19,4	74,5	100
1990	4,7	17,2	78,1	100
1996	3,2	14,5	82,3	100

Source : Olivier Marchand et Claude Thélot, *Le travail en France : 1800 – 2000*, Paris, Nathan 1997.

Annexe 3 : Structure sociale de la population active féminine entre 1866 et 1982

Effectifs (en milliers) et pourcentage

Date recensement	Agricultrices exploitantes	Salariées agricoles	Patronnes industrie-commerce	Prof. Libérales	Cadres et employées	Dont cadres	Dont employées	Ouvrières	Domestiques de la personne	Armée Police	Clergé	Total
1866												
- effectif	2 430	840	1 188	1	150	-	-	975	621	0	82	6 287
- pourcentage	38,7 %	13,4 %	18,9 %	0 %	2,4 %	-	-	15,5 %	9,9 %	0 %	1,3 %	100 %
1881												
- effectif	2 369	664	1 007	1	335	-	-	1 223	786	0	60	6 445
- pourcentage	36,8 %	10,3 %	15,6 %	0 %	5,2 %	-	-	19,0 %	12,2 %	0 %	0,9 %	100 %
1901												
- effectif	2 464	376	952	0	533	-	-	1 857	766	1	37	6 986
- pourcentage	35,3 %	5,4 %	13,6 %	0 %	7,6 %	-	-	26,6 %	11,0 %	0 %	0,5 %	100 %
1911												
- effectif	2 390	347	881	1	715	-	-	2 063	789	1	30	7 217
- pourcentage	33,1 %	4,8 %	12,2 %	0 %	9,9 %	-	-	28,6 %	10,9 %	0 %	0,4 %	100 %
1921												
- effectif	2 218	365	867	2	1 063	-	-	2 013	657	0	46	7 231
- pourcentage	30,7 %	5,0 %	12,0 %	0 %	14,7 %	-	-	27,8 %	9,1 %	0 %	0,6 %	100 %
1931												
- effectif	1 976	302	955	5	1 249	-	-	1 835	614	0	50	6 986
- pourcentage	28,3 %	4,3 %	13,7 %	0,1 %	17,9 %	-	-	26,3 %	8,8 %	0 %	0,7 %	100 %
1936												
- effectif	1 874	267	987	6	1 230	-	-	1 539	584	0	55	6 542
- pourcentage	28,6 %	4,1 %	15,1 %	0,1 %	18,8 %	-	-	23,5 %	8,9 %	0 %	0,8 %	100 %
1954												
- effectif	1 636	173	859	19	1 826	479	1 347	1 466	546	5	112	6 642
- pourcentage	24,6 %	2,6 %	12,9 %	0,3 %	27,5 %	7,2 %	20,3 %	22,1 %	8,2 %	0,1 %	1,7 %	100 %
1968												
- effectif	932	61	690	28	3 255	993	2 262	1 571	501	8	81	7 127
- pourcentage	13,1 %	0,9 %	9,7 %	0,4 %	45,7 %	13,9 %	31,7 %	22,0 %	7,0 %	0,1 %	1,1 %	100 %
1982												
- effectif	545	48	613	56	6 004	2 041	3 963	1 991	318	16	27	9 618
- pourcentage	5,7 %	0,5 %	6,4 %	0,6 %	62,4 %	21,2 %	41,2 %	20,7 %	3,3 %	0,2 %	0,3 %	100 %

Source : Olivier Marchand et Claude Thélot, *Le travail en France : 1800 – 2000*, Paris, Nathan 1997.

Annexe 4 : Extrait du discours du Sénateur Guillier,
rapporteur de la proposition de loi relative au libre salaire de la femme mariée
lors de la séance du 14 mai 1907

(cité in Duvergier, *recueil des lois et décrets*, 1907, pp. 349-350)

« Messieurs, la proposition de loi que vous soumet votre commission constitue une réforme dont le principe n'est plus, aujourd'hui sérieusement contesté et dont la réalisation est réclamée depuis de longues années par tous les groupements, tous les jurisconsultes et tous les économistes qui se préoccupent de la situation de la femme mariée. Le Code civil la place, au regard de son mari, dans un état d'infériorité et de dépendance qui aboutit à des injustices criantes.

Il lui enlève, pour la conférer au mari, la disposition du fruit de son labeur. En fait, la majorité des Français se trouve placée sous le régime de la communauté. Le mari est seigneur et maître des biens communs, et à ce titre, il peut disposer sans contrôle des revenus, gains, salaires et produits du travail de sa femme. Non seulement il peut les toucher et en disposer, mais ses créanciers personnels peuvent les saisir. En face d'un mari dissipateur, débauché ou paresseux, la femme est désarmée : elle s'efforcera vainement d'assurer par son labeur acharné la subsistance de ses enfants et l'entretien de la maison, le mari pourra toujours mettre la main sur le salaire de sa compagne et gaspiller ses moindres économies. Comme remèdes, il n'existe que les conventions matrimoniales spéciales, auxquelles on ne recourt guère, la séparation de biens, la séparation de corps ou le divorce, toutes mesures inefficaces ou excessives. Cette lacune dans la loi ne doit pas nous surprendre : le Code de 1804 ne s'est préoccupé que des femmes possédant une dot ou recueillant un héritage ; il n'a cherché qu'à leur garantir leur fortune propre, sans s'inquiéter de leur salaire et du produit de leur travail. Ces précautions pouvaient suffire à une époque où la femme, tout en fournissant un travail parfois des plus pénibles, n'exerçait que très rarement une profession distincte de celle de son mari et ne louait pour ainsi dire jamais ses services en dehors du logis. Mais depuis lors, les conditions économiques de la vie et, avec elles la situation de la femme ont subi une complète transformation. Aujourd'hui, la nécessité du travail s'impose de plus en plus à la femme, mariée ou non. Dans tous les milieux sociaux, et quelles que soient ses origines, la femme tend, de jour en jour, à exercer des professions, à occuper des emplois jusqu'à présent presque exclusivement réservés à l'homme. Le nombre de celles qui gagnent un salaire ou touchent une rémunération (patronnes, employées, ouvrières, artistes, fonctionnaires) atteint presque la moitié de celui des travailleurs hommes de toutes catégories. Si la femme mariée, dont les conditions d'existence deviennent de plus en plus difficiles, se trouve par la force des choses soumise à l'impérieuse loi du travail, si elle s'impose de cruelles fatigues et de dures privations pour amasser quelque argent indispensable à l'entretien des enfants et à la tenue de la maison, n'est-il pas de toute justice que ses efforts ne puissent être paralysés par la dissipation ou simplement la paresse du mari, et qu'elle ait le droit de conserver, malgré lui, pour elle et ses enfants, le produit intégral de son labeur ? Tout en respectant les droits de mari, des enfants et des tiers, elle élargit ceux de la femme et elle lui

permet de garder et d'administrer un pécule qu'elle a souvent péniblement amassé. La mari honnête, loyal, soucieux de ses devoirs n'en sera ni atteint, ni gêné, ni diminué, mais l'époux dissipateur et *a fortiori* le débauché ne pourra plus abuser des droits que la loi actuelle lui donne au détriment de sa femme et de sa famille. »

Annexe 5 : Convention pour la promotion de l'égalité des chances
entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes
dans le système éducatif

La Ministre de l'Emploi et de la Solidarité,
le Ministre de l'Education nationale, de la Recherche et de la Technologie,
le Ministre de l'Agriculture et de la Pêche, d'une part,
la Ministre déléguée chargée de l'Enseignement scolaire,
la Secrétaire d'Etat aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle,
d'autre part,

Les évolutions de la société ont permis l'accès des femmes à tous les domaines professionnels et la réussite scolaire des filles est aujourd'hui incontestable. La loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 précise, dans son article premier, que le service public de l'éducation contribue à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

Cependant, ces évolutions masquent un accès inégalitaire des femmes et des hommes au marché du travail. De nombreuses filières professionnelles restent de fait peu ouvertes aux filles, puisque 60% des femmes exercent des métiers qui ne représentent que 30% des emplois. Le taux de chômage des femmes est de 12,5% contre 9% pour les hommes (décembre 1999). Elles occupent, pour 60% d'entre elles, des postes d'ouvrières ou d'employées et représentent 80% des emplois à temps partiel et à bas salaire. Cette inégalité de carrière est soulignée par un écart moyen de rémunération entre hommes et femmes d'environ 25%. Leur accès aux postes de responsabilité reste limité dans les secteurs de l'économie, de la recherche, de la culture et de la politique.

Un travail conjoint a déjà été initié entre le ministère de l'Education nationale, de la Recherche et de la Technologie et les instances chargées des Droits des femmes et a donné lieu à la signature de deux conventions en 1984 et en 1989, cette dernière étant plus précisément centrée sur l'ouverture aux filles des enseignements technologiques et professionnels.

Il s'agit aujourd'hui, pour le système éducatif, d'aller plus loin et de définir une politique globale d'égalité des chances entre les sexes en direction de tous ses acteurs, du préélémentaire à l'enseignement supérieur, de la formation initiale à la formation tout au long de la vie.

L'élargissement des choix professionnels des filles et des garçons, la possibilité d'accéder à tous les rôles sociaux, la promotion d'une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes constituent des enjeux prioritaires au regard notamment :

- de la mise en place d'une pédagogie et d'un suivi individualisés des élèves, qui tiennent compte de la diversité de leurs parcours ;
- des enjeux introduits par le développement des technologies et des perspectives d'emploi ainsi créées ;
- de la construction d'un système éducatif et d'un marché de l'emploi ouverts sur l'Europe.

L'Union Européenne, qui fait de l'égalité entre les femmes et les hommes l'un des axes prioritaires des politiques de l'emploi des États membres, nous engage à poursuivre dans cette voie. Des fonds structurels européens seront d'ailleurs mobilisés pour financer les actions engagées en ce sens au niveau national et régional.

La réussite de cette politique passe par la mise en œuvre d'une convention portant, dans une première étape, sur la période 2000-2003. Elle suppose une impulsion nationale pour certains aspects. Elle exige un engagement fort de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole, respectivement au niveau académique et régional, mais également à tous les niveaux, en collaboration avec les services déconcentrés des Droits des femmes, les collectivités locales et les associations. Du préélémentaire à l'enseignement supérieur, cette action engage tous les personnels de l'éducation.

A cet effet, les ministres sont convenus des mesures suivantes :

1 - Améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons et veiller à l'adaptation de l'offre de formation initiale aux perspectives d'emploi

La situation actuelle du marché de l'emploi se caractérise par un chômage important des femmes dans un certain nombre de secteurs aux débouchés réduits et par la sous-représentation des filles dans les secteurs porteurs d'emplois, notamment dans les filières scientifiques et technologiques, ainsi que dans celles des nouvelles technologies de l'information et de la communication .

Il s'agit donc de faire prendre conscience aux élèves et à leurs parents, aux étudiants et à l'ensemble de la communauté éducative, des enjeux de l'orientation en termes d'insertion professionnelle, et de les mettre en garde contre les stéréotypes attachés aux rôles sociaux féminins et masculins qui déterminent les choix d'orientation. Plus largement, l'orientation devra être améliorée dans le sens d'un meilleur équilibre entre les filles et les garçons dans le choix des filières et des métiers.

Les actions prévues poursuivent un double objectif :

- accompagner individuellement les filles et les garçons au moment de leurs choix d'orientation, au collège, au lycée et dans l'enseignement supérieur, par les actions des enseignants et des conseillers d'orientation-psychologues, en y associant l'ensemble de la communauté éducative.
- promouvoir une information générale tout au long de la scolarité et du parcours de formation, sur les filières, les métiers et la situation de l'emploi, en intégrant systématiquement la dimension sexuée.

Ces deux objectifs seront atteints en instaurant les outils suivants :

1.1 Améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons

- Intégrer dans le rapport annuel réalisé par les établissements scolaires et d'enseignement supérieur, une analyse de la situation comparée des filles et des garçons dans l'établissement qui comportera des objectifs chiffrés et déterminera les mesures à prendre si un rééquilibrage s'impose.
Cette analyse sera examinée en conseil d'administration, diffusée aux parents d'élèves et portée à la connaissance des étudiants.
- Développer l'information générale à disposition des élèves, des étudiants et du corps enseignant sur l'égalité des chances. Des séances d'information seront dispensées notamment par les cellules universitaires d'information et d'orientation qui devront disposer de moyens renforcés à cet effet.
- Développer l'information des professeurs principaux en intégrant dans « le mémento du professeur principal », en lien avec l'ONISEP, des données sexuées et des informations plus significatives sur la situation de l'emploi des femmes et des hommes.
- Prendre en compte systématiquement dans les conseils de classes et les réunions de parents la dimension sexuée de l'orientation, à l'aide notamment de documents élaborés par l'ONISEP et les services académiques d'information et d'orientation (SAIO).
- Evaluer et diffuser les expériences, déjà en cours dans plusieurs académies, sur le renforcement du travail avec les familles concernant les choix d'orientation et sur la mise en œuvre d'un accompagnement systématique de l'orientation afin de mieux prendre en compte le projet personnel de l'élève.
- Inscrire systématiquement la question de l'égalité des chances entre les filles et les garçons dans les objectifs d'éducation à l'orientation.
- Etudier les populations d'étudiants des écoles d'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire et examiner les conditions d'admission.
- Réaliser des études dans l'enseignement supérieur, sur les réorientations en cours de DEUG identifiant les cursus des filles et des garçons. Les critères de sélection pour l'accès aux diplômes professionnalisés à tous les niveaux et tout spécialement au niveau Bac+5, seront analysés dans la même perspective.

1.2 Veiller à l'adéquation entre les filières de formation et les perspectives d'emploi

L'objectif est, d'une part de favoriser une meilleure information sur les débouchés professionnels des différentes filières afin de permettre aux élèves, aux étudiants et aux familles de choisir le cursus le mieux adapté aux

dispositions de l'élève, d'autre part de veiller à une meilleure adéquation entre les diplômés (contenu et niveau) et les débouchés professionnels. Il convient donc :

a) De suivre l'insertion professionnelle des élèves en ciblant, à court terme, sept secteurs à titre de test, en partenariat avec les professions concernées

Mener une étude statistique sexuée sur trois ans, portant sur l'orientation des filles et des garçons pour tous les niveaux de qualification dans des domaines sensibles comme, par exemple :

- des secteurs porteurs d'emplois : informatique (dont les nouvelles technologies de l'information et de la communication), électronique-électrotechnique-automatisme, comptabilité-gestion-finances, agro-alimentaire ;
- des secteurs posant des problèmes de débouchés professionnels pour certains niveaux de qualification : secrétariat, textile-habillement, psychologie et sociologie.

L'insertion des filles et des garçons à la sortie de ces formations sur le marché du travail fera également l'objet d'un suivi.

b) De favoriser l'accueil et l'insertion des filles dans les filières d'avenir

Développer l'information générale sur les filières et les métiers des domaines scientifiques, technologiques et professionnels.

Relancer la réflexion et mener une campagne d'information sur "femmes et sciences" afin de développer l'accès des filles aux filières scientifiques (classes préparatoires, écoles d'ingénieurs, études doctorales...)

- développer les initiatives valorisantes, à l'instar du prix de la vocation scientifique et technique ou d'initiatives du monde économique, qui identifie et valorise l'action positive des femmes dans ces domaines ;
- fixer des objectifs de progression des filles dans des filières d'avenir en partenariat avec les professions. L'ensemble des formations diplômantes et qualifiantes, dans le cadre en particulier de l'enseignement intégré, doit être proposé sans discrimination à l'ensemble des élèves, afin de parvenir à l'insertion des filles dans l'entreprise. Les chefs de travaux et les tuteurs en entreprise devront être sensibilisés à l'égalité des chances.
- veiller à ce qu'un accompagnement vers l'emploi soit mis en œuvre, le cas échéant par des conventions passées au niveau local. Il s'agit de renforcer, en ce qui concerne l'emploi des femmes, le partenariat établissement-entreprise, et d'inciter les entreprises et les branches professionnelles à un renouvellement de leur image et à une réflexion de fond sur les obstacles à l'intégration et à la promotion des femmes ;
- inciter les collectivités territoriales et les responsables du patrimoine à poursuivre les mesures d'adaptation des locaux (vestiaires et toilettes pour les filles...), permettant l'admission dans tous les établissements scolaires et universitaires des filles comme des

garçons. De même, les logements et équipements sanitaires des lycées et des cités universitaires doivent être systématiquement adaptés à la présence des filles comme des garçons, en respectant leur mode de vie spécifique ;

- appliquer les mêmes recommandations aux établissements d'enseignement agricole, notamment en raison du rôle majeur des internats dans cet enseignement.

c) D'adapter les filières pour lesquelles il existe des difficultés importantes d'insertion professionnelle

- Accélérer la rénovation des diplômes professionnels, en particulier des filières tertiaires et médico-sociales dans l'optique d'une meilleure adaptation à l'emploi (CAP, BEP et baccalauréat, études supérieures dans les domaines paramédicaux...). La mission générale d'insertion du ministère de l'Education nationale, de la Recherche et de la Technologie sera associée à cette réflexion, en lien avec les services de la santé et de l'action sociale pour ce qui concerne les diplômes professionnels des secteurs médico-sociaux et éducatifs.
- Permettre au lycée, comme dans l'enseignement supérieur, des parcours individualisés. En particulier, la réorientation par des passerelles ou d'autres modalités de remise à niveau peut permettre à des filles ayant suivi d'autres formations de se diriger, notamment, vers les secteurs scientifiques ou technologiques.

1.3 Ouvrir plus largement l'accès à la formation et aux diplômes tout au long de la vie

- Renforcer l'égal accès des femmes et des hommes à la formation et à la qualification par la validation des acquis. Afin de permettre à un plus grand nombre d'adultes engagés dans la vie professionnelle de valider leur expérience, la loi du 20 juillet 1992 portant validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes sera élargie. L'ensemble des diplômes délivrés par l'Etat seront désormais accessibles par cette voie. Cette mesure bénéficiera tout particulièrement aux femmes adultes dont la formation initiale était généralement inférieure à celle des hommes, et dont les parcours professionnels ont été plus discontinus. Sur la base de ce nouveau cadre juridique, des actions visant à la reconnaissance de l'expérience des femmes ne disposant pas aujourd'hui d'une qualification professionnelle seront engagées.
- Offrir un accès facile et rapide à l'information et à l'orientation sur la formation tout au long de la vie en garantissant aux femmes un conseil personnalisé, notamment dans le cadre de la plate-forme nationale d'accueil et d'orientation à distance du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) et du Centre national d'enseignement à distance (CNED).

2 - Promouvoir une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes

L'objectif d'élargissement des choix professionnels, au-delà de l'accompagnement des choix d'orientation, exige une action dès le plus jeune âge sur les représentations des rôles respectifs des hommes et des femmes. Il se double d'un aspect plus ambitieux : favoriser une société plus égalitaire et respectueuse des différences.

2.1 Intégrer dans les programmes d'éducation civique et d'éducation à la citoyenneté la réflexion sur les rôles sociaux respectifs des hommes et des femmes.

L'heure de « vie de classe » au collège, au lycée et au lycée professionnel sera un moment privilégié d'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les supports distribués à chaque rentrée scolaire intégreront cette dimension.

2.2 Elargir et généraliser l'information sur la connaissance du corps dès la maternelle, dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur, et pour ce faire :

- Utiliser les nouveaux modules d'éducation à la santé au collège pour améliorer la connaissance du corps et celle de la contraception et intégrer une éducation non sexiste fondée sur le respect mutuel entre les filles et les garçons.
- Former les personnels concernés et élaborer des outils pédagogiques (manuels, vidéos...).
- Généraliser la mise en place de comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté.

2.3 Prévenir les violences sexistes

La violence, sous toutes ses formes, est favorisée par les stéréotypes concernant le rôle des sexes. C'est pourquoi il est nécessaire de faire réfléchir les élèves sur les relations entre garçons et filles, l'égalité, les rapports de pouvoir et la violence. Il convient de :

- Privilégier des approches pédagogiques susceptibles de dénoncer les mécanismes traditionnels de domination pour les remplacer par l'apprentissage de modèles relationnels respectueux et égalitaires. Cette approche réclame notamment un accompagnement du contenu des programmes et une attention portée au choix des manuels scolaires dès le primaire, ainsi que des livres de littérature jeunesse proposés dans les classes.
A l'école élémentaire, un programme spécifique d'éducation fondé sur le respect mutuel des deux sexes sera élaboré par le ministère de l'Education nationale, de la Recherche et de la Technologie et le service des Droits des femmes.
- Trouver des modes d'action adaptés contre les violences subies par les filles, en développant un accueil et une écoute des victimes de

violences, en fournissant une information sur les lieux d'accueil et en incluant dans le programme d'études de l'observatoire de la vie étudiante une enquête sur les violences.

- Intégrer la dimension de la lutte contre les comportements sexistes dans les campagnes de sensibilisation, en partenariat avec la police, la gendarmerie, la magistrature, le service des Droits des femmes.
- Articuler la lutte contre les violences subies par les enfants avec la lutte contre les violences conjugales. Des violences subies par la mère ont de graves retentissements sur le développement de l'enfant, même s'il n'en est que témoin. Les conséquences constatées soulignent l'interdépendance des phénomènes de violences conjugales et de maltraitance infantile ainsi que les facteurs de risques encourus.
- Produire des informations et des statistiques sexuées sur les violences sexuelles en milieu scolaire à destination des élèves et des parents.
- Inscrire dans le règlement intérieur l'obligation pour tous d'adopter et de faire respecter des attitudes non sexistes y compris dans des comportements généralement non stigmatisés.

3 - Renforcer les outils de promotion de l'égalité et la formation des acteurs

Les différents objectifs de la présente convention doivent, pour aboutir à des réalisations concrètes qui soient inscrites dans la durée, s'appuyer sur des outils de promotion de l'égalité et une formation adaptée des acteurs.

3.1 Faire prendre en compte la dimension de l'égalité des chances entre les filles et les garçons dans les projets des établissements

Intégrer une politique d'égalité des chances dans les projets académiques, les projets régionaux de l'enseignement agricole, les projets d'établissements d'enseignement secondaire et supérieur, ainsi que les contrats quadriennaux des établissements universitaires. Ces projets pourront comporter des actions en faveur de l'élargissement des choix d'orientation des filles, en mettant en place des modules passerelles permettant des réorientations, en fixant des objectifs quantifiés, ainsi que des actions concernant l'orientation, la santé, la citoyenneté, les droits de la personne.

3.2 Former l'ensemble des membres de la communauté éducative à l'égalité des chances

- Introduire systématiquement une formation spécifique dans la formation initiale des enseignants au sein des IUFM, des centres de formation des conseillers d'orientation-psychologues, du centre de formation de la direction des personnels administratifs, techniques et d'encadrement, ayant pour thème l'élargissement des choix professionnels des filles et des garçons, les rôles sociaux des hommes et des femmes, l'identification des stéréotypes. Introduire de même une formation

spécifique dans la formation initiale des personnels d'éducation-surveillance et des autres agents de la communauté éducative de l'enseignement agricole.

- Elaborer un module de formation sur l'égalité des chances pour la formation continue des personnels de l'ensemble de la communauté éducative. Ce type de formation concernera également les membres des corps d'inspection et les personnels de direction.
- Mettre en place une politique globale d'information et de formation à la question de l'égalité dans l'ensemble de l'enseignement supérieur (conférences des présidents, directeurs d'établissement et équipes de direction, enseignants, associations d'étudiants...).
- Diffuser aux enseignants un matériel pédagogique adapté, notamment la brochure « Filles et garçons à l'école, une égalité en construction » (CNDP - 1999).
- Créer des centres de ressources pour l'information de la communauté pédagogique utilisant les nouvelles technologies de communication et mettant en place des banques de données académiques, nationales et européennes. Le service internet sur l'égalité des chances entre les filles et les garçons dans l'éducation permet, à cet égard, de rassembler les outils en matière de pédagogie, d'ouvrir un espace de débats et d'échanges de pratiques.
- Tenir compte des différences entre filles et garçons concernant le rapport au savoir, en particulier dans les travaux pluridisciplinaires encadrés.

3.3 Valoriser le rôle des femmes dans les enseignements dispensés et assurer leur égalité d'accès aux postes de responsabilité au sein de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole

a) Valoriser le rôle des femmes dans les enseignements dispensés

- Evaluer la place faite aux femmes dans les programmes, rappeler l'apport des femmes dans tous les champs du savoir et dans les matières enseignées et introduire des contenus relatifs à la construction des rôles sociaux.
- Poursuivre la réflexion sur les outils pédagogiques et les manuels scolaires. Un prix annuel sera créé pour mettre en valeur les réalisations les plus novatrices.
- Veiller à l'image et à la présence de femmes dans les documents de communication des ministères et établissements engagés par la présente convention. La féminisation des noms de métiers sera poursuivie en référence au guide élaboré par l'Institut national de la langue française du CNRS.

- Développer la recherche universitaire consacrée à l'étude de la situation des femmes en France et au niveau international et augmenter les échanges avec les universités des autres pays.

b) Assurer l'égalité d'accès des femmes aux postes de responsabilité

- Développer une approche volontariste pour l'accès des femmes aux postes de responsabilité, tant à la direction des établissements qu'au sein de l'administration, lors de l'élaboration des contrats d'objectifs que les ministères doivent mettre en place à partir de l'an 2000, en application des propositions du rapport d'Anne-Marie Colmou remis au ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de la Décentralisation en février 1999.
- Veiller à une meilleure représentation des femmes et des hommes dans la composition du Conseil national des programmes et des groupes techniques disciplinaires, ainsi que dans la composition des jurys de concours et de recrutement.
- Relever et identifier par des études et lever les obstacles à l'égal accès des femmes aux postes de décision, aux promotions et aux bourses.
- Intégrer des données sexuées dans les bilans sociaux des établissements d'enseignement et de recherche.

3.4 Accroître les données statistiques, en intégrant les paramètres sur la différence des sexes, selon les recommandations du rapport interministériel sur les statistiques sexuées de décembre 1999. En assurer une large diffusion afin de fournir des éléments de réflexion aux responsables des politiques locales. Pour le ministère de l'Education nationale, de la Recherche et de la Technologie il sera demandé aux directions et particulièrement à la Direction de la programmation et du développement de sexuer systématiquement toutes ses statistiques et d'en assurer la publication.

4 - Mise en œuvre

- La mise en œuvre de cette convention sera assurée par un comité national de pilotage et de suivi interministériel.
- Celui-ci s'appuiera sur des groupes interministériels implantés dans chaque académie (délégations régionales et missions départementales aux Droits des femmes, syndicats professionnels, chambres consulaires, services déconcentrés du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, de l'Agriculture et de la Pêche et des associations compétentes...) et sur le réseau des chargés de mission académiques à l'égalité des chances, renforcé à cet effet.
- Un bilan des actions réalisées sera élaboré et rendu public chaque année.

- Parallèlement, afin d'évaluer l'efficacité des dispositifs mis en œuvre depuis la première convention signée entre le ministère de l'Education nationale de la Recherche et de la Technologie et le ministère des Droits de la femme en 1984, un rapport sera publié et diffusé aux acteurs.

Paris, le 25 février 2000

La Ministre de l'Emploi et de la Solidarité,
Martine AUBRY

Le Ministre de l'Education nationale, de la Recherche et de la Technologie,
Claude ALLÈGRE

Le Ministre de l'Agriculture et de la Pêche,
Jean GLAVANY

La Ministre déléguée chargée de l'Enseignement Scolaire,
Ségolène ROYAL

La Secrétaire d'état aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle,
Nicole PÉRY

Annexe 6 : Difficultés rencontrées dans l'entreprise et la vie privée

n°	Nb enf.	DIFFICULTES RENCONTRÉES DANS	
		L'ENTREPRISE	LA VIE PRIVÉE
1	0	Pas majeures mais beaucoup plus à prouver, beaucoup de présence nécessaire	Manque de temps, difficulté pour fonder une famille mais très bon épanouissement personnel
2	0	Non	Non
3	4	Essentiellement des problèmes de « reconnaissance » vis à vis de certaines personnes de l'entreprise au départ, notamment d'autres cadres supérieurs. A l'inverse, pas de souci avec les équipes sous ma responsabilité directe.	Pas trop de difficultés compte tenu de mon statut qui me permet d'être très aidée à la maison. Pas de « congé maternité » (3 semaines maximum)
4	0	Environnement dubitatif sur les capacités d'une femme à tenir la position, et ce tout au long de l'évolution de carrière, à tout niveau de responsabilité. Dubitatif, au mieux, hostile, parfois. Difficultés (réelle, même si niée) à accepter la subordination d'une femme.	Difficulté à concilier équilibre familial et professionnel (comme les hommes ? !) Regard des siens sur une « super maman » avec admiration/envie, critiques sur les sacrifices perçus (comme les hommes !)
5	1	Non	Non
6	2	La compétence et plus encore le <i>leadership</i> ne sont pas considérés comme « acquis » au départ : il faut faire ses preuves pour être reconnue alors qu'un homme aura plus facilement un capital confiance au départ.	L'équilibre vie personnelle/vie professionnelle est toujours un véritable casse-tête pour une femmes qui exerce des responsabilités élevées – un casse-tête en permanence à la limite de la rupture. Sur 10, la seule femme, aucun homme ne se préoccupe de l'heure tardive et de savoir si vous devez aller prendre la relève de la nounou ! Les contraintes d'horaires et de déplacement ne sont pas du tout les mêmes ! Il faut une organisation sans faille et un conjoint qui joue le jeu. Beaucoup d'hommes peuvent réussir professionnellement sans le « support » de leur conjoint, une femme non ! D'où leur faible nombre à ces postes...
7	1	Non, mais il est certain que la maternité et l'éducation d'un jeune enfant fait prendre un « retard » à la femme. Mon mari (docteur en droit) a eu une carrière plus « brillante » notamment sur le plan financier.	/
8	?	Pas de réelles difficultés pour atteindre le poste de pharmacien responsable, directeur général qui est un poste à responsabilité dans le strict domaine pharmaceutique	Pas de temps libre...
9	2	Non, sauf lors de certaines formations dans lesquelles j'étais la seule femme et je sentais une certaine distance de la part des participants masculins.	Certaines. Jongler avec les horaires pour concilier le travail, les enfants, les loisirs et surtout l'époux.

10	2	Au début de ma carrière, j'ai eu le sentiment qu'il y avait une réelle priorité pour les cadres masculins.	Le fait de concilier vie professionnelle et vie familiale ne laisse plus de temps à une vie personnelle. Il faut gérer ses priorités.
11	2	Non	/
12	3	Pour cette question aussi précise, je confirme n'avoir pas ressenti de difficultés particulières. Seule impression : à chaque mission nouvelle, il me semble clair que l'attente de résultat se fait davantage ressentir ainsi que la nécessité de faire à chaque nouvelle fonction ses preuves, mais somme tout cela me semble bien normal !	Non, aucunement. Un soutien total de mon conjoint.
13	2	Oui. Au début de mon mandat en tant que PDG. J'étais auparavant médecin directeur. L'ensemble du corps médical de l'établissement aurait préféré un PDG « homme » puis les..... ont évolué et ce n'est plus qu'un souvenir de 1981.	/
14	2	Oui. On doit faire 2 fois plus d'efforts pour faire ses preuves. Avec le recul, les difficultés que j'ai rencontrées dans ma vie professionnelle tiennent plus au fait que je suis l'épouse du Dirigeant et que nous avons fondé l'entreprise ensemble. Il est extrêmement difficile dans ce contexte d'affirmer sa position et d'obtenir une « reconnaissance » réelle du personnel. Même dans mon poste précédent, où nous n'étions pas propriétaires de l'entreprise, mais salariés, il m'a été très difficile de faire reconnaître mon apport personnel.	On ne peut tenir un poste à haute responsabilités et s'occuper correctement de ses enfants, des questions ménagères (même si l'on est aidée). On ressent un sentiment d'insatisfaction permanente, car on a l'impression de tout faire à moitié. Or, les femmes étant perfectionnistes, on en fait souvent trop au bureau comme à la maison, en sacrifiant bien souvent son équilibre personnel. + un courrier joint
15	0	Nécessité de prouver son mérite pour justifier le choix d'une femme Nécessité de garder ses distances dans les situations hors-boulot. Cela limite la cohésion dans l'équipe. Conjoint pas disponible pour accompagner les sorties professionnelles. Ambiance masculine parfois pénible à supporter.	Beaucoup (trop) d'absence nuit au mariage. Planification très difficile des loisirs nuit aux amitiés. Répartition des tâches domestiques : besoin d'un mari compréhensif et participatif.
16	1	Réticence lors des entretiens de recrutement, en particulier par les cabinets de recrutement, qui « n'osent pas » sortir de la norme. La remarque classique : à responsabilités équivalentes, toujours devoir faire ses preuves, plus qu'un collègue masculin.	Coût des gardes d'enfant (la seule solution étant une employée de maison plein-temps, aucune autre solution n'est compatible avec les emplois du temps et le besoin de disponibilité. + courrier joint

17	1	Oui. Nécessité de devoir sans cesse prouver ses capacités/compétences, ce qui n'est pas vrai pour les hommes, ou moins. L'évolution de carrière d'une femme est beaucoup plus lente et ardue sans autre raison que le fait d'être une femme dans un monde économique français <u>masculin & conservateur</u> . L'égalité de traitement/promotion/salaires n'existe toujours pas. C'est un problème de culture française.	Nécessité d'une organisation parfaite pour mener de front l'éducation d'un enfant et une vie professionnelle active (tout au moins jusqu'à 15 ans) sans conjoint.
18	0	Pas spécialement, seulement la difficulté de faire valoir le droit à la différence.	Arbitrage entre la vie professionnel et la vie personnelle. Pollution apportée par les déplacements fréquents.
19	2	Non au poste de PDG ; non en début de carrière ; certainement entre les 2, de façon impalpable, probablement liées à une représentation habituelle de la femme, et au choix classique, par celui qui promue, du candidat qui lui ressemble le plus.	Non, pas au-delà du très général problème du manque de temps et donc des arbitrages à réaliser.
20	2	Prob. de reconnaissance de l'autorité, surtout sur les employés à plus bas niveau. Il faut être très bonne, irréprochable et surtout ne jamais mélanger vie professionnelle et vie familiale. Prob. de reconnaissance en général (quand on arrive qq. part avec un homme, les interlocuteurs s'adressent à lui en priorité).	Faire 2 journées en une... Etre disponible le soir pour les enfants malgré la journée... (on ne peut pas s'asseoir dans un fauteuil et lire son journal...) Organiser les vacances scolaires, les mercredi...
21	2	Non, l'entreprise que je dirige est une affaire familiale.	Assurer en toutes circonstances une présence minimum à mes enfants ; trouver, même dans les périodes chargées, du temps à leur consacrer et des solutions aux problèmes de garde et d'éducation.
22	4	Non	Non
23	4	Accès plus difficile à des postes de haut niveau en matière de responsabilités.	Peu de difficultés car travaillant dans une entreprise familiale, je ne travaille qu'un gros mi-temps. Par contre de ce fait, l'intérêt du travail était souvent moindre.
24	0	Prob. de « <i>glass-ceiling</i> », actuellement il semble que je ne peux plus grimper plus haut dans la hiérarchie du groupe (étant la femme la plus élevée dans le groupe). Prob. de trouver un mentor à ce niveau. Prob. d'appartenance : la manutention reste « <i>a boy's club</i> ».	Par la nécessité d'être encore meilleure que les hommes, peut-être plus de problèmes qu'eux de garder un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.
25	2	Non	Disponibilité pour les enfants
26	3	Aucune difficulté. Je pense même que le fait d'être une femme est un atout majeur dans ce monde d'hommes.	Aucune
27	2	Non	Non

28	3	Oui, difficile d'être seule dans un milieu où évolue une majorité d'hommes	Non
29	2	Non	Tout au plus quelques regrets de ne pas avoir été plus présente lors des périodes de maladie de mes filles.
30	1	Difficiles de les caractériser. Néanmoins, certainement la nécessité de faire plus ses preuves dans les premiers temps d'une fonction.	Etre une femme est équilibrant dans une vie professionnelle absorbante. Elle aide sans doute à rester les pieds sur terre. La vie personnelle en souffre parfois, mais elle est conciliable, contrairement à ce qui est souvent dit.
31	0	Difficultés de certains subordonnés hommes plus âgés à accepter ma position, d'où contestation de certaines prises de décision « par principe ».	/
32	1	Non. Les 2 entreprises mentionnées sont toutes deux filiales d'une importante maison d'édition. Etre une femme dans cette maison ne pose aucun problème.	Non
33	2	Pas de problèmes particuliers du fait que j'ai pris la succession de mon père qui est le fondateur de l'entreprise. Il est clair que dès le départ, il faut s'affirmer.	J'ai eu plus de problèmes sur le plan personnel. Difficultés à gérer le quotidien auprès des enfants, surtout en période d'adolescence.
34	3	Non. Lorsqu'on est actionnaire majoritaire, le sexe importe peu. Il n'y a pas de sexe pour les actionnaires.	Aucune.
35	3	Impossible de dépasser le seuil de Direction Marketing. Autrement, je suis toujours tombée sur des entreprises privées familiales.	Organisation familiale pour mener de front carrière/voyages/famille. Coût de cette organisation.
36	2	Aucune, mais j'ai eu la chance de me lancer dans une « aventure », celle de la création d'un groupe, où, j'étais la première salariée aux côtés du président. Ayant dès lors acquis la légitimité liée à l'ancienneté et à l'histoire, tout devenait plus facile. A l'International, le fait d'être une femme n'est pas un « obstacle », mais exige beaucoup de volonté (mobilité, voyages...) et de force (obligation de mener des négociations uniquement composées d'hommes par ex.). En charge notamment du développement international du groupe, je l'ai vécu souvent.	La vie personnelle avec le conjoint est nécessairement perturbée par une certaine indisponibilité physique et intellectuelle... et par la priorité absolue donnée aux enfants pendant les espaces de liberté.
37	1	En fait, nous avons créé l'entreprise en 1976, d'abord SARL puis SA. Dans ma fonction financière, évoluer en tant que femme est au départ difficile vis à vis de tiers : on ne vous permet pas d'erreur. Une fois reconnue, on n'a pas de problème.	Il n'est pas facile de lier vie professionnelle, vie familiale et vie tout court. Il faut choisir la réussite et à ce prix après 25 ans de combat, la vie a passé et on serait susceptible de reconsidérer les choix pris 20 ans avant.

38	2	Exigence plus importante / efficacité, disponibilité, engagement. Différence salaire/hommes	Difficultés à conduire en parallèle engagement professionnel et engagement familial. Ex. personnel : 2 ans d'arrêt professionnel lors de l'adoption de mes 2 enfants ; mari en pré-retraite pour s'occuper des enfants depuis 1 an.
39	1	Oui, particulièrement le fait de devoir toujours se surpasser pour prouver que l'on est meilleure. Donner beaucoup de son temps.	Choix à effectuer ; favoriser l'un au détriment de l'autre.
40	0	Pas forcément de difficultés mais l'impression de devoir toujours faire mieux et plus (résultats, horaires...) que mes collègues hommes.	Pas de difficultés mais probablement parce que je n'ai pas eu d'enfants.
41	2	Non	Non
42	0	Exigence plus grande à l'égard des femmes.	Le temps...
43	2	/	Concilier vie professionnelle avec nombreux déplacements province et étranger avec l'éducation de jeunes enfants.
44	2	Depuis 20 ans j'ai rencontré quelques difficultés du fait d'être une femme à un poste de dirigeante. Mes interlocuteurs externes de génération plus âgée, ou qui ont reçu une éducation traditionnelle, ont besoin ponctuellement de valider que j'ai bien une position de décideur, mais je constate avec plaisir des améliorations dans ce domaine... En terme de management, une femme a un style différent d'encadrement et peut rencontrer certaines difficultés de reconnaissance. Quoiqu'il en soit, je crois fermement au potentiel professionnel des femmes et sur 13 000 personnes employées tous les ans dans mon entreprise, 90 % sont des femmes. Au niveau de l'encadrement, sur 150 personnes, on compte 75 % de femmes et la proportion est identique au niveau des cadres.	Nous sommes très exigeantes avec nous-même et voulons réussir notre vie professionnelle, de mère et de femme ; Outres certaines amertumes ponctuelles de ne pas être au top dans tous les domaines, cela constitue un moteur de vie extraordinaire. Nous savons relever des challenges fréquemment mais nous avons du mal à les valoriser.
45	2	Non	Non
46	2	Mon parcours et mon origine m'ont obligé à apprendre en permanence en formation continue ou par la proximité de personnalités de l'Entreprise qui m'ont permis d'évoluer. L'arrivée dans un poste opérationnel en milieu très masculin est toujours une épreuve supplémentaire. L'exigence de qualité professionnelle est plus forte pour une femme	Le partage des tâches dans le couple permet de faire face aux difficultés professionnelles.
47	2	Non	Non

48	2	Les principales difficultés se sont situées au début de ma carrière professionnelle entre 23 et 30 ans : faire ses preuves, échapper aux qualificatifs « jeune femme à marier », me couler dans le moule hiérarchique et masculin, etc... Une fois ces preuves faites (après les enfants !), tout à « roulé » beaucoup mieux et ses difficultés avec peut être l'inverse : être femme-alibi !!!	Difficultés : impossibilité de concilier vie domestique et vie professionnelle (donc divorce, etc...). Stabilisation tardive de la vie personnelle (après que les enfants aient été élevés).
49	2	Je travaille dans une entreprise de transport routier de marchandises, à très forte population masculine. Mon intégration dans cette société a été facilitée par mon ascendance. C'est une entreprise familiale créée par mon grand-père.	Difficultés pour trouver son propre équilibre entre vie professionnelle et vie familiale avec les enfants.
50	3		Formation à l'étranger

Source : Enquête du Conseil économique et social, septembre 2000.

Annexe 7 : Liste des personnalités rencontrées ou consultées¹

Mme Hélène Alexandre,	chef de projets, département études et développement, Association pour l'emploi des cadres
Mme Paule Archangelli,	directrice des ressources humaines et des relations sociales, Confédération nationale du crédit mutuel
Mme Agnès Arcier,	sous-directrice de l'environnement économique et de l'emploi, direction générale de l'industrie, des technologies de l'information et des postes, ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
Mme Suzanne Begorre,	membre du CESR d'Ile de France
Mme Hélène Benyamin,	membre du CESR d'Ile de France
Mme Micheline Bernard,	membre du CESR d'Ile de France
Mme Béatrice Bernaux,	département CSA Opinion, Conseils sondages analyses (CSA) – Groupe CSA-TMO
M. Jean-Claude Boucherat,	Président du CESR d'Ile de France
Mme Sylviane Bouillet-Larousse,	membre du CESR d'Ile de France
Mme Sylvie Bouvier,	membre du CESR d'Ile de France
Mme Christine Briche,	direction des ressources humaines, personnel au sol, Air France
Mme Monique Castets,	chef du Bureau 5 D, direction de la sécurité sociale, ministère de l'emploi et de la solidarité
Mme Annie Chemla-Lafay,	chargée de mission, cellule de conseil pour les projets professionnels, direction du personnel, de la modernisation de l'administration, ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
Mme Marie-Thérèse Chicha,	professeure, école des relations industrielles, université de Montréal
M. Anthony Chupin,	ingénieur commercial, bureau Van Djick, éditions électroniques
Mme Joséphine Coppola,	membre du CESR d'Ile de France

¹ Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

Mme Françoise Delamour,	membre du CESR d'Ile de France
M. Emmanuel Froissart,	idée consultants
Mme Micheline Galabert,	présidente de l'association des femmes de l'Europe méridionale (AFEM)
Mme Patricia Galli,	membre du CESR d'Ile de France
M. Jean-Pierre Gras,	consultant pôle politique de l'emploi, EDF-GDF
Mme Catherine Guiloineau,	membre du CESR d'Ile de France
Mme Béatrice Hertogs,	confédération européenne des syndicats, Bruxelles
Mme Claude Hue,	directrice du personnel et des relations sociales, EDF-GDF
Mme Jacqueline Laufer,	professeur, Groupe HEC, Département management et ressources humaines
M. Anicet Le Pors,	ancien ministre, président du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieures des Fonctions publiques
Mme Jacqueline Leray,	membre du CESR d'Ile de France
Mme Danièle Luccioni,	membre du CESR d'Ile de France
Mme Françoise Milewski,	rédactrice en chef des publications de l'observatoire français de conjoncture économique (OFCE)
Mme Anne-Marie Picard,	membre du CESR d'Ile de France
M. Jacques-André Pichot,	directeur général adjoint, chargé de la politique sociale, Air-France
Mme Marie-Paule Roumieux	membre du CESR d'Ile de France
M. Stéphane Rozes,	conseils sondages analyses (CSA), groupe CSA-TMO
Mme Christine Saincy,	membre du CESR d'Ile de France
Mme Nicole Seuret,	membre du CESR d'Ile de France
Mme Maya Surduts,	CADAC
Mme Josette Théophile,	directrice générale adjointe, pôle social, RATP

TABLE DES SIGLES

AFCI	: Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie
AFEAMA	: Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée
AFPA	: Association nationale pour la formation professionnelle
AGED	: Allocation de garde d'enfants à domicile
AGIRC	: Association générale interprofessionnelle des retraites complémentaires
ANACT	: Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANPE	: Agence nationale pour l'emploi
APE	: Allocation parentale d'éducation
APEC	: Association pour l'emploi des cadres
ASU	: Allocation de salaire unique
BEP	: Brevets d'études professionnelles
BIT	: Bureau international du travail
CANAM	: Caisse nationale de l'assurance maladie des professions indépendantes
CAP	: Certificats d'aptitude professionnelle
CCI	: Chambres de commerce et d'industrie
CCMSA	: Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
CCNC	: Commission nationale de la négociation collective
CDD	: Contrat à durée déterminée
CESR	: Conseils économiques et sociaux régionaux
CFTC	: Confédération française des travailleurs chrétiens
CGPME	: Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CGT	: Confédération générale du travail
CJCE	: Cour de justice des communautés européennes
CNAF	: Caisse nationale d'allocations familiales
CNIL	: Commission nationale de l'informatique et des libertés
CPGE	: Classes préparatoires aux grandes écoles
DARES	: Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques
DGAFP	: Direction générale de l'administration de la fonction publique
DREES	: Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRIRE	: Directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement
ENA	: Ecole nationale d'administration
ENPC	: Ecole nationale des ponts et chaussées
EPS	: Enseignement primaire supérieur
FNSEA	: Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
IGF	: Inspection générale des finances
IGREF	: Ingénieur du génie rural et des eaux et forêts
INSA	: Instituts nationaux de sciences appliquées
INSEE	: Institut national de la statistique et des études économiques
IRES	: Institut de recherches économiques et sociales
IUT	: Instituts universitaires de technologie

MEDEF	: Mouvement des entreprises de France
MSA	: Mutualité sociale agricole
NAF	: Nomenclature d'activités française
OCDE	: Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	: Organisation internationale du travail
PME	: Petites et moyennes entreprises
PNUD	: Programme des Nations-Unies pour le développement
UFCS	: Union féminine civique et sociale
UNEDIC	: Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
UNICE	: Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe
UPA	: Union professionnelle artisanale

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1 :	Répartition des femmes par le type de trajectoire professionnelle selon la génération	20
Tableau 2 :	Taux de chômage féminin et masculin dans les pays nordiques en France et au Royaume-Uni.....	31
Tableau 3 :	Proportion des travailleurs à temps partiel dans l'emploi en 1997	32
Tableau 4 :	Services de garde d'enfants financés par des fonds publics	35
Tableau 5 :	Durée des congés parentaux dans l'ensemble des pays du nord....	36
Tableau 6 :	Le développement de la compensation du congé parental et de l'allocation de garde à domicile en Suède entre 1974 et 1995.....	37
Tableau 7 :	La population active en France de 1962 à 1998 (effectif en millions).....	55
Tableau 8 :	Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans, selon le nombre d'enfants de moins de 16 ans en France de 1962 à 1997 (en %) ...	59
Tableau 9 :	Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans selon le nombre d'enfants de moins de 15 ans, Union Européenne, 1996 (en %) ...	59
Tableau 10 :	Les enfants accueillis dans les services de garde publics en Europe.....	66
Tableau 11 :	Taux de chômage selon le sexe et l'âge en France en mars 2000 ..	69
Tableau 12 :	Taux de chômage par sexe et par catégorie socioprofessionnelle en mars 2000	69
Tableau 13 :	Taux de chômage en fonction du sexe et du niveau de diplôme en mars 2000.....	70
Tableau 14 :	Evolution de la population active (BIT).....	79
Tableau 15 :	Population active occupée selon le sexe et le statut en 1968, 1982, 1994 et 1999.....	81
Tableau 16 :	Evolution de la part des hommes et des femmes dans les principales catégories socioprofessionnelles du secteur privé en équivalent temps plein	82
Tableau 17 :	Evolution des effectifs des femmes selon les principales catégories socioprofessionnelles du secteur privé (équivalent temps plein)	83
Tableau 18 :	Evolution de la part des femmes dans les principales catégories socioprofessionnelles selon la nouvelle nomenclature (en %).....	84
Tableau 19 :	Evolution du nombre et de la part des femmes parmi les cadres et les professions intellectuelles supérieures.....	84
Tableau 20 :	Evolution du nombre de cadres cotisants au régime de retraite des cadres (AGIRC), selon le sexe.....	85
Tableau 21 :	Répartition des dirigeants en rang un selon le sexe et la taille de l'entreprise.....	91
Tableau 22 :	Répartition des dirigeants en rang deux selon le sexe et la taille de l'entreprise	91
Tableau 23 :	Secteurs d'activité économique où la part des femmes de rang deux est :	94

Tableau 24 : Répartition des dirigeants selon le sexe et le nombre de mandats détenus	95
Tableau 25 : Nombre de représentants du personnel dans les différents postes d'administrateur	96
Tableau 26 : Répartition des réponses selon le chiffre d'affaires	98
Tableau 27 : Répartition en pourcentage selon le sexe et la taille des entreprises de plus de 500 salariés	99
Tableau 28 : Répartition en pourcentage des réponses selon la taille des entreprises de plus de 500 salariés	99
Tableau 29 : Répartition des réponses selon les fonctions exercées	99
Tableau 30 : Répartition des réponses selon la date d'entrée dans l'entreprise	100
Tableau 31 : Répartition des réponses selon l'âge moyen d'entrée dans l'entreprise	100
Tableau 32 : Répartition des réponses selon la formation d'origine	101
Tableau 33 : Répartition des réponses selon l'âge	102
Tableau 34 : Répartition des réponses selon le nombre d'enfant	102
Tableau 35 : Proportion de femmes (en %) par niveau hiérarchique dans les ministères civils	106
Tableau 36 : Evolution du nombre et de la part des femmes dans les inspections générales en 1987 et 1999	108
Tableau 37 : Evolution du nombre et de la part des femmes dans les grands corps en 1987 et 1999	108
Tableau 38 : Evolution du nombre et de la part des femmes dans les emplois à la décision du Gouvernement en 1987 et 1999	109
Tableau 39 : Evolution du nombre et de la part des femmes dans les autres emplois en 1987 et 1999	110
Tableau 40 : Part des femmes dans les fonctions de présidente et de procureure	114
Tableau 41 : Répartition du nombre de cabinets selon le pourcentage de femmes	116
Tableau 42 : Taux de féminisation des ministères et des cabinets ministériels	117
Tableau 43 : Répartition des membres des cabinets ministériels selon la fonction exercée et le sexe	119
Tableau 44 : Répartition dans les conseils généraux selon le sexe	121
Tableau 45 : Entrées dans le corps des mines de 1975 à 1998	122
Tableau 46 : Evolution depuis 1954 du nombre et de la part des femmes dans l'ensemble des conseillers	130
Tableau 47 : Evolution du nombre et de la part des femmes dans chaque groupe sur les quatre dernières mandatures	131
Tableau 48 : Conseils de prud'hommes, élections de 1997	135
Tableau 49 : Electriciens et élues, collège des salariés (1997)	135
Tableau 50 : Electriciens et élues, collège des employeurs (1997)	136
Tableau 51 : Evolution, selon le sexe, du nombre des membres des professions libérales	136
Tableau 52 : Féminisation des professions juridiques	137
Tableau 53 : Féminisation des professions médicales	138
Tableau 54 : Répartition des médecins selon le sexe en 1998	138

Tableau 55 : Répartition des nouvelles inscriptions à l'ordre des médecins selon le sexe et la spécialité (1998).....	139
Tableau 56 : Part des femmes dans les conseils d'administration des caisses de sécurité sociale	142
Tableau 57 : Représentation des femmes au sein des conseils d'administration selon l'origine de la désignation (titulaires et suppléants)	142
Tableau 58 : Part des femmes à la tête des conseils d'administration des caisses locales	143
Tableau 59 : Répartition du nombre des membres des conseils d'administration des caisses locales selon le sexe et l'origine de la désignation	143
Tableau 60 : Part des femmes dans les conseils d'administration	145
Tableau 61 : Part des femmes dans les conseils d'administration des instances régionales	145
Tableau 62 : Représentation de l'administration	146
Tableau 63 : Représentation des organisations syndicales	147
Tableau 64 : Part des filles dans les différentes séries de classe terminale de l'enseignement du second degré (1998-1999)	152
Tableau 65 : Part des femmes dans les différentes disciplines des universités (1998-1999)	152
Tableau 66 : Durée du travail hebdomadaire des cadres en 1995	167
Tableau 67 : Durée du travail des cadres selon le statut professionnel et la situation familiale du conjoint	168
Graphique 1 : Les taux d'emploi féminin équivalent temps plein en 1997 dans six pays de l'Union	38
Graphique 2 : Les taux de fécondité en Europe	40
Graphique 3 : Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans dans les pays de l'Union européenne en 1999.....	58
Graphique 4 : Les modes de garde des enfants de moins de trois ans	63
Graphique 5 : Les modes de garde des enfants de trois à six ans	64
Graphique 6 : Ecart entre les taux de chômage masculin et féminin dans huit pays de l'Union européenne (1990-1997)	71
Graphique 7 : Pourcentage d'actifs occupés à temps partiel selon le sexe et l'âge	162
Graphique 8 : Pourcentage de cadres et professions intellectuelles supérieures à temps partiel selon le sexe et l'âge	162