Semaine pour la Qualité de Vie au Travail

Égalité professionnelle :
Parentalité, évolution de carrière, organisation du travail…

Matinée de l'Arvise
Jeudi 9 juin 2011

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

l'Europe s'engage à La Réunion

réseau anact

Arvise
Association Réunionnaise pour la Valorisation des Initiatives Socio-Economiques

CONTEXTE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Historique de la signature des accords égalité

1ère période	Suite loi Génisson – avril 2001 créant l'obligation de négocier et réformant les travail de nuit des femmes – rapport de situation comparé H/F
2ème période	La déclinaison de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de mars 2004
3ème période	L'échéance 2010 avec la loi sur l'égalité de rémunération de mars 2006
4ème période	L'article 99 de la loi du 9 novembre portant réforme des retraites prévoit que certains indicatifs et objectifs de progression font l'objet d'une mesure de publicité et une pénalité.

Un projet de décret

- La loi* oblige désormais les entreprises d'au moins 50 salariés à établir un plan d'action destiné à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes, sous peine d'être sanctionnées financièrement.

* Article 99, loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant Réforme des Retraites

Les modalités

- **Rapport annuel** sur la situation économique ou rapport annuel comparatif sur les conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.
- **Plan d'actions**
- **Synthèse** de ce plan d'actions communiquée aux salariés
- **Échéance** : 1er janvier 2012

  ⇨ **Sinon risque de pénalité**

QUELQUES DÉFINITIONS

Égalité, Parité, Diversité, Mixité … de quoi parle-t-on ?

Notion	Proposition de définition
Parité	Présence numérique égale de femmes et d'hommes au sein d'un groupe
Diversité	Présence et valorisation de populations différentes de par leur sexe, âge, origine,…
Égalité	Egalité de traitement entre les femmes et les hommes en terme d'accès à l'emploi, mais aussi à la formation, la mobilité, la promotion et en terme d'égalité professionnelle
Mixité	Caractère d'un groupe comprenant des personnes des deux sexes

QUELQUES DONNÉES STATISTIQUES

(SOURCE INSEE)

Taux d'activité (source INSEE)

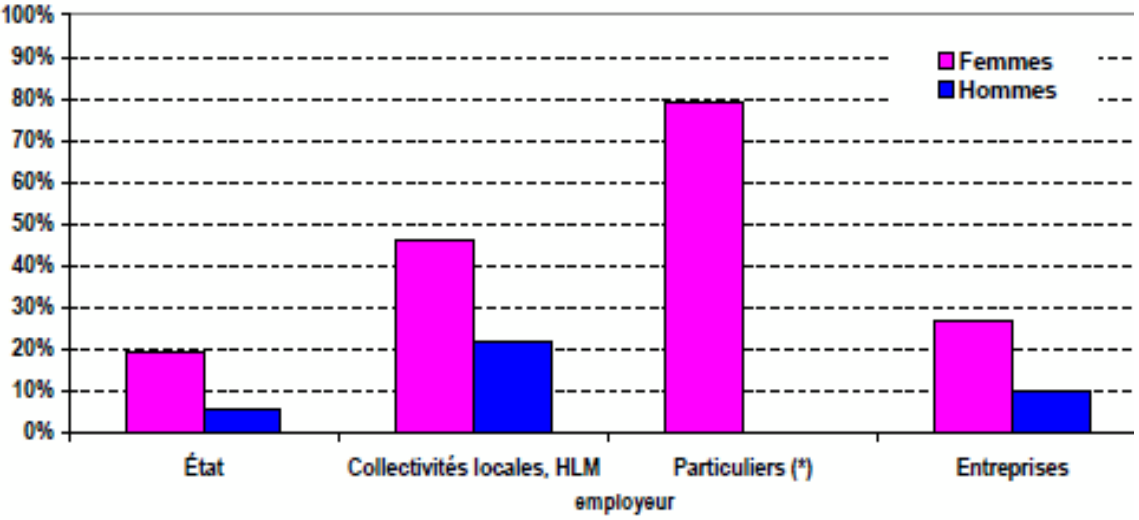
Age	La Réunion 2010 (%)			France métropolitaine 2009 (%)
	Femmes	**hommes**	**ensemble**	**Ensemble**
15-24 ans	25.5	37.8	31.8	36.3
25-49 ans	69.6	88.4	78.3	89.4
50-64 ans	47.5	58.6	52.9	59.1
Total 15-64 ans	**54.7**	**68.4**	**61.3**	**70.4**
Répartition de la population active	**46.4**	**53.6**		

Taux d'emploi par tranche d'âge

source INSEE

Âge	La Réunion 2010 (%)			France métropolitaine (%)		
	Hommes	**Femmes**	**Ensemble**	**Hommes**	**Femmes**	**Ensemble**
Total 15-64 ans	*49.1*	*38.2*	*43.7*	*68.2*	*59.9*	*64.0*
15-24 ans	17.9	10.4	14.1	29.8	25.7	27.7
25-49 ans	67.9	49.1	58.5	87.7	76.6	82.1
50-64 ans	49.1	39.1	44.1	59.1	52.1	55.5

Temps partiel



- 20% des actifs ayant un emploi sont à temps partiel *(Métropole : 17,3%)*
- 70% des travailleurs à temps partiel sont des femmes alors que leur part est de 46% des personnes ayant un emploi *(Métropole : 81,9%).*
- 36 % des actives ayant un emploi sont à temps partiel contre 12 % pour les hommes

Répartition par catégorie professionnelle

- 81% des femmes qui travaillent sont : employées et professions intermédiaires
- Chez les hommes :
  - Ouvriers : 37%
  - Professions intermédiaires : 20%
  - Employés : 19%
  - Cadres : 11 %

Employés : 69 % sont des femmes (zoom : services aux particuliers : 89 %)

Ouvriers : 9 % sont des femmes

Cadres : 39 % de femmes

Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus : 15% de femmes

Des inégalités qui perdurent…

• 2/3 des bas salaires concernent des femmes et celles-ci sont près de deux fois plus nombreuses au Smic que les hommes (près de 20 % contre 11 % pour les hommes) ;

• 5 fois plus de femmes que d'hommes sont à temps partiel, soit 30 % contre 6 % d'hommes

• 39 % des femmes sont des cadres ou cadres supérieurs (41% des cadres administratifs et commerciaux et 18% des ingénieurs)

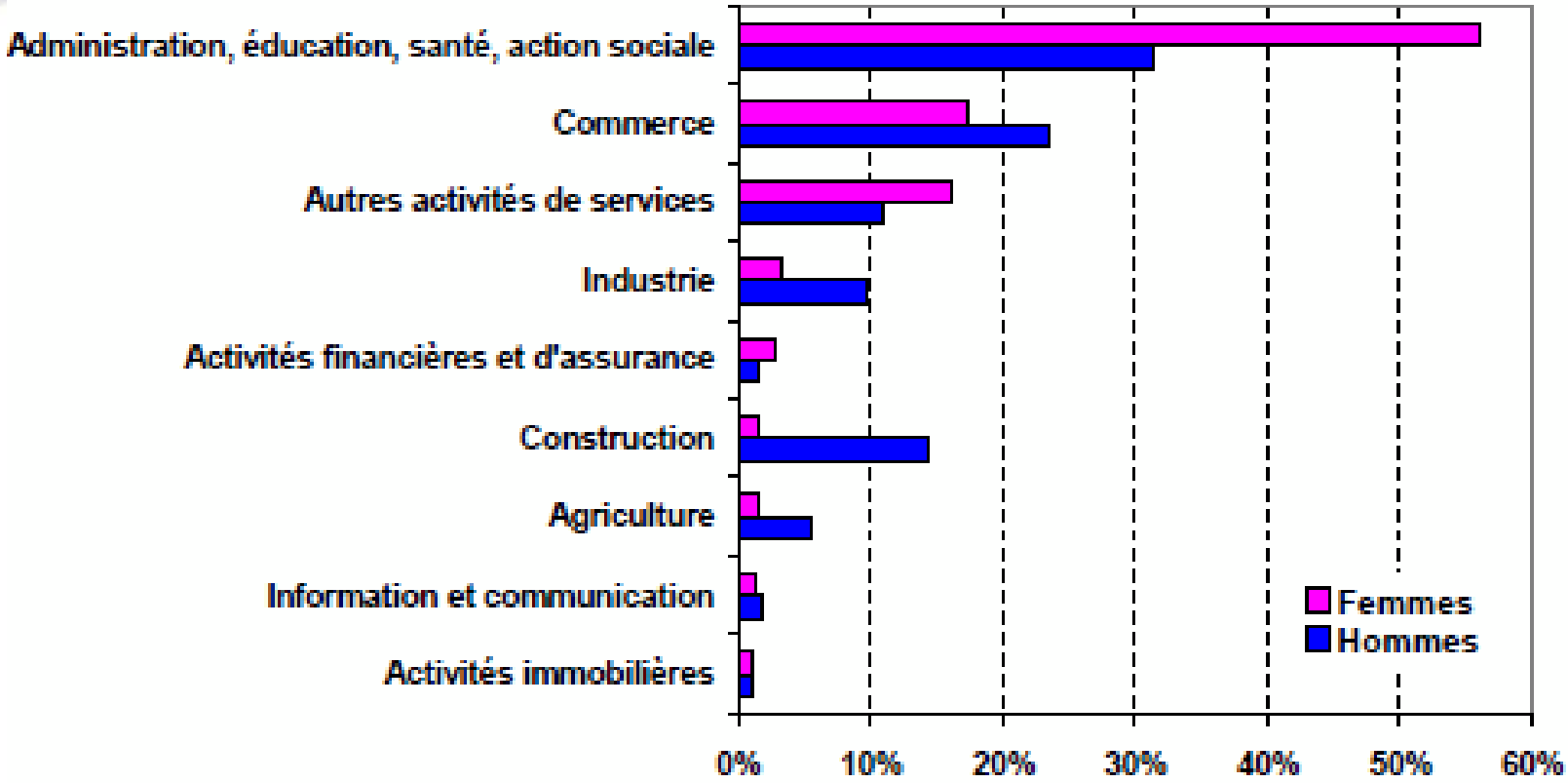
• la rémunération moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes. Cet écart reste de 16 % si on compare le salaire horaire brut total (l'écart entre le 16 % et le 27 % s'explique notamment par la plus grande part de temps partiel).

• 5 % seulement des accords d'entreprises traitent d'égalité professionnelle

Répartition par secteur d'activité (1)

Le secteur tertiaire regroupe 80% des actifs occupés à la Réunion	93% F - 70% H
Le secteur de l'éducation, santé et action sociale	37% F - 15 % H
L'administration	19% F- 16% H

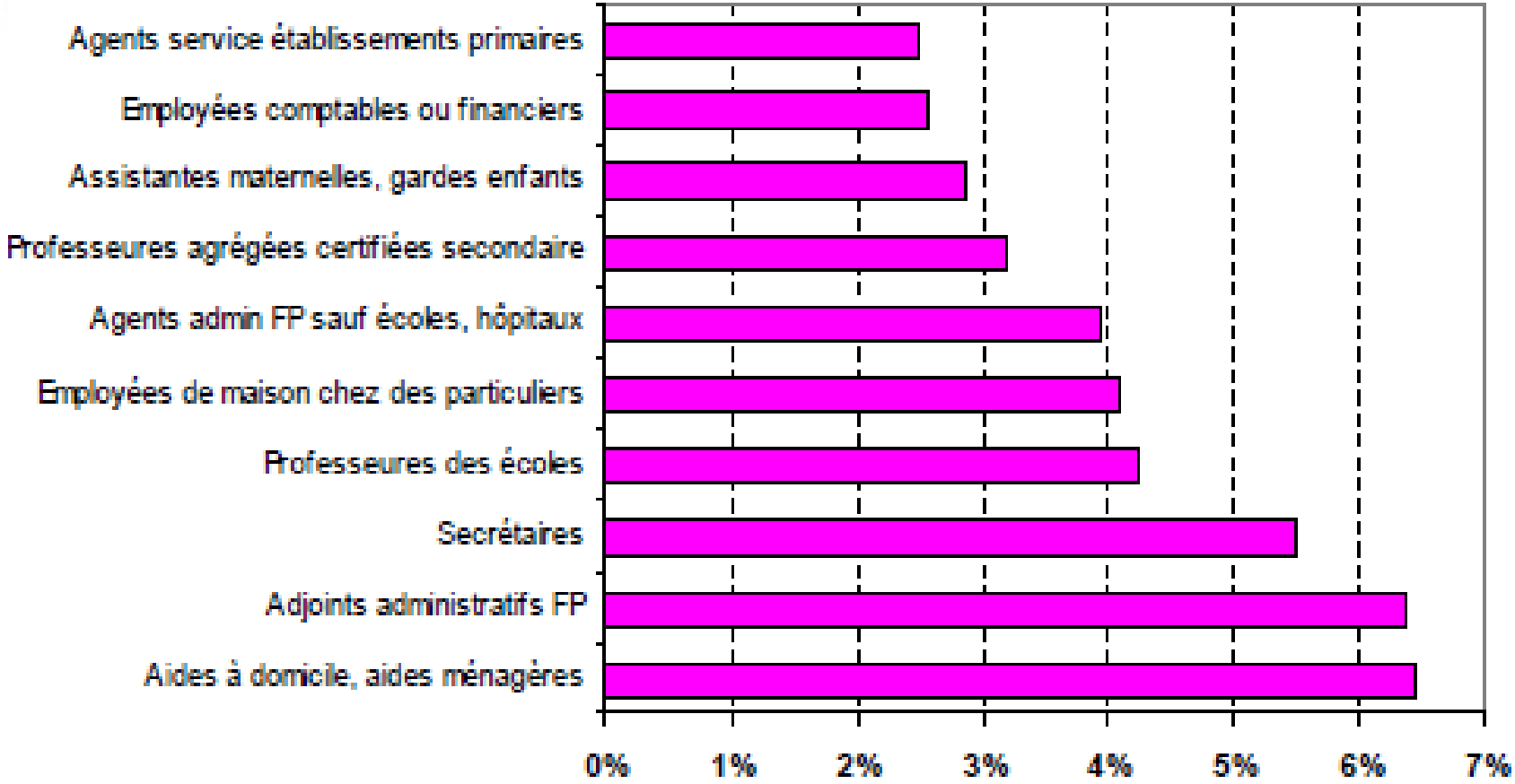
Répartition par secteur d'activité (2)



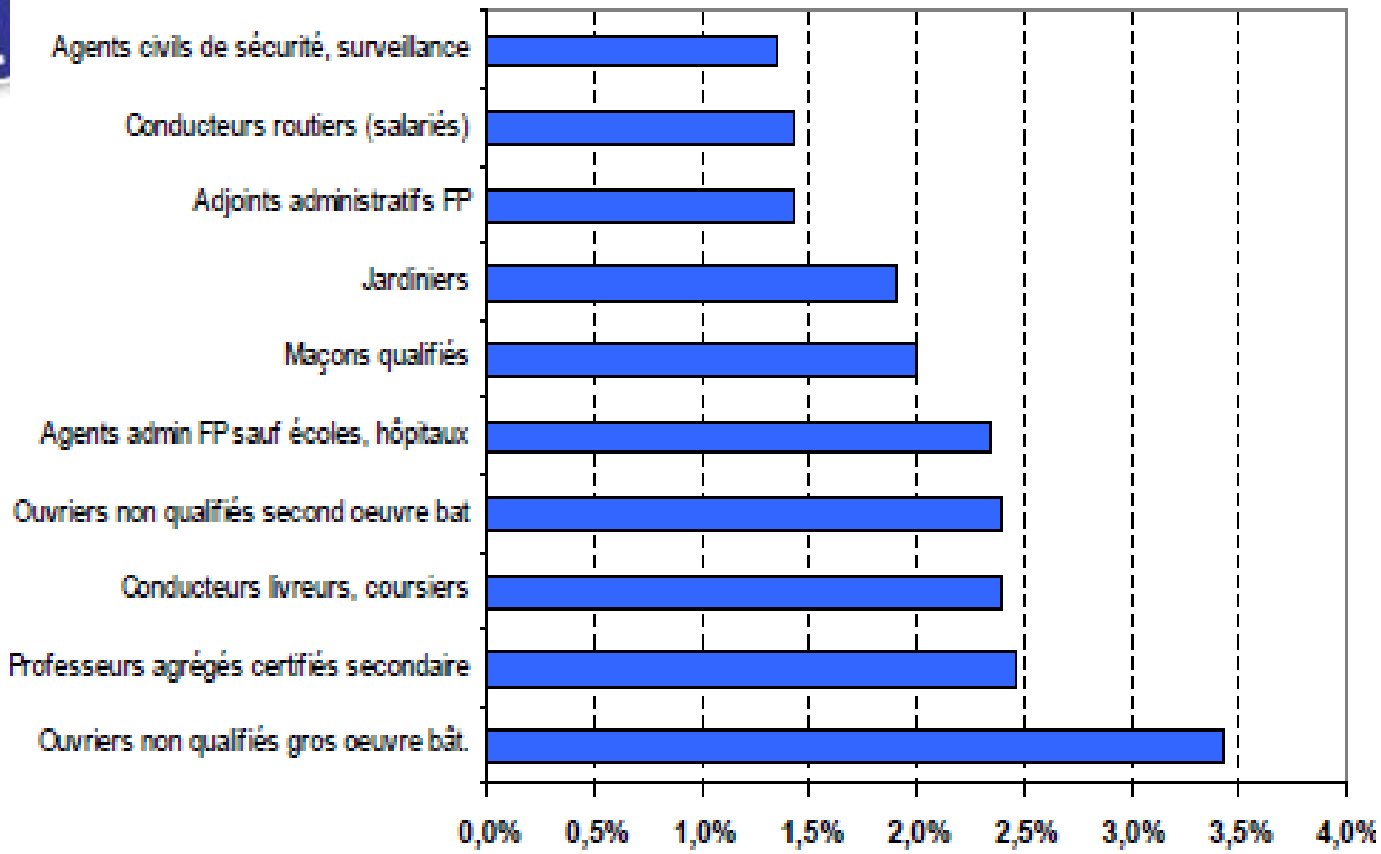
Les métiers occupés à La Réunion

- 42% de femmes exercent 10 métiers
- 50% des femmes concentrées sur 13 métiers
- 21% des hommes exercent 10 métiers

Les dix principaux métiers exercés par les femmes en 2007



Les dix principaux métiers exercés par les hommes en 2007



LES REPRÉSENTATIONS AU SEIN DES ENTREPRISES

LE POIDS DES STÉRÉOTYPES

Des exemples de stéréotypes de genre

- **De compétences « naturelles »**
  - Force et autorité pour les hommes
  - Minutie et empathie pour les femmes
- **De métier**
  - Les postes « lourds » sont pour les hommes (travail de nuit, horaires postés, port de charges lourdes – souvent compensation financière), les postes «légers » pour les femmes
  - Les métiers techniques sont pour les hommes
- **Sociétal**
  - Une situation d'inactivité professionnelle plus socialement acceptable pour les femmes que les hommes
  - Les femmes et la négociation salariale
  - Moindre autonome et de prise d'initiative que les hommes (cf étude « la mise au travail des stéréotypes de genre »)

Comparatif des tendances Conditions de Travail (1)

SOURCE DARES

	FEMMES	HOMMES
GESTES ET POSTURES	Station debout sans possibilité de se déplacer Temps sur écran	Port de charge Efforts physiques intenses, Postures Usage ordinateur portable
ENVIRONNEMENT PHYSIQUE	Risque infectieux Produit chimique (soins des personnes ou nettoyage)	Bruit, vibration, Intempéries Produits toxiques (cmr)
RELATION AU TRAVAIL	Relation avec des personnes en détresse Dépendance à l'égard de la hiérarchie Isolement	Coopération avec les collègues, des personnes extérieures Travail chez le client plus fréquent Responsabilités hiérarchiques

Comparatif des tendances Conditions de Travail (2) SOURCE DARES

	FEMMES	HOMMES
DEFINITION DES TACHES	Moindre formalisation	Plus de formalisation (procédures ou objectifs précis)
AUTONOMIE	Moindre marge de manœuvre dans la manière de faire le travail Moins de possibilité d'apprendre des choses nouvelles	Plus de formation professionnelle
CONTRAINTES TEMPORELLES	Travail morcelé, répétitif ou à la chaine Travail qui ne peut être interrompu Rythme imposé (surtout si contact public)	Travail avec de fortes contraintes de rythme

Comparatif des tendances Conditions de Travail (3) SOURCE DARES

	FEMMES	HOMMES
HORAIRES	Horaires prévisible, Fiable latitude dans la prise de pause Horaire de plus en plus atypique	Horaires moins prévisibles, délais de prévenance courts, davantage d'astreintes, Journée plus matinales + longues et dépassement fréquent des horaires. Horaires atypiques
DUREE DU TRAVAIL ET CUMUL DES TEMS	Nombre d'heures de travail rémunéré < à celui des hommes Temps de travail diminuant avec le nombre d'enfant Pour les femmes, dont les enfants<12 ans : pression temporelle plus élevée en lien avec la situation familiale	Nb d'heures de travail rémunérées et non rémunéré inférieur à celle des femmes, Temps de travail non affecté par le nombre d'enfants Situation familiale sans influence sur le sentiment de pression temporelle.
CONDITIONS DE TRAVAIL	Postes peu qualifiés CDD courts Temps Partiel	Intérim Part de salaire variable Chômage partiel

Conditions générales d'emploi et de travail

Evolution de carrière

Egalité des rémunérations

QUELQUES ENSEIGNEMENTS SUR DES ACCORDS SIGNÉS ENTRE 2005 ET 2008

CONDITION GÉNÉRALE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

Masculinisation/féminisation des emplois

- Les entreprises à majorité féminine ont plus de mal à masculiniser les effectifs tertiaires et administratifs…
- Elles rencontrent également le phénomène du « plafond de verre »

Mixité dans la rédaction des offres d'emploi

- Tous les accords s'engagent à utiliser une terminologie non discriminante

Organisation et conditions de travail

- Horaires (clauses : visant à éviter les réunions tardives)
- Les déplacements peu pris en compte
- Développement des TIC
- Études des aménagements parfois à la charge des CHSCT (? sur les moyens)
- Projets /ergonomie des postes plutôt dans la féminisation des métiers

Le temps partiel

- Souhaits d'une égalité de traitement au regard du temps partiel choisi (salariés ne devront pas être lésés dans le déroulement de leur carrière),
- Mais risque d'être une solution « systématique » à la conciliation vie privée/vie professionnelle

Articulation vie privée/vie professionnelle

- Financement du CESU
- Participation financière à la garde d'enfant
- Développement de services pour les salariés
- Accords prenant des dispositions en cas d'enfant malade

Congé maternité

- Reconnu comme un obstacle à l'évolution des carrières des femmes
- Neutralisation affirmée dans la loi se décline dans les accords
- Développer l'aide au manager et aux collègues de travail durant l'absence de la salariée

Parentalité

- Congé paternité rémunéré intégralement
- Apparition d'un congé parental d'éducation
- Des dispositifs qui freinent les mesures

- Faible prise en compte de la filialité

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Plafonds et murs de verre

Mentionné dans l'ANI 2004

Des exemples d'engagement : repérage et accompagnement de parcours potentiels féminins, examen systématique des évolutions des femmes, passerelles entre métiers administratifs et techniques.

Formation

- **Accès** : compensation financière pour garde d'enfant, ou déplacements prévus; limite d'horaire, déplacement s des formateurs au lieu de travail des stagiaires…
- **Contenu :** attentifs à ne pas introduire des stéréotypes dans le contenu des formations, thème égalité pour les formations ciblées sur le management.
- FOAD (formation ouverte et à distance)

Senior

- Caractéristiques :
  - Les femmes seniors plus souvent en charge de famille que les hommes seniors
  - Manque de dispositions pour la prise en charge des parents âgés = filialité (risque à porter : pour les femmes)
  - Seule déclinaison existante : congé de solidarité familiale

ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Un sujet difficile…

- Déclarations de principe
- Précision dans les définitions, les formulations
- Constats d'écarts en défaveur des femmes
- Dans les accords : mesures préventives (éviter de futurs écarts) et curatives (rattrapage des salaires)

Vers une prise en compte transversale des populations

- Au travers :
  - D'accords visant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
  - de la problématique de santé au travail (intégration de la dimension du genre dans la prévention des risques),
  - De lutte des discriminations,
  - De la promotion de la diversité.

Les bénéfices visés par une politique mixité

Pour les salariés

- Sortir les femmes du positionnement « minorité discriminée ou fragile »
- Ne pas dresser des catégories de salariés les uns contre les autres
- Sortir des stéréotypes de genre qui encombre les salariés pour moderniser l'entreprise
- Fédérer les salariés sur la conciliation harmonieuse vie privée/vie professionnelle

Pour l'entreprise

- Attractivité/fidélisation
- Qualité de vie au travail
- Innovation : meilleure organisation du travail et gestion trajectoires professionnelles
- Favorise l'engagement
- Performance économique (corrélation mixité/performance démontrée)

valider l'opportunité du projet

vérifier la faisabilité du projet

mettre en œuvre le projet

COMMENT S'ENGAGER DANS UN PROJET DE MIXITÉ EN ENTREPRISE ?

1- VALIDER L'OPPORTUNITÉ DU PROJET

- Sexuer l'analyse quantitative des données (santé, parcours, répartition dans l'emploi)
  => Poser des hypothèses sur des liens santé/parcours et emploi/activité
- Analyser le travail réel et les représentations
  ⇒Confronter les hypothèses avec une analyse des conditions de travail
  ⇒Recueillir des éléments d'histoire : des représentations, des affectations …
  ⇒Décider de l'opportunité de mettre en œuvre un projet de mixité des emplois, des tâches ou des parcours.

2-VERIFIER LA FAISABILITE DU PROJET

- Repérer les atouts et les freins

  Très concrètement questionner l'organisation du travail, des temps, les contraintes des situations de travail, le management, la GRH, le dialogue social…

3-S'APPUYER SUR LES LEVIERS POUR METTRE EN OEUVRE LE PROJET

- Revoir la répartition du travail et la pénibilité des postes
- Repenser la conception des postes et la prévention des risques
- Intégrer l'articulation des temps pro et perso
- Désexuer les compétences et sensibiliser aux représentations
- Soigner l'intégration, la transmission des ficelles du métier
- Permettre la diversité des façons de travailler, la coopération
- Elargir les parcours, revoir les critères de gestion des carrières

- ETABLIR UN PLAN D'ACTION

POUR ALLER PLUS LOIN

- www.egaliteprofessionnelle.org
- www.travail-emploi-sante.gouv.fr
- www.travail-solidarite.gouv.fr
- www.travailler-mieux.gouv.fr
- www.orse.org
- www.inegalites.fr
- www.anact.fr
- www.chancegal.com