

**LES FEMMES
ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

CORINNE DELOY

Sommaire

<i>Introduction</i>	3
<i>-1- Un taux d'activité en constante progression</i>	4
<i>-2- Les smicards et les chômeurs sont surtout des smicardes et des chômeuses</i>	6
<i>-3- L'arrivée d'un enfant est d'abord l'affaire des femmes</i>	6
<i>-4- Le travail domestique et familial reste majoritairement l'apanage des femmes</i>	9
<i>-5- En 2004 comme en 1962, les trois quarts des femmes travaillent dans le secteur éducatif ou social</i>	12
<i>-6- « Plafond et parois de verre », des obstacles qui rendent difficile aux femmes l'accès aux responsabilités</i>	14
<i>-7- Des différences de salaire persistantes, emblématiques de l'inégalité entre les sexes sur le marché du travail</i>	28
<i>-8- La mixité à l'école, nécessaire mais insuffisante pour permettre une véritable égalité professionnelle</i>	30
<i>-9- Des inégalités de carrière qui se retrouvent et s'accroissent à l'âge de la retraite</i>	33

Introduction

« L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation et permettrait de doubler les capacités intellectuelles du genre humain. »

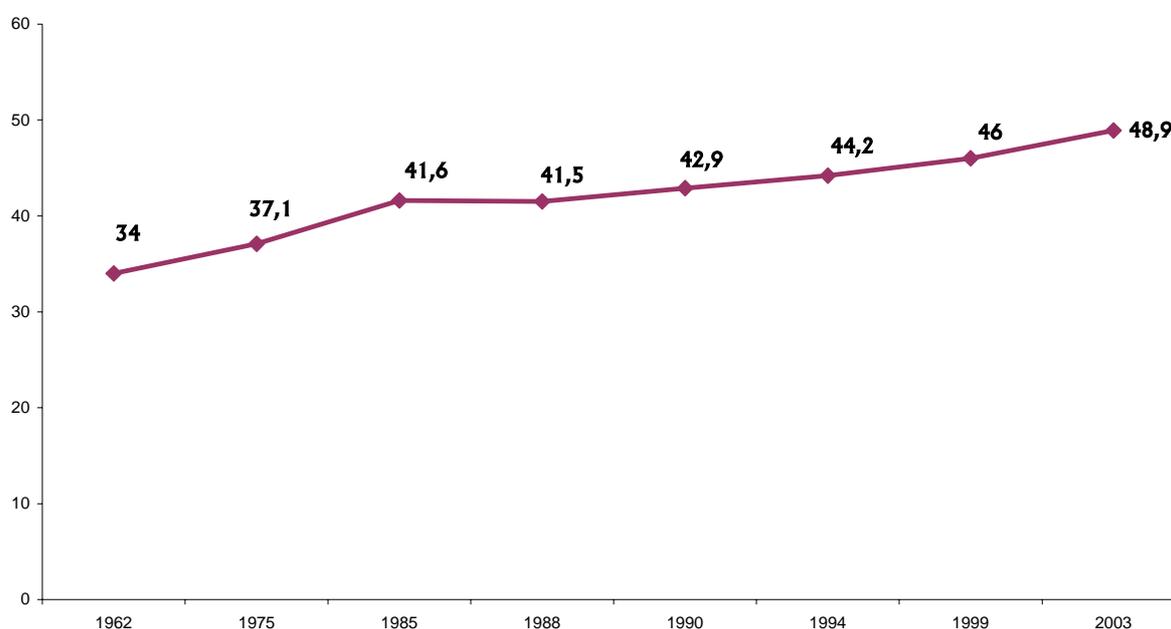
Stendhal

La progression constante du nombre et de la position des femmes sur le marché du travail est l'un des changements les plus fondamentaux intervenus dans les pays occidentaux au XX^{ème} siècle, et plus précisément après la seconde guerre mondiale. En 2000, en France, 80% des femmes entre 25 et 49 ans sont actives, contre moins de la moitié (41,5%) en 1962. Dans l'Union européenne, le taux d'emploi des femmes en âge de travailler s'établit en 2002 à 55,6%, contre 72,8% pour les hommes. Entre 1993 et 2003, la hausse de l'emploi féminin a été dix fois plus importante que celle de l'emploi masculin. Cette évolution est due à deux causes majeures : l'élévation constante du niveau d'études des femmes et la durée croissante de leur temps de travail – elles sont moins nombreuses à s'arrêter de travailler pour cause de maternité et travaillent de plus en plus souvent, comme les hommes, durant toute leur vie active. L'aspiration des femmes à une indépendance financière et à l'épanouissement qu'apporte le travail d'une part, les transformations de la société, particulièrement dans le domaine du couple et de la famille, d'autre part, ont largement contribué au développement de l'activité féminine. Cependant, si les femmes ont massivement investi le marché du travail, il leur est encore difficile d'accéder à certains emplois, principalement aux postes à responsabilité, et les salaires qu'elles perçoivent demeurent inférieurs à ceux des hommes. Dans la sphère socioéconomique, comme au niveau politique, l'égalité entre hommes et femmes demeure encore inachevée.

-1- Un taux d'activité en constante progression

Durant les cinquante dernières années, le recul de l'activité dans l'agriculture et l'industrie a entraîné le développement du secteur tertiaire et, par là-même, favorisé l'emploi des femmes. On observe de légères différences entre les pays européens en matière de taux d'activité féminin. L'écart entre les sexes est très faible dans les pays scandinaves mais plus important parmi ceux du sud du continent.

Evolution du taux d'activité féminin en France



Source : Insee

Comme dans le cas des hommes, le taux d'activité des femmes est d'autant plus important que le niveau d'études est élevé. Cependant, ne tenant pas compte du travail à temps partiel, largement plus développé parmi les femmes, les statistiques générales concernant le taux d'emploi par sexe surestiment toujours l'emploi féminin. Ainsi, en Europe, en 2002, un tiers (34%) des femmes, contre 7% des hommes, travaillaient à temps partiel. Dans l'Union européenne, les trois quarts des emplois à temps partiel sont d'ailleurs occupés par des femmes. En 2003, en France, le temps partiel concerne 30% des femmes, contre 5,5% des hommes.

Les femmes et le temps partiel (en %)
Personnes âgées de 15 à 64 ans

	Fréquence du travail à temps partiel		Part des femmes dans l'emploi		
	Femmes	Hommes	Dans le total des travailleurs à temps plein	Dans le total des travailleurs à temps partiel	Total
Allemagne	33.7	4.4	35.2	85.8	43.9
Autriche	24.3	2.3	37.9	89.2	44.1
Belgique	34.4	6.9	35.1	79.4	42.3
Danemark	23.9	8.6	42.4	71.2	46.9
Espagne	16.4	2.5	33.8	19.5	37.3
Finlande	13.5	6.6	45.7	64.9	47.6
France	24.8	5.3	39.2	79.2	44.9
Grèce	9.2	2.9	36.4	66.5	38
Hongrie	5.1	1.6	53.3	79.7	51.8
Irlande	32.9	7.5	33.6	75.6	41.20
Italie	23.4	5.5	32.3	71.3	37
Luxembourg	28.4	1.9	32.2	90.5	39.4
Pays-Bas	57.1	13	27.1	76.8	42.9
Pologne	17.9	8.8	32.3	61.7	44.9
Portugal	12.6	3	42.7	77.9	45.3
République tchèque	5	1.1	42.7	77.4	44
Royaume-Uni	40.2	7.6	34.6	81.3	44.9
Slovaquie	2.4	0.8	49.9	74.5	50.8
Suède	22.6	7.6	43.8	73.3	48.2
Etats-Unis (1999)	19.4	7.3	43.1	69.7	46.6

Source : OCDE, 2000.

Le travail à temps partiel parmi les femmes est d'autant plus fréquent qu'elles sont moins diplômées ; celles qui ont fait des études supérieures ont plus de possibilités d'accéder à un métier à la fois plus intéressant et mieux payé, c'est-à-dire leur permettant aussi d'assumer plus aisément les frais de garde de leurs enfants. Les secteurs d'emploi les plus faiblement rémunérés et dans lesquels les marges de progression professionnelle sont les plus réduites sont d'ailleurs ceux qui recourent le plus fréquemment au temps partiel.

-2- Les smicards et les chômeurs sont surtout des smicardes et des chômeuses

Les femmes sont traditionnellement plus fréquemment touchées par le chômage que les hommes. Si cet écart entre les sexes tend à se réduire aujourd'hui, cet effet n'est cependant que la conséquence du ralentissement de l'activité économique. En effet, durant les périodes de faible croissance, le taux de chômage des hommes augmente généralement plus vite que celui des femmes, celles-ci étant moins nombreuses à travailler dans le secteur industriel, généralement plus affecté par les réductions d'emploi. Cependant, l'ancienneté moyenne au chômage des femmes reste plus élevée que celle des hommes : en 2002, la moyenne de la durée du chômage est de 13,4 mois pour les femmes, contre 12,2 mois pour les hommes. On observe également que la diminution de la proportion des femmes dans le nombre des demandeurs d'emploi signifie moins souvent que pour les hommes une reprise d'emploi (45,8%, contre 51,3%) mais plutôt une sortie du marché du travail.

La part des femmes reste également prépondérante parmi les emplois non qualifiés et précaires. Ainsi, selon le rapport 2002/2003 de la Délégation parlementaire aux droits des femmes paru en octobre 2003, elles constituent 80% des 3,2 millions de salariés percevant le SMIC ou moins que le SMIC. Enfin, les femmes sont de plus en plus nombreuses dans les statistiques de la grande pauvreté, en grande partie à cause de l'accroissement des familles monoparentales, soit, dans la grande majorité des cas, des femmes seules avec enfants (80% de l'ensemble des familles monoparentales et 97% des bénéficiaires de l'allocation de parent isolé).

-3- L'arrivée d'un enfant est d'abord l'affaire des femmes

La maternité fait chuter le taux d'emploi des femmes d'environ 8 points (indépendamment du niveau d'études) et augmente la fréquence du travail à temps partiel de 11 points parmi les plus diplômées d'entre elles. Aux Pays-Bas, 80% des mères de deux enfants ou plus travaillent à temps partiel, 60% des Allemandes et des Britanniques font de même. En France, en 2003, alors que le taux d'activité des mères d'un enfant est de 74%, il chute à 56% dès le deuxième enfant. Au troisième, elles ne sont plus qu'une sur trois à travailler. Cette situation s'est fortement développée avec l'extension de l'allocation parentale d'éducation (APE) aux

familles de deux enfants. En 2002, 509 000 personnes (98% de femmes) bénéficiaient de cette aide et 19% des enfants de moins de 6 ans étaient gardés par une mère bénéficiaire de l'APE. L'écart entre les deux sexes en matière d'emploi se creuse avec l'augmentation du nombre d'enfants, passant dans l'Union européenne de 12 points pour les personnes sans enfant à 32 parmi les mères de deux enfants ou plus. Cet écart est plus sensible dans les pays (Allemagne, Royaume-Uni, Irlande) où les structures d'accueil des enfants, et particulièrement des plus jeunes d'entre eux, sont les moins développées. En Allemagne et au Royaume-Uni, une femme sur quatre ayant eu un enfant cesse de travailler pendant l'année qui suit la naissance d'un enfant. Dans la partie occidentale de l'Allemagne (ex-Allemagne de l'Ouest), seuls 3% des enfants de moins de 3 ans obtiennent une place en crèche. Lors du colloque sur l'égalité professionnelle entre les sexes organisé à l'Assemblée nationale par la Délégation parlementaire aux droits des femmes le 27 novembre 2003, Roger Cayzelle, président du Conseil économique et social régional de Lorraine, révélait ainsi que le Land allemand de Sarre, l'une des régions d'Europe où les femmes actives sont les moins nombreuses, a préféré, pour combler son déficit de main-d'œuvre, appeler en renfort trente mille travailleurs français plutôt que d'inciter les femmes à occuper un emploi.

L'arrivée des enfants a des effets inverses au sein du couple. Ainsi, si le taux d'activité des femmes décroît avec la maternité, celui des hommes s'élève au fur et à mesure que croît le nombre de leurs enfants.

Taux d'emploi des femmes et écarts d'emploi entre les hommes et les femmes selon la présence d'enfants (en %)
Personnes âgées de 25 à 54 ans

	Total		Pas d'enfant		Un enfant		Deux enfants et plus	
	Taux d'emploi	Ecart d'emploi	Taux d'emploi	Ecart d'emploi	Taux d'emploi	Ecart d'emploi	Taux d'emploi	Ecart d'emploi
Allemagne	71.1	16.3	77.3	7.2	70.4	21.2	56.3	35.6
Autriche	73.5	16.2	76	10.5	75.6	18.5	65.7	29
Belgique	67.8	20.1	65.6	17.4	71.8	23.5	69.3	24.7
Danemark (1998)	80.5	7.7	78.5	7.7	88.1	3.5	77.2	12.9
Espagne	50.6	34.8	54.6	26	47.6	44.7	43.3	48.6
Finlande (1997)	77.6	7	79.2	0.1	78.5	11.8	73.5	19.7
France	69.6	17.7	73.5	9.6	74.1	18.7	58.8	32.9
Grèce	52.6	35.9	53.1	31.1	53.9	40.3	50.3	45.4
Irlande	53.1	29	65.8	14.1	51	33.2	40.8	43.2
Luxembourg	63	29.8	68.7	21.3	65.8	30.4	50.1	46.1
Pays-Bas	70.9	21.4	75.3	15.6	69.9	24.3	63.3	30.8
Portugal	73.9	16.4	72.6	13.4	78.5	16.6	70.3	24.8
République tchèque	73.7	15.6	80.8	5.4	72.3	21.2	59.4	33.5
Royaume-Uni	73.1	14.4	79.9	5.4	72.9	17.1	62.3	28.2
Suède	81.7	4.1	81.9	- 0.4	80.6	9.8	81.8	9.4
Etats-Unis (1999)	74.1	14.8	78.6	7.2	75.6	17.4	64.7	29

Source : OCDE, 2000.

En France, le fait d'avoir des enfants est pour une femme également corrélé avec un taux de chômage plus élevé. La probabilité pour une mère d'un ou deux enfants d'être sans emploi augmente d'un ou deux points, de cinq points avec trois enfants ou plus. La situation est inverse pour les hommes, le fait d'avoir un ou deux enfants diminue de deux ou trois points le risque d'être sans emploi. Mais l'incidence de la maternité et, de façon plus générale, de la vie familiale sur l'activité professionnelle des femmes varie selon le niveau de diplôme. Les plus diplômées sont en effet moins sujettes à interrompre leur carrière après une naissance et pour élever leurs enfants.

Enfin, rappelons que les premières années de la trentaine constituent souvent un moment déterminant pour le choix ou l'évolution de leur carrière et que c'est à cet âge que la majorité des femmes s'éloignent le plus souvent de l'entreprise, ayant besoin de temps pour s'occuper de leurs jeunes enfants.

Dans nos sociétés vieillissantes, les femmes sont également les premières concernées par la prise en charge des personnes âgées.

Si l'aide aux personnes âgées est professionnellement une affaire de femmes - 99% des intervenants à domicile sont de sexe féminin - cette division sexuée du travail se retrouve au sein de la famille puisque les deux tiers des personnes aidant régulièrement une personne âgée de leur entourage sont également des femmes. Leur plus grande longévité doit bien sûr être prise en compte. Ainsi, lorsque la personne aidée est un homme, il s'agit, dans les trois quarts des cas, de sa conjointe.

Tout comme la garde des jeunes enfants, l'aide aux personnes âgées peut poser des problèmes d'aménagement entre vie professionnelle et vie familiale. Si, au début de leur carrière, c'est aux femmes qu'il revient le plus souvent de concilier travail et enfants, celles-ci sont également aujourd'hui de plus en plus souvent amenées en fin de carrière à aménager leur vie professionnelle afin d'aider un parent âgé. Ainsi, 2% des personnes aidant une personne âgée ont dû cesser leur activité professionnelle et 11% en aménager les horaires.

Nature de la principale personne aidante des personnes âgées (en %)

	Femme aidée	Homme aidé	Ensemble
La principale personne aidante est le conjoint	34	75	50
La principale personne aidante est un enfant	48	15	35
<i>Dont un fils ou un gendre</i>	<i>13</i>	<i>4</i>	<i>10</i>
<i>Dont une fille ou une bru</i>	<i>35</i>	<i>11</i>	<i>25</i>
Autre personne aidante	18	10	15

Source : Insee, 1999.

-4- Le travail domestique et familial reste majoritairement l'apanage des femmes

Au sein du couple ou de la famille, la spécialisation des tâches est encore très importante. Ainsi, le travail domestique et familial est principalement pris en charge par les femmes, qu'elles soient actives ou non. Les hommes, de leur côté, consacrent plus de temps aux travaux de jardinage ou bricolage et aux activités de loisirs.

Auprès des enfants, les tâches sont également sexuées. Ainsi, les mères assurent la grande majorité des soins (repas, bains, change, etc.) quand les pères surveillent plus souvent les devoirs et se consacrent aux tâches éducatives et de loisir.

Evolution des temps sociaux quotidiens par sexe (en heures)

	Femmes		Hommes	
	1986	1999	1986	1999
Temps physiologique	11h40	11h48	11h28	11h32
Travail, études, formation	3h16	3h27	5h47	5h30
Temps domestique	5h07	4h36	2h07	2h13
<i>Dont ménage, cuisine et courses</i>	<i>3h50</i>	<i>3h40</i>	<i>1h11</i>	<i>1h15</i>
<i>Soins aux enfants et aux adultes</i>	<i>0h42</i>	<i>0h38</i>	<i>0h10</i>	<i>0h11</i>
<i>Jardinage, bricolage</i>	<i>0h15</i>	<i>0h18</i>	<i>0h47</i>	<i>0h47</i>
Temps libre	3h13	3h31	3h53	4h09
Trajet	0h44	0h38	0h45	0h36

Source : Insee, 1999.

Le traditionnel schéma – inégalitaire - dans lequel les hommes sont majoritairement occupés à travailler au dehors et les femmes à effectuer les tâches ménagères au foyer se retrouve dans l'ensemble des pays européens. Dans les Etats d'Europe du Nord, toutefois, la division sexuelle des tâches est beaucoup moins inégalitaire. Les Suédoises consacrent en moyenne moins de temps aux activités domestiques et plus de temps à leurs travaux professionnels que les Françaises ; à l'inverse, si Suédois et Français travaillent un nombre d'heures similaire, les hommes scandinaves consacrent plus de temps aux travaux domestiques et à leurs tâches parentales. On constate également que l'arrivée des enfants renforce la dimension inégalitaire du travail au sein des couples français alors que cet impact négatif est limité, en Suède, aux premières années de l'enfant. La flexibilité du système suédois, qui offre à ses salariés des dispositifs de retrait temporaire d'activité, permet une gestion plus souple et plus négociée des contraintes familiales. Le plus souvent, ce sont les femmes qui, durant les trois premières années suivant la naissance, prennent en charge la partie plus importante des responsabilités domestiques. Cependant, dès la quatrième année de l'enfant, celles-ci augmentent leur activité professionnelle tandis que les hommes accroissent leur participation aux tâches domestiques. Cette spécificité suédoise s'observe également au Danemark, où 95% des hommes et des femmes âgés de 20 à 49 ans passent le même temps à s'occuper de leurs enfants (enquête Eurostat, 2002).

**Temps hebdomadaire consacré aux activités
professionnelles et domestiques
en France et en Suède**

	France		Suède	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Travail professionnel	34h19	19h26	33h48	22h04
Travaux domestiques	14h08	29h36	16h18	23h41
Soins aux tiers	2h16	5h09	3h30	5h14

Source : Insee, 1998.

Ces chiffres confirment l'importance des formes de prise en charge de la petite enfance. Celles-ci peuvent favoriser ou faire obstacle à l'émergence d'une division du travail plus égalitaire au sein du foyer. Les différences de formation et de rémunération entre les sexes, particulièrement faibles en Suède, expliquent également une partie des disparités que l'on peut observer entre les sociétés française et suédoise dans les domaines de la division sexuelle des tâches et de l'activité féminine.

Nos pays européens vieillissants auront à l'avenir le nombre d'enfants que les femmes choisiront d'avoir ; nos sociétés se doivent d'offrir aux femmes comme aux hommes des conditions de travail permettant de concilier au mieux maternité et vie professionnelle. Car si dans l'ensemble de l'Europe, le taux d'activité féminin chute de façon importante à partir du troisième enfant, les pays où les femmes travaillent le plus sont également ceux où elles font beaucoup d'enfants.

Différentes études ont révélé l'influence de la fécondité sur la croissance de la société. Ainsi, les chercheurs Baudry et Green de l'université Columbia de New York ont montré comment les pays à plus forte croissance démographique diffusent plus rapidement les techniques modernes et sont plus créatrices d'emploi, et ce particulièrement dans les sociétés des nouvelles technologies de l'information dans lesquelles nous vivons. La croissance démographique a deux effets principaux. D'une part, elle modifie la structure des salaires au profit des plus jeunes et des plus qualifiés et, d'autre part, elle favorise le développement de services peu qualifiés, rémunérés par les plus qualifiés. Une étude menée dans dix-huit pays de l'OCDE a montré que si aucune relation ne peut être établie entre démographie et emploi avant 1975, il en est tout autrement à partir des années 1980, au moment où se diffusent les nouvelles technologies de l'information. Entre 1975 et 1997, la relation positive entre accroissement de la population et hausse du taux d'activité est indéniable.

-5- En 2004 comme en 1962, les trois quarts des femmes travaillent dans le secteur éducatif ou social

La répartition de l'emploi par secteur d'activité est encore aujourd'hui très différenciée selon le sexe. Les femmes sont sur-représentées dans les emplois de bureau, la vente, les professions de santé et l'enseignement alors qu'elles figurent en nombre restreint dans les métiers manuels et de production. Au sein des pays de l'OCDE, les trois quarts des femmes travaillent dans 19 des 114 métiers recensés. Ces 19 professions regroupent environ 70% de femmes. De même, en France, les six professions les plus féminisées sont les mêmes en 2002 et 1962. Une partie de ce phénomène s'explique par le fait que la progression constante du taux d'activité des femmes les a amenées à externaliser les tâches qu'elles assumaient auparavant elles-mêmes au sein du foyer familial, accroissant par conséquent le nombre de femmes occupant des emplois dans les secteurs de la santé, de l'enseignement et de l'accueil de la petite enfance.

Dans les associations aussi...

Dans leur enquête réalisée en 2003 et intitulée *Les femmes dans les associations*, Viviane Tchernonog et Muriel Tabariès, chercheurs à l'université Paris-I, montrent que la place des femmes dans les associations est à l'image de celle qui est la leur dans le monde du travail. Ainsi, celles-ci sont sur-représentées dans les associations tournées vers les populations les plus fragiles ou en difficulté, soit dans les secteurs de l'action sociale, de l'éducation, de la santé, de l'action humanitaire. Elles sont également plus nombreuses à adhérer à des associations de parents d'élèves ou à des clubs du troisième âge quand les hommes sont plutôt investis dans des associations sportives ou liées au monde du travail. On observe également au sein du monde associatif une division sexuée du travail, soit que les femmes prennent en charge des travaux qu'elles réalisent habituellement au sein du foyer (préparer des repas, s'occuper d'enfants ou encore gérer un budget) soit qu'elles exercent les activités qui sont les leurs dans le monde du travail (tenir le standard, enseigner, soigner, faire des travaux de secrétariat, etc.). Enfin, les femmes sont également moins souvent que les hommes créatrices ou présidentes d'associations.

La fonction publique n'échappe pas plus que le secteur privé à cette division sexuée du travail. Ainsi, si 57% de femmes travaillent au sein des ministères, elles sont nettement plus nombreuses au sein des ministères que l'on peut qualifier de « sociaux », tels que l'Emploi et la Solidarité (71%) ou encore l'Education nationale (66%). En revanche, l'Equipement et les Transports comptent 72% d'hommes et le ministère de l'Intérieur 70%.

Cette segmentation professionnelle entraîne une sous-utilisation des compétences des femmes. Les enquêtes effectuées auprès des salariées révèlent qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à avoir le sentiment de travailler en deçà de leurs compétences ou de leur qualification. Une étude de 1997 réalisée dans les pays européens (International Social Survey Program, Sousa-Poza, 2000) montre que dans l'ensemble du continent, à l'exception du Royaume-Uni, les hommes se déclarent plus fréquemment satisfaits de leur travail que les femmes. En novembre 2003, interrogées par la Sofres pour l'Observatoire des discriminations, six femmes sur dix s'estimaient victimes de discrimination au travail. Dans la même année, les femmes étaient quatre fois plus nombreuses que les hommes à se trouver dans une situation de sous-emploi : 878 000 femmes ayant un emploi à temps partiel recherchaient une autre activité ou souhaitaient travailler davantage, 223 000 hommes étaient dans le même cas. En 2003 enfin, les femmes sont également moitié moins nombreuses que les hommes à avoir demandé une promotion, une augmentation de salaire ou une formation.

Les femmes dans les médias

Le Global Media Monitoring Project a réalisé, en 2000, sa deuxième enquête mondiale (70 pays ont été étudiés) sur la place des femmes dans les médias (télévision, radio et presse écrite). Cette étude établit que les femmes représentent en moyenne 18% des personnes citées dans les médias, contre 82% des hommes. Le terme « personne citée » comprend toute personne présente à un titre ou à un autre dans les informations générales, que ses propos soient rapportés ou qu'il en soit fait mention par un journaliste ou à travers une image. En 1995, les femmes représentaient 17% des personnes citées, la place des femmes dans les médias a donc augmenté de 1 point en 5 ans. En Europe, elle est passée entre 1995, date de la première enquête du Global Media Monitoring Project, et 2000 de 16% à 19%. La France

s'inscrit dans la moyenne internationale, les femmes y représentant 18,2% des personnes citées. Notons toutefois que la proportion de femmes dans la sphère politique a augmenté de 9 points, passant de 6% à 15%. En Amérique du Nord (Etats-Unis et Canada), les femmes occupent dans les médias une part plus importante que sur le vieux continent, celle-ci est néanmoins en régression depuis 1995 (- 2 points).

Dans les médias, les femmes sont le plus souvent présentées par leur statut marital ou familial tandis que les hommes sont identifiés par leur activité ou leur position dans la société. Lorsque l'activité des femmes est mentionnée, celles-ci représentent 81% des parents ou des personnes au foyer, 46% des étudiants, 45% des célébrités mais seulement 12% des membres du gouvernement. Les femmes sont également plus souvent que les hommes présentées comme victimes (18,4% des femmes citées le sont, contre 7,4% des hommes ; en France, une femme sur dix, contre un homme sur vingt). C'est à la télévision que les femmes sont les plus citées dans les médias (en France, 23,5% pour la télévision, 6% pour la radio et 18,5% pour la presse écrite).

Au niveau international, la télévision est également le média employant le plus de femmes journalistes. En France, la proportion de femmes journalistes est à peu près équivalente dans les trois médias (30% à la télévision, 30% à la radio, 36,5% dans les quotidiens nationaux mais 14,5% dans la presse quotidienne régionale). Elles sont le plus souvent en charge de sujets portant sur les arts et spectacles (35%), la santé (29%) et l'éducation (19%). En revanche, elles traitent moins souvent des sujets de politique internationale (11%), du sport (12%), des sciences (12%), de la politique (12%) et de l'économie et des finances (17%). Les femmes sont également majoritaires parmi les présentateurs de journaux télévisés (56%), et jusqu'à 35 ans, aussi nombreuses que les hommes au sein des rédactions, leur nombre diminuant fortement à partir de cet âge.

-6- « Plafond et parois de verre », des obstacles qui rendent difficile aux femmes l'accès aux responsabilités

Dans l'ensemble des pays européens, les femmes sont sous-représentées aux postes à responsabilité et d'encadrement. En France, dans le secteur privé, un peu plus d'un cadre sur quatre est une femme. Dans la fonction publique, au 31 décembre 2001, les femmes représentaient 12% des dirigeants des administrations générales et des juridictions et 13% des

emplois laissés à la discrétion du gouvernement. En 2001, trente-quatre femmes ont été nommées chefs de service, directrices adjointes ou sous directrices des services centraux (le quart des effectifs à ces postes) et cela essentiellement au sein des ministères les plus féminisés (Education nationale, Culture, Emploi et Solidarité). Différentes études de l'Insee montrent que pour les titulaires du baccalauréat, après dix ans d'expérience professionnelle, les chances d'occuper un emploi de cadre sont de 17% pour les hommes, contre 8% pour les femmes. Pour les titulaires d'un diplôme de deuxième ou troisième cycle universitaire, ces chances sont de 76% pour les hommes, contre 57% pour les femmes.

Les emplois de direction et d'inspection de la fonction publique d'Etat

	Effectifs au 31-12-2001		Nominations en 2001	
	Effectif	% de femmes	Effectif	% de femmes
Principaux emplois à la décision du gouvernement	511	12.9	101	14.9
Directeurs d'administration centrale et assimilés	184	17.4	34	17.6
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	179	10.1	24	12.5
Préfets	117	7.7	39	10.3
Recteurs	31	22.6	4	50
Autres emplois des administrations	2 758	12.4	473	16.1
Chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs	774	21.4	137	24.8
Chefs de service d'inspection générale	17	11.8	5	20
Trésoriers payeurs généraux	110	6.4	19	10.5
Chefs de services déconcentrés	1 857	9	312	12.5
Emplois de direction de juridictions	518	11.4	98	15.3
Dirigeants des juridictions nationales	33	6.1	7	0
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	421	12.4	81	17.3
Présidents de tribunal administratif et cour administrative d'appel	39	5.1	5	20
Présidents de Chambre régionale des comptes	25	12	5	0
Ensemble	3 787	12.4	672	15.8

Source : Ministère de la Fonction publique.

En mars 2004, on comptait dans le deuxième gouvernement de Jean-Pierre Raffarin trois directrices de cabinet pour trente-cinq directeurs de cabinet. En outre, le nombre de femmes au sein des cabinets ministériels décroît depuis quatre ans. En effet, alors qu'un tiers des

membres des cabinets ministériels étaient des femmes en 2000, elles ne sont plus aujourd'hui qu'un quart (26,6%).

Les femmes au sein des grands Corps d'Etat

Avril 2004

	Nombre de femmes et d'hommes	Pourcentage de femmes
Haute Cour de Justice	2/37	5,4
Cour de justice de la République	4/52	7,6
Conseil d'Etat	97/216	45
Cour de Cassation	77/160	48,1
Cour des comptes	79/655	12
Ambassadeurs	22/179	12,2

Source : Bottin administratif 2003.

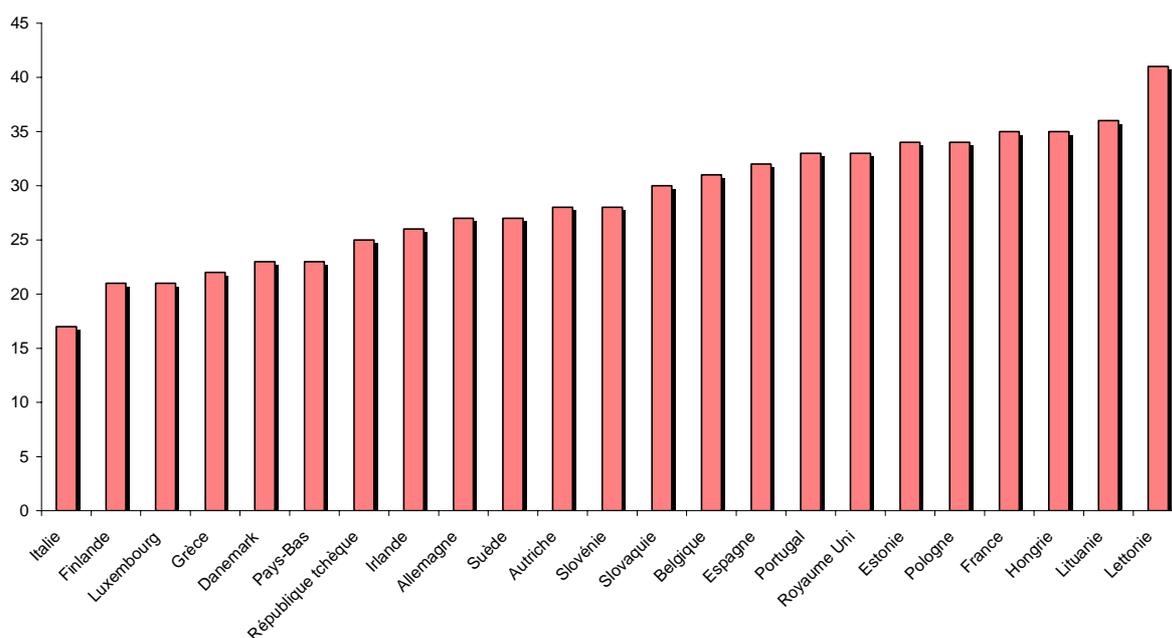
Les femmes ont massivement investi le corps judiciaire français mais restent largement sous-représentées au sein de la hiérarchie.

Les femmes représentent aujourd'hui en France plus de la moitié (52%) des membres du corps judiciaire. Cette féminisation reste une exception en Europe : l'on ne compte que 15% de femmes au sein de la justice britannique, 37% en Italie, 43% aux Pays-Bas et 26% aux Etats-Unis. Cette féminisation augmente régulièrement depuis des années. En 2002, on comptait ainsi 81% de femmes parmi les lauréats du concours de l'Ecole nationale de la magistrature, 76% l'année suivante. Cependant, comme le constate le Conseil supérieur de la magistrature dans son rapport annuel, les femmes restent sous-représentées dans les fonctions de base (juge d'instance, juge des enfants, juge de l'application des peines) et sous-représentées au sein de la hiérarchie. Ainsi, elles ne sont que 4 parmi les 34 premiers présidents de cour d'appel, 2 parmi les 35 procureurs généraux, 34 parmi les 180 présidents de grande instance et enfin 9 parmi les 180 procureurs de la République. « Dans l'institution judiciaire, la responsabilité et l'autorité au plus haut niveau sont incarnés essentiellement par des hommes », écrit le Conseil de la magistrature.

Deux explications à cette sous-représentation des femmes aux postes à responsabilité sont généralement avancées. La première, appelé « plafond de verre », fait appel aux préjugés sociaux et culturels, éléments déterminants de la discrimination à l'encontre des femmes. A

ces facteurs s'ajoute également la moindre disponibilité dont elles feraient preuve, les postes les plus élevés supposant de longues journées de travail et de nombreux déplacements alors que les femmes, en charge de la plus grande part des responsabilités familiales, ne peuvent consacrer autant de temps que les hommes à leur vie professionnelle. La deuxième explication de la rareté des femmes aux postes à responsabilité, baptisée « parois de verre », est liée au fait que celles-ci occupent le plus souvent des emplois où les possibilités de promotion sont moindres (ressources humaines, communication, etc.). De manière générale, on constate que plus la présence des femmes sur le marché du travail est importante, plus la segmentation professionnelle est forte.

Pourcentage de femmes parmi les cadres



Source : Atlas des femmes dans le monde, 2003.

Alors que les filles ont depuis trente ans investi les grandes écoles et qu'elles représentent aujourd'hui la moitié des effectifs des écoles de commerce, elles sont toujours aussi peu nombreuses à atteindre les plus hauts postes dans la hiérarchie de l'entreprise. Aujourd'hui, seules douze femmes président l'un des 400 plus grands groupes français, soit 3% du total, et cent quarante-neuf détiennent 178 des 3 800 mandats d'administrateur, soit 4,68% du total (Guide 2003 des états-majors des grandes entreprises). Encore faut-il rappeler que les rares femmes présidant des conseils de surveillance sont très souvent de simples représentantes de la famille actionnaire. L'enquête annuelle sur les femmes d'influence en France réalisée par Tita Zeïtoun témoigne de la faible présence du sexe féminin au sein des conseils d'administration des entreprises cotées au CAC 40. Au 1^{er} juillet 2003, 27 femmes occupaient 34 des 557 sièges d'administrateurs des sociétés du CAC 40, représentant 6,10% de l'ensemble. 17 sociétés, soit 42,5% d'entre elles, n'ont aucune femme au sein de leurs organes décisionnels. En 2001, 25 femmes occupaient 29 des 533 sièges d'administrateurs, soit 5,44%. Une tendance similaire peut être constatée au sein des 250 premières entreprises d'industrie et de services en France, où, en 2003, les femmes représentaient 6,15% des administrateurs de ces sociétés.

Les mandats sociaux dans les sociétés du CAC 40 et la part des femmes dans les conseils d'administration

	Nombre de mandats sociaux dans les instances décisionnelles					Nombre de femmes
	Président du CA, directeur général, administrateurs	Membres du directoire	Membres du conseil de surveillance	Gérants ou co-gérants	Fondé de pouvoir, autres	
ACCOR		6	12			1
AGF	11					1
AIR LIQUIDE		2	10			1
ALCATEL	14					0
AVENTIS		5	4			0
AXA		4	14			0
BNP PARIBAS	22					1
BOUYGUES	22					3
CAP GEMINI	11					0
CARREFOUR	13					1
CASINO		2	15			1
CREDIT AGRICOLE	21					1
DANONE	14					0
DEXIA		3	14			1
EADS	7					1
FRANCE TELECOM	14					0
LAFARGE	16					1
LAGARDERE	1					0
L'OREAL	15				1	2
LVMH	17					0
MICHELIN			5	2	3	0
ORANGE	8					0
PERNOD RICARD	13					3
PEUGEOT		3	12			1
PINAULT		5	13			1
PRINTEMPS						
REDOUTE						
RENAULT	15					2
SAINT GOBAIN	16					2
SANOFI	13					0
SYNTHELABO						
SCHNEIDER ELECTRIC	13					0
SOCIETE GENERALE	18					1
SODEXHO	13				1	3
ALLIANCE						
STMICROELECTR ONICS	7					0

	Président du CA, directeur général, administrateurs	Membres du directoire	Membres du conseil de surveillance	Gérants ou co- gérants	Fondé de pouvoir, autres	Nombre de femmes
SUEZ	16					1
TF1	10					2
THALES	10					0
THOMSON	15					0
TOTAL	16					1
VINCI	16					0
VEOLIA ENVIRONNEMENT	14					1
VIVENDI UNIVERSAL	9					1
Total	420	31	99	2	5	34

Source : Femmes d'influence et le gouvernement d'entreprise, Tita Zeïtoun, 2004.

Une étude réalisée par la société américaine Catalyst montre pourtant que les sociétés qui comptent le plus grand nombre de femmes au sein de leurs équipes dirigeantes se révèlent être les plus performantes, bénéficiant d'une rentabilité sur fonds propres de 35% supérieure à celles de sociétés dirigées par des hommes. Les bénéfices des actionnaires de ces entreprises sont également supérieurs à ceux des autres sociétés (+ 34%). Catalyst a travaillé à partir des résultats financiers des 353 entreprises répertoriées de façon continue entre 1996 et 2000 parmi les 500 plus importantes du marché mondial. Si la présence des femmes n'est bien évidemment pas la cause des meilleurs résultats économiques de ces entreprises, il reste que les performances économiques d'une société, tout comme d'ailleurs ses capacités d'innovation, sont fortement corrélées à la diversité sociologique existant en son sein.

Les dirigeantes d'entreprise sont généralement à la tête de sociétés de taille inférieure à celles dirigées par des hommes et comptant un plus faible nombre de salariés. Les femmes représentent seulement 8% des dirigeants de sociétés de plus de 200 salariés, contre 20% de celles de moins de 10 salariés. Elles sont également plus souvent investies dans les secteurs les moins rémunérateurs (commerce de détail, services aux particuliers) quand les hommes sont plus nombreux dans l'industrie et le conseil aux entreprises, secteurs par ailleurs plus lucratifs.

La proportion de femmes parmi les créateurs d'entreprise est d'environ 30%. Celles-ci s'investissent principalement dans des activités tertiaires (commerce et services) et créent

majoritairement des entreprises de petite taille. En 2001, le Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF) révélait dans une étude que le taux de refus de dossiers de création d'entreprise par les banques était pour les femmes d'un tiers supérieur à celui des hommes. Cinq ans après leur création, le taux de survie des sociétés créées par les femmes est de 41%, soit légèrement plus faible que celui de celles créées par des hommes (- 4,4 points).

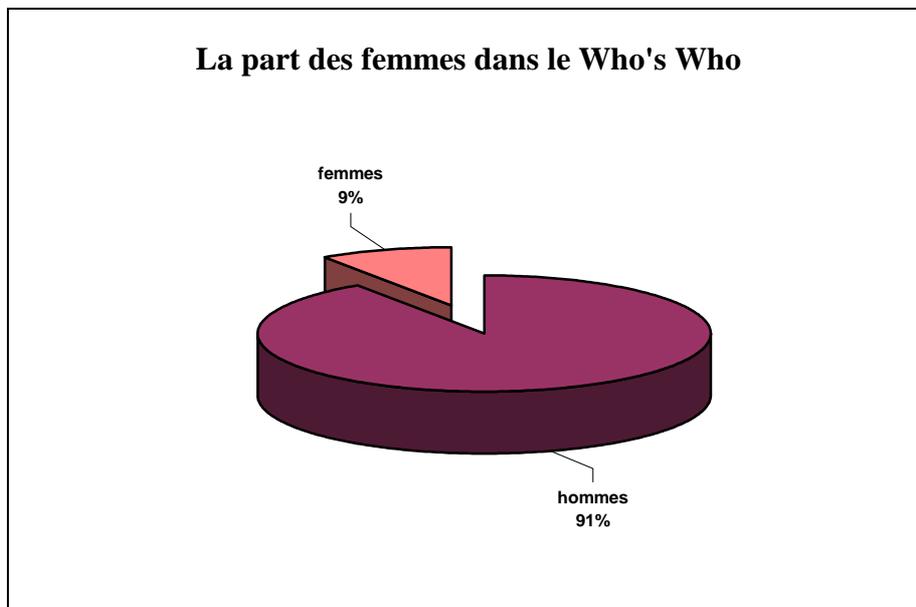
La répartition des entreprises créées en 2002 selon l'activité économique (en %)

	Entreprises créées par des femmes	Entreprises créées par des hommes
Industrie	6.3	8.7
Construction	4.3	23.1
Commerce et réparation	31.2	25.6
Transport	1.1	3.1
Activités immobilières	3.5	3.8
Services aux entreprises	15.5	18.8
Services aux particuliers	27.5	13.7
Education, santé, action sociale	10.6	3.2

Source : Insee, 2002.

LA FEMINISATION EVALUEE A PARTIR DU WHO'S WHO

Ce travail a été réalisé sur l'édition 2002-2003 du *Who's Who en France*. Nous avons tout d'abord effectué un pointage du nombre de femmes répertoriées dans l'ouvrage, nombre que nous avons comparé à celui des hommes. L'édition 2002-2003 du *Who's Who en France* comprend au total 18 500 personnes parmi lesquelles 16 771 sont des hommes et 1 729 des femmes. Celles-ci représentent donc 9,34% des personnalités recensées par le *Who's Who*.



Nous avons ensuite classé l'ensemble des femmes à la fois par tranches d'âge et par profession.

Age et professions des femmes du Who's Who 2002-2003

	Nées entre 1900 et 1920	Nées entre 1921 et 1940	Nées entre 1941 et 1960	Nées entre 1961 et 1980	Total
Femmes politiques	6	42	112	12	172
Diplomates	1	5	18	2	26
Hauts fonctionnaires	8	60	188	19	275
Journalistes	3	25	64	8	100
Directrice de presse ou de communication		9	46	6	61
Publicitaires	1		26	1	28
Architectes		2	6		8
Ingénieurs		4	22	5	31
Magistrats et avocats	2	9	28	4	43
Médecins	1	21	22		44
Chefs d'entreprise	6	66	172	39	283
Responsables d'associations ou de syndicats		5	20	4	29
Professions de la banque et des finances		3	32	5	40
Ecrivains, directeurs littéraires	14	29	17	1	61
Editrices	1	3	25	1	30
Comédiennes	6	38	29	12	85
Actrices	1	10	9	1	21
Sculpteurs	2	3	3		8
Danseuses, chorégraphes	3	10	14	3	30
Musiciennes	3	13	13	5	34
Chanteuses (art lyrique et variétés)	3	10	18	11	42
Peintres	7	16	14	3	40
Stylistes		4	13	4	21
Sportives		1	18	16	35
Chercheurs, universitaires en sciences dures	1	20	23	11	55
Chercheurs, universitaires en sciences humaines et sociales	5	37	37	21	100
Viticultrice			1		1
Total	74	445	990	194	1703*
Pourcentage total	4,3	26,1	58,1	11,5	

* Ce tableau ne répertorie que 1704 femmes sur 1729 car nous avons choisi de ne pas recenser ici 25 d'entre elles qui exerçaient une profession unique (rabbin, pilote, commandant des pompiers, parfumeur, officier de la marine marchande, antiquaire, etc.).

On observe tout d'abord que la grande majorité des femmes répertoriées dans le *Who's Who* sont nées entre 1941 et 1960 (58% d'entre elles) et sont donc âgées aujourd'hui de 44 à 63 ans. Nous ne disposons malheureusement pas de recensement similaire pour les hommes et ne pouvons donc effectuer aucune comparaison. Néanmoins, il paraît vraisemblable que les chiffres sont similaires pour les deux sexes, le *Who's Who* recensant des personnalités ayant déjà accompli une partie de leur parcours professionnel. Les sportifs et les artistes (principalement les comédiens ou les acteurs) sont celles qui font leur entrée dans l'ouvrage au plus jeune âge, ce qui s'explique aisément.

74 femmes sont nées entre 1900 et 1920, soit 4,34% du total : ce chiffre reste notable même si nous ne pouvons malheureusement pas le comparer à celui des hommes nés dans la même période. La longévité plus importante des femmes pourrait-elle, tout au moins dans cette classe d'âge, concurrencer l'écrasante supériorité numérique des hommes ?

La seule base dont nous disposons pour effectuer des comparaisons entre les sexes est malheureusement restreinte. Le *Who's Who* ne nous fournit qu'une seule liste de données pour effectuer des comparaisons entre les sexes. Il s'agit de la répartition socioprofessionnelle des personnalités recensées. Nous la reproduisons ci-dessous.

Les personnalités du Who's Who

	Nombre total	Pourcentage du total
Chefs d'entreprise	4995	27
Hauts fonctionnaires, diplomates	3330	18
Chercheurs, universitaires, médecins	1573	8,5
Personnalités politiques	1480	8
Ecrivains, journalistes	1480	8
Artistes, musiciens, danseurs	1295	7
Comédiens, acteurs, audiovisuel	1110	6
Professions juridiques	740	4
Architectes, designers, peintres	555	3
Publicitaires	462	2,5
Militaires	370	2
Sportifs	370	2
Responsables d'associations ou de syndicats	370	2
Personnalités religieuses	185	1
Restaurateurs, viticulteurs	185	1

Dans l'ensemble des secteurs d'activité, les femmes sont en nombre très inférieur aux hommes. Même dans le domaine où elles représentent la plus grande part – chercheurs, universitaires et médecins - les femmes constituent moins d'un cinquième des personnalités recensées (15%). Hormis ces professions intellectuelles, les trois autres secteurs d'activité où les femmes sont les plus nombreuses sont la politique (13,1%), la littérature et le journalisme (12,2%) et les professions du spectacle – comédiens, acteurs et personnalités de l'audiovisuel - (10,5%).

La part des hommes et des femmes dans le Who's Who

Certaines femmes n'ont pu être classées parmi les catégories socioprofessionnelles proposées par le *Who's Who*. Ainsi, les ingénieurs ou les femmes exerçant une profession au sein de la banque ou des finances n'ont pas été pris en compte dans ce tableau. Ceci explique le nombre de femmes (1 496), inférieur à celui du total que nous avons comptabilisé (1729).

	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
Chefs d'entreprise	4725	283	5,9
Hauts fonctionnaires, diplomates	3107	275	8,8
Chercheurs, universitaires, médecins	1319	199	15
Personnalités politiques	1304	172	13,1
Ecrivains, journalistes	1316	161	12,2
Artistes, musiciens, danseurs	1178	114	9,6
Comédiens, acteurs, audiovisuel	1004	106	10,5
Professions juridiques	697	43	6,1
Architectes, designers, peintres	510	45	8,8
Publicitaires	434	28	6,4
Militaires	369	1	0,2
Sportifs	335	35	10,4
Responsables d'associations ou de syndicats	341	29	8,5
Personnalités religieuses	184	1	0,5
Restaurateurs, viticulteurs	181	4	2,2
Total	17 004	1 496	8,7

En revanche, les femmes ne représentent que 6% des chefs d'entreprise (alors même que c'est dans ce secteur qu'elles sont les plus nombreuses : 283) et à peine 9% des hauts fonctionnaires, deuxième catégorie où elles figurent en plus grand nombre (275). Ces deux positions – chefs d'entreprise et hauts fonctionnaires - figurent parmi les plus prestigieuses de celles répertoriées au *Who's Who* et surtout parmi celles disposant d'un réel pouvoir de décision.

Répartition des hommes et des femmes dans le *Who's Who*

Ce tableau se lit de la manière suivante : parmi les hommes répertoriés dans le *Who's Who*, 27,6% d'entre eux sont des chefs d'entreprise, 18,2% des hauts fonctionnaires, 8,1% des chercheurs, universitaires ou médecins, etc. Même chose pour les femmes : 19,5% des femmes recensées par le *Who's Who* sont des chefs d'entreprise, 15,7% des hauts fonctionnaires, etc.

	Pourcentage parmi les hommes	Pourcentage parmi les femmes
Chefs d'entreprise	27,6	19,5
Hauts fonctionnaires, diplomates	18,2	15,7
Chercheurs, universitaires, médecins	8,1	13,7
Personnalités politiques	7,7	11,9
Ecrivains, journalistes	7,7	11,1
Artistes, musiciens, danseurs	6,9	7,9
Comédiens, acteurs, audiovisuel	5,9	7,3
Professions juridiques	4,1	3
Architectes, designers, peintres	2,8	3,1
Publicitaires	2,5	1,9
Militaires	2,2	0,1
Sportifs	2	2,4
Responsables d'associations ou de syndicats	2,1	2
Personnalités religieuses	1,1	0,1
Restaurateurs, viticulteurs	1,1	0,3

Hommes et femmes se répartissent de manière quasiment similaire au sein des différentes catégories sélectionnées par le *Who's Who*. Cependant, les pourcentages diffèrent au sein de ces catégories. Ainsi, près de trois hommes sur dix répertoriés dans l'ouvrage sont des chefs d'entreprise, contre une femme sur cinq. En revanche, près de 14% des femmes sont chercheurs, universitaire ou médecins, contre 8% de la totalité des hommes. Il en va de même en ce qui concerne les personnalités politiques (qui constituent 12% des femmes recensées

dans le *Who's Who*, contre 7,7% de l'ensemble des hommes), les écrivains et journalistes (11% des femmes et 7,7% des hommes) et, dans une moindre mesure, des artistes et des sportifs, plus nombreux parmi les femmes que parmi les hommes.

Les femmes sont plus nombreuses parmi les secteurs de la société où elles sont visibles, c'est-à-dire dans lesquels leur absence ou leur invisibilité serait aujourd'hui impossible. Ainsi, elles figurent en plus grand nombre parmi les professions intellectuelles (chercheurs et universitaires) ou « créatives » (artistes), secteurs où sont mises en avant des qualités souvent jugées féminines en raison des préjugés, à savoir l'imagination, l'intuition ou la créativité. En revanche, au sein des professions juridiques, où pourtant les femmes sont, en France, majoritaires, ou dans la haute fonction publique, catégories échappant à la visibilité, leur absence est méconnue et échappe donc au contrôle social alors que c'est au sein même de ces secteurs que se situe le véritable pouvoir.

-7- Des différences de salaire persistantes, emblématiques de l'inégalité entre les sexes sur le marché du travail

La principale inégalité subsistant entre les deux sexes concerne les rémunérations. Interrogés par la Sofres en février 2004, les Français ont cité « la promotion de l'égalité des salaires hommes/femmes à qualification identique » comme la première mesure à prendre pour améliorer l'égalité entre les sexes (72% de réponses). Dans cette même enquête, plus des deux tiers des personnes interrogées ont déclaré que « beaucoup de choses restaient à faire » pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes en France, contre à peine un tiers estimant que « l'égalité était à peu près atteinte ». Quelle que soit la manière dont on le mesure, le salaire des femmes est, dans tous les pays de l'Union européenne, inférieur à celui des hommes, dont il représente 84%, un chiffre qui n'a pas varié depuis les années 1980. L'écart de rémunération entre les sexes est maximal au Royaume-Uni, aux Pays-Bas (dans ces deux pays, les femmes gagnent en moyenne à peine plus de la moitié de ce que gagnent les hommes), en Autriche et en Allemagne (environ 20%), plus faible en Belgique, au Portugal, en Italie, en France et au Danemark.

Les écarts de salaire entre les sexes augmentent à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie, secteurs privé et public confondus. Ainsi, en France, celui-ci est de 8,5% parmi les employés, 14% parmi les catégories intermédiaires et 24% parmi les cadres. Dans chacun des Etats de l'Union, des lois spécifiques assurent pourtant le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. La discrimination salariale au travail en raison du sexe est même explicitement condamnée dans la Constitution de huit pays européens (Allemagne, Espagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Pays-Bas et Portugal). On observe également l'effet de ce que Catherine Soffer appelle l'« *a priori* d'incompétence » qui conduit par exemple à appliquer à un homme soudeur débutant le coefficient de sa catégorie professionnelle alors qu'une femme devra d'abord faire la preuve de sa compétence avant d'obtenir un niveau similaire de rémunération. De la même façon, une étude parue dans la revue scientifique *Nature* en 2000 a montré qu'en Suède, où se déroulait l'enquête, les femmes chercheurs devaient publier deux fois plus que les hommes pour obtenir une subvention.

Sur les vingt dernières années, l'écart salarial entre les deux sexes s'est réduit dans les Etats de l'OCDE de 38 à 14%, la France étant avec les Etats-Unis l'un des pays où il s'est le plus comblé. Cependant, la réduction de cet écart n'est pas forcément synonyme d'amélioration de

la condition professionnelle des femmes : l'augmentation du salaire féminin est parfois consécutive à une recomposition de la population active, comme on a pu le constater au sein des dix nouveaux membres de l'Union européenne où la transition économique des années 1990 a fait chuter l'emploi des femmes peu qualifiées et où le resserrement de l'écart salarial se révèle concomitant avec la montée du chômage féminin.

**Salaires nets annuels par catégorie socioprofessionnelle en France en 2001
(secteur privé)
En euros**

	Femmes	Hommes	Rapport des salaires hommes/femmes (en %)
Cadres	32 930	43 140	76
Professions intermédiaires	19 440	22 510	86
Employés	14 790	16 080	92
Ouvriers	12 980	15 750	82
Ensemble	18 050	22 490	80

Source : Insee, 2001.

Les différences en matière de productivité, de niveau d'études, de poste occupé, de durée de carrière ou encore d'ancienneté au sein de l'entreprise n'expliquent que partiellement l'écart de salaire existant entre les hommes et les femmes. En Europe, celui-ci est d'autant plus élevé que le marché du travail national compte un nombre plus important de femmes peu qualifiées. Les écarts sont faibles au sein des professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires ou encore les professions fortement féminisées ; en revanche, ils sont importants au sein des professions peu qualifiées ou peu féminisées. La composition du corps salarial apparaît donc comme un facteur important d'explication de l'écart de rémunération. Dans les pays du Sud de l'Europe où le taux d'activité des femmes est peu élevé (inférieur à 40%), l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est faible, les femmes peu qualifiées étant peu présentes sur le marché du travail. En revanche, dans les pays où ces dernières ont un taux d'activité élevé, elles perçoivent un salaire faible, accroissant par-là même l'écart de rémunération entre les deux sexes. Si la maternité n'est pas pénalisante sur le plan du salaire, les femmes qui deviennent mères voient souvent leur rémunération baisser par le fait que pour assurer les responsabilités familiales dont elles assument la plus grande part au sein du couple, elles passent moins de temps sur leur lieu de travail.

Notons que les femmes elles-mêmes ne sont pas à l'abri des stéréotypes puisque, selon un sondage réalisé par l'IFOP en novembre 2003, la moitié d'entre elles (49%) affirme qu'il est gênant qu'un homme ait un salaire inférieur à celui de sa femme. Les hommes ne sont qu'un tiers à partager cette idée (24%).

Enfin, les femmes dirigeantes d'entreprise gagnent en moyenne un tiers de moins que leurs homologues masculins et cette différence de salaire augmente avec l'âge. En 2001, une dirigeante de société gagnait 29 500 euros net par an, contre 44 100 pour un homme exerçant les mêmes fonctions, soit une différence de 33%. Si une fois éliminés les effets de taille et de forme juridique des entreprises, les salaires des femmes chefs d'entreprise sont inférieurs de 20% à ceux des hommes, les résultats comptables de leurs entreprises sont pourtant tout à fait similaires à ceux des entreprises dirigées par un homme.

-8- La mixité à l'école, nécessaire mais insuffisante pour permettre une véritable égalité professionnelle

On ne peut traiter de l'égalité professionnelle sans aborder les différences dans la formation et l'orientation des filles et des garçons : ces disparités expliquent, pour une part, les variantes de parcours professionnel entre les deux sexes observées plus haut.

Au cours du siècle dernier, le niveau d'études des garçons et des filles n'a cessé de converger jusqu'à ce que, au début des années 1970, la situation antérieure se retourne en faveur des filles. Dans l'ensemble des pays européens, celles-ci obtiennent aujourd'hui de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Selon une étude réalisée en 2000 en France par l'Observatoire de la vie étudiante, elles sont plus nombreuses à se présenter au baccalauréat, plus nombreuses à en réussir les épreuves et à obtenir des mentions et plus nombreuses encore à suivre des études longues. En 2001, 37% des filles âgées de 18 ans étaient dans l'enseignement supérieur, contre 27% des garçons du même âge.

Cependant, d'importantes différences subsistent dans le choix de la discipline ou du métier vers lesquels chacun des deux sexes s'oriente. Les filles privilégient les filières sociales, les professions de santé, les lettres, les arts et l'enseignement quand les garçons sont plus nombreux à choisir les cursus scientifiques (mathématiques, informatique, physique, sciences

de l'ingénieur). A la rentrée 2002, les filles représentaient 83% des effectifs de première et terminale de la section littéraire (L), les deux tiers (65,6%) de ceux de la section économique et social (ES) et à peine la moitié (45,5%) de la section scientifique (S). Une étude réalisée par le Centre d'études et de recherche sur les qualifications en 2002 révèle que les trois quarts des jeunes issus des filières tertiaires aux niveaux CAP, BEP, baccalauréat, BTS ou DUT sont des femmes alors qu'elles ne représentent qu'un sur six des sortants des formations industrielles de même niveau. Dans les deuxième et troisième cycle universitaires ou les grandes écoles, les filles constituent le tiers des sortants des filières scientifiques et techniques mais les deux tiers des formations de lettres, sciences humaines et gestion.

En dépit de quelques évolutions notables - la proportion des étudiantes en médecine, droit ou sciences économiques est passée durant les quarante dernières années d'un quart à plus de la moitié des effectifs - la répartition des deux sexes à l'université ou dans les grandes écoles semble immuable. « *Les filles se révèlent moins ambitieuses que les garçons et choisissent en moindre nombre les filières de formation les plus prometteuses, ouvrant les perspectives les plus larges et autorisant l'accès aux professions les mieux rémunérées* » écrivent Louis Gruel et Béatrice Tiphaine de l'Observatoire de la vie étudiante. Ces différences d'orientation expliquent certaines des différences de parcours professionnel existant entre les femmes et les hommes.

Les étudiants par types d'établissements (en %)

	Part des femmes en 1990-1991	Part des femmes en 2002-2003
Universités et assimilés	54.06	56.06
IUFM		71.07
STS et assimilés	50.54	50.91
CPGE	35.01	41.41
Préparations intégrées	47.39	25.91
Ecoles d'ingénieurs	19.85	23.49
Ecoles de commerce, gestion, comptabilité	44.36	47.26
Etablissements universitaires privés	64.15	63.11
Ecoles normales d'instituteurs, CREPS	80	
Ecoles normales supérieures	35.81	37.84
Ecoles d'architecture	38.17	44.71
Ecoles supérieures artistiques et culturelles	58.60	59.40
Ecoles paramédicales hors université	83.34	84.64
Ecoles préparant aux fonctions sociales	75.53	77.10
Autres écoles de spécialités diverses	48.52	51.55
Ensemble	53.18	55.57

Source : Ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la recherche, 2003.

Les filières attirantes pour un sexe se montrent souvent repoussantes pour l'autre. Mais si l'on évoque comme un problème l'absence ou la rareté de filles dans certaines sections, l'inverse, à savoir l'absence de garçons dans d'autres filières est rarement envisagé comme tel. Pourtant, s'il apparaît indispensable que les femmes puissent accéder à de nouvelles filières de formation et par conséquent à de nouvelles activités, il serait également opportun que certaines professions, par exemple celles de l'accueil ou des soins à la petite enfance, ne constituent plus des domaines exclusivement féminins. Les garçons s'étant orientés vers une spécialité considérée comme féminine, comme la psychologie, les lettres ou le secrétariat, obtiennent des positions professionnelles inférieures, en termes de salaire et d'avancement de carrière, à celles de garçons ayant suivi d'autres filières ; ces mêmes garçons demeurent cependant dans des positions supérieures à celles des filles ayant suivi le même cursus qu'eux.

La nécessaire mixité de l'éducation n'est donc pas une condition suffisante pour permettre d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les disparités traditionnellement observées entre filles et garçons demeurent prépondérantes à l'école, y compris dans les formations au sein desquelles la mixité est la plus importante. Tandis que, très tôt, les garçons donnent la priorité à leur vie professionnelle, les filles cherchent, dès leur plus jeune âge, à concilier activité et vie familiale à venir. En outre, les filles choisissent

souvent un métier sur le critère de l'utilité du travail plutôt que sur celui du pouvoir supposé de la fonction. Or l'image de certaines professions, par exemple celles de la haute fonction publique, restent abstraites auprès de nombreuses jeunes filles alors même que, selon Anne-Marie Colmou, auteur en 1999 du rapport *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité des hommes et des femmes*, « les choix des filles les porteraient certainement vers le service de l'Etat dès lors qu'elles auraient conscience qu'il comporte un dévouement à l'intérêt général et une réflexion sur les politiques publiques bien loin de l'abstraction souvent imaginée et inexacte ».

-9- Des inégalités de carrière qui se retrouvent et s'accroissent à l'âge de la retraite

Les femmes retraitées percevaient en 2002 une pension moyenne de 848 euros mensuels, soit une somme inférieure de 42% à celle versée aux hommes (1 431 euros) - ces chiffres tiennent compte des pensions de réversion versées aux veuves. Cet écart provient d'abord de ce que les femmes ont perçu des rémunérations moins élevées durant leur vie professionnelle et qu'elles ont, en moyenne, cotisé moins longtemps que les hommes, nombre d'entre elles ayant interrompu leur activité pour élever leurs enfants. La durée moyenne d'assurance des femmes retraitées est de 119 trimestres, contre 169 pour les hommes. En effet, si l'on ne compare que les retraités ayant réalisé une carrière complète, l'écart entre les sexes chute de 7 points et s'établit à 35% (950 euros, contre 1 453 pour les hommes), seuil toutefois encore élevé. Les écarts sont plus faibles au sein de la fonction publique que dans le secteur privé, les carrières des femmes dans l'administration étant plus proches de celles des hommes, tant en termes de durée que de salaire. Les inégalités en matière de retraite reflètent également, dans le régime des non salariés, la mauvaise prise en compte des femmes ayant participé à l'activité de leur mari, principalement parmi les agriculteurs. Enfin, les études de Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) montrent que parmi les 760 000 bénéficiaires du minimum vieillesse en 1999, 70% étaient des femmes dont les quatre cinquièmes vivaient seules.

En 2001, six retraités âgés de 66 ans sur dix avaient cessé leur activité à l'âge de 60 ans, trois sur dix plus tardivement et un sur dix avant 60 ans. Là encore, les disparités entre les sexes sont importantes. Ainsi, les femmes arrêtent de travailler plus tardivement que les hommes (à

61,3 ans en moyenne, contre 59,2 ans pour les hommes). Près de 30% d'entre elles demandent leur retraite à 65 ans et plus, contre 4% seulement des hommes. Parmi les personnes ayant cotisé à un seul régime de base durant toute leur vie professionnelle, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à travailler jusqu'à 65 ans. Elles ont en effet très souvent effectué une carrière incomplète et ne peuvent cesser leur activité avant cet âge sous peine de voir le montant de leur pension diminuer fortement.

Montants mensuels moyens bruts de la retraite totale et des avantages principaux de droit direct selon l'âge et le sexe (en euros)

	60-64	65-69	70-74	75-79	80 et +	Ensemble
Femmes						
Avantages principaux de droit direct	892	666	619	587	536	650
Avantages de réversion	61	101	151	206	266	158
Avantages accessoires*	41	38	38	40	48	41
Retraite totale	994	805	808	833	850	848
Hommes						
Avantages principaux de droit direct	1 417	1 393	1 374	1 373	1 315	1 383
Avantages de réversion	4	4	7	9	17	7
Avantages accessoires*	59	69	75	81	81	71
Retraite totale	1 480	1 466	1 456	1 464	1 413	1 461
Écart des montants retraite totale (en %)		- 44.5	- 43.1	-41.9	- 35.1	- 43.5

* Bonifications pour enfants, majoration pour conjoint à charge, majoration pour aide constante d'une tierce personne, minimum vieillesse.

Source : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), 2002.

Pour aborder le terme de ces analyses, on peut dire que deux éléments principaux déterminent la situation économique des femmes au travail et la structure de l'emploi féminin dans la société : le fait d'avoir ou non des enfants et, de façon encore plus importante, le niveau d'éducation. La maternité fait chuter le taux d'activité des femmes qui, dès la naissance du premier enfant, travaillent souvent à temps partiel ou encore interrompent leur carrière. Quant à la segmentation du marché du travail, elle affecte l'ensemble des femmes mais reste encore plus défavorable aux moins diplômées d'entre elles.

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail n'a pas suffi à entraîner la réduction des inégalités entre les sexes. Alors qu'hommes et femmes partagent aujourd'hui des comportements sociaux de plus en plus similaires, on est même en droit de s'interroger sur les bénéfices réels que représente pour les femmes la réussite professionnelle si celle-ci ne peut être vécue qu'au détriment de la vie familiale.

Du côté juridique, les lois en faveur de l'égalité entre les sexes (1972, 1983 et 2001) apparaissent aujourd'hui suffisantes, la loi de 2001 ayant ajouté des aspects contraignants à des mesures qui n'étaient jusqu'alors qu'incitatives. Ce qui reste problématique, c'est leur efficacité : l'application concrète de ces lois au sein des secteurs professionnels et des entreprises demande à être strictement contrôlée et à être rendue véritablement efficace. Dans l'entreprise ou les administrations comme à l'Assemblée nationale, la féminisation de nos sociétés dépend autant de l'évolution des mentalités que d'actes politiques susceptibles de promouvoir les avancées concrètes de l'égalité et de la justice au sein de nos sociétés.

Le recueil de données, les études, recherches et analyses sur la place et la situation des femmes au niveau national et au-delà de nos frontières constituent le premier travail à réaliser afin d'évaluer la persistance des disparités entre les hommes et les femmes et d'identifier les obstacles réels à l'égalité entre les sexes. Les mesures incitatives n'ayant pas, jusqu'à aujourd'hui, permis de véritable amélioration de la situation des femmes, les administrations et les entreprises pourraient se voir fixer des objectifs à atteindre en matière de féminisation de façon à ce que les femmes, dont les compétences sont largement démontrées par leurs résultats académiques, parviennent à exprimer la totalité de leur potentiel et qu'elles soient enfin reconnues à leur juste valeur sur le marché du travail. Entreprises et administrations seraient laissées libres dans le choix des moyens de réaliser ces objectifs. Nous citerons ici l'exemple de la Direction générale des Impôts (DGI) du Ministère des Finances, qui, il y a

quelques années, a diminué le temps nécessaire à l'obtention de certaines promotions. Les plages de promotion ont été réduites de sept à cinq ans (par exemple pour passer du grade d'inspecteur à celui d'inspecteur principal) pour permettre à de nombreuses femmes de pouvoir tenter de changer de grade avant de s'absenter pour un congé maternité.

Nous signalerons également la loi votée par le Parlement norvégien en 2003 qui impose un niveau de représentation minimal fixé à 40% pour les deux sexes au sein des conseils d'administration des entreprises, que celles-ci appartiennent au secteur public ou privé. Le but affiché de cette loi est de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et, dans le même temps, d'améliorer la gestion des entreprises en renforçant leur compétitivité. Cette législation deviendra contraignante à partir du 1^{er} janvier 2005 dans les entreprises où l'équilibre souhaité n'aura pas été atteint à cette date. Pour donner aux femmes plus d'assurance et pour mieux les qualifier à des postes de direction, les entreprises leur ont offert des formations, en interne ou en externe (assurées par des syndicats ou des organisations professionnelles). Le Centre pour l'égalité des sexes a également élaboré sa propre base de données, un réseau électronique contenant le nom et le CV de plus de 3 000 femmes susceptibles d'être candidates à des postes de direction et à des mandats dans les conseils d'administration. En outre, 70 entreprises ont décidé de désigner au moins trois femmes susceptibles d'être nommées dans les conseils d'autres entreprises. Il existe, en Norvège, un précédent à cette nouvelle loi. En 1981, une disposition avait imposé le principe de la représentation obligatoire des deux sexes dans tous les conseils, commissions consultatives et comités nationaux de la fonction publique. En 1988, une « règle des quotas 40%-60% » avait été ajoutée à cette mesure. Aucune instance publique ne pouvait comporter moins de 40% de femmes dans ses instances. Lors de la dernière évaluation réalisée en 2001, la féminisation atteignait 42% au sein des instances de la fonction publique norvégienne. La volonté politique s'illustrant à travers l'obligation imposée par la loi s'est donc avérée déterminante pour assurer une répartition plus équitable des deux sexes au sein de la hiérarchie des administrations nationales.

« Lorsque j'étais à la tête de la rédaction de TF1, il m'a fallu six mois pour réaliser la parité complète entre journalistes hommes et femmes et pour que toutes les journalistes femmes qui le souhaitaient puissent devenir correspondantes de guerre. (...) Ces expériences montrent qu'il faut faire preuve de volontarisme. Il nous faut de la volonté et de l'obstination », déclarait Michèle Cotta lors du colloque sur l'égalité professionnelle entre les sexes organisé

à l'Assemblée nationale par la Délégation parlementaire aux droits des femmes le 27 novembre 2003. L'ambition et l'obstination des femmes se doivent d'être relayées par la détermination et la volonté politique.

Enfin, certaines mesures prises à leur intention par les pouvoirs publics (APE) ou par les entreprises (travail à temps partiel) s'avèrent finalement néfastes aux femmes. Ainsi, des études montrent que l'allocation parentale d'éducation (APE), qui propose aux plus faiblement rémunérées d'entre elles de rester au foyer en percevant une somme (exonérée d'impôt sur le revenu et cumulable avec un emploi à temps partiel) équivalente à leur salaire, a coupé des milliers de femmes du marché du travail, celles-ci connaissant ensuite de grandes difficultés pour retrouver un emploi. Rappelons que plus de 500 000 femmes percevaient l'APE en 2002. L'égalité entre les sexes ne nous semble pas pouvoir être réellement achevée dès lors qu'elle n'est pas pensée pour l'ensemble de la société mais qu'elle s'adresse aux seules femmes et prend la forme de mesures catégorielles, c'est-à-dire centrées de façon prioritaire sur la famille.

L'activité professionnelle des femmes est un atout indiscutable pour le développement de l'emploi au niveau général. Loin de réduire celui des hommes, le travail des femmes augmente au contraire le niveau global de l'activité de la société, un élément non négligeable dans nos Etats européens vieillissants. D'une part, les pays où le taux d'activité féminine est le plus élevé sont ceux qui possèdent le taux de chômage le plus bas et, d'autre part, un fort taux d'activité féminin réduit l'impact du vieillissement et de la dépendance des personnes âgées par rapport aux actifs.

Loin d'être une contrainte pesant sur les acteurs de la société ou une simple revendication féministe, l'égalité hommes/femmes est une condition de croissance et d'emploi et la mixité, sexuelle et sociale, un facteur essentiel de performance. La féminisation va bien au-delà d'une justice rendue aux femmes, elle constitue un impératif pour le monde politique, un atout pour les entreprises, une chance pour la société toute entière.

Au XXIème siècle, des menaces d'un autre âge pèsent encore sur les femmes

Les femmes âgées de 15 à 44 ans ont aujourd'hui plus de probabilité de mourir ou d'être blessées des suites de violences domestiques que de cancer ou d'accident de la circulation. Une Européenne sur cinq subit au cours de sa vie des violences domestiques infligées par son compagnon ou son mari. Le dernier rapport de la section française d'Amnesty international publié le 25 mai 2004 condamne « l'indifférence » face aux violences dont sont victimes les femmes. Les parquets ne sont saisis qu'après plusieurs mains courantes déposées au commissariat et les femmes n'ont souvent pas d'autre solution que de quitter le foyer pour échapper aux violences de leur conjoint. En France, six femmes par mois meurent encore aujourd'hui sous les coups de leur mari ou compagnon, le plus souvent d'ailleurs après la séparation du couple. Amnesty international préconise de favoriser le dépôt de plainte afin d'éviter la dégradation des rapports au sein des couples. En outre, l'organisation rappelle que les mesures de protection existent seulement pour les couples mariés alors qu'un couple sur six vit en concubinage.

Le rapport de l'organisation met également l'accent sur les violences spécifiques qui affectent les femmes issues de l'immigration : mutilations génitales et traite des êtres humains. On estimait en 2003 dans notre pays à 70 000 le nombre d'adolescentes soumises chaque année à un mariage forcé, chiffre en constante augmentation sur les dix dernières années. Environ 35 000 petites filles seraient soumises à des mutilations génitales. De surcroît, et en nous gardant de tout amalgame, le port du voile peut être aujourd'hui pour certaines jeunes filles, sinon une obligation, du moins une contrainte familiale à laquelle il leur est difficile d'échapper. Les familles de ces jeunes filles issues de l'immigration refusent que leurs filles, et uniquement leurs filles, n'accèdent à la liberté dont peuvent jouir les jeunes Européennes. Il est toujours question de protéger les filles, il n'est pas envisagé d'éduquer les garçons ou de réprimer leur éventuelle violence. De nombreuses jeunes filles qui souhaitent avoir un métier et pouvoir choisir librement leur vie craignent d'être rejetées par leur famille et payent souvent très cher en termes affectifs leur volonté d'émancipation. Il appartient, entre autre, à l'opinion et aux pouvoirs publics de lutter contre toute atteinte aux droits de ces jeunes filles ; des mesures sont nécessaires, particulièrement à l'école, rare lieu de mixité et souvent premier endroit où peuvent s'exprimer les peurs et les souffrances, pour permettre à ces jeunes filles de vivre dans notre société comme les Françaises à part entière qu'elles sont.

Le rapport « Femmes et sport » coordonné par Brigitte Deydier et publié en avril 2004 illustre parfaitement les nouvelles menaces qui pèsent sur la mixité de notre société. L'étude révèle en effet les pressions familiales auxquelles sont soumises de plus en plus de jeunes filles issues de l'immigration pour abandonner toute activité sportive, y compris au sein des établissements scolaires où les demandes de dispenses médicales de cours d'éducation physique augmentent de façon inquiétante. De nouveaux comportements peuvent également être observés parmi des femmes plus âgées, qui refusent de plus en plus souvent tout encadrement masculin et se battent pour que des créneaux horaires leur soient réservés dans les piscines. Cette remise en cause de la mixité n'est pas nouvelle et avait déjà été constatée dans une enquête de l'Inserm datant de 1998.

Le sport, comme l'école, est un important facteur d'intégration sociale par l'apprentissage des règles de respect et des valeurs républicaines. Il est urgent que les pouvoirs publics prennent conscience de l'exclusion de la sphère publique dont sont victimes certaines femmes à qui même la circulation sur la voie publique devient interdite, et que les autorités trouvent les moyens de permettre à toutes les femmes de France de vivre comme elles le souhaitent.