

## Parité vs ségrégation

### Vers une juste représentation des femmes au travail ?

#### Introduction

Créée à l'initiative du mouvement socialiste au début du XX<sup>e</sup> siècle, la journée internationale pour les droits des femmes célébrée le 8 mars est l'occasion de s'interroger sur leur condition, passée, actuelle et à venir.

La féminisation de l'emploi est une tendance lourde de ces dernières décennies. Mais il faut rappeler que les femmes ont toujours travaillé. Depuis deux siècles, elles occupent une place importante dans la population active en France, au moins le tiers (entre 6 et 7 millions de femmes actives comptées lors des recensements qui s'étalent de 1866 à 1968). Aujourd'hui, la quasi-parité est atteinte : 14,8 millions d'actives pour 15,8 millions d'actifs au dernier recensement de 2013.

Ce phénomène s'est accompagné d'une lente conquête de l'égalité professionnelle, encore loin d'être aboutie. Il suffit pour s'en convaincre de rappeler que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste de l'ordre de 25%. Néanmoins les droits des femmes au travail ont bien souvent précédé leurs droits civils. Leur citoyenneté sociale a précédé d'un demi-siècle leur citoyenneté politique. Elles deviennent électrices et éligibles au Conseil Supérieur du Travail dès 1900 et au Conseil des Prud'hommes en 1907, alors qu'elles n'obtiendront le droit de vote qu'en 1944. La conquête de leur(s) droit(s) au travail apparaît donc comme un chemin essentiel vers leur émancipation.

Depuis janvier, une nouvelle mesure impose pour les élections professionnelles que la part des femmes parmi les candidats soit proportionnelle à leur part dans l'électorat. Ceci permettra-t-il d'améliorer la présence des femmes dans les instances représentatives du personnel et de cheminer vers l'égalité professionnelle ? Un petit détour vers les caractéristiques actuelles de l'emploi féminin devrait éclairer ces questions.

### 1. De la parité politique à la proportionnalité professionnelle

Le principe de parité a fait son entrée officielle en France depuis la réforme constitutionnelle de 1999, suivie un an plus tard de la première loi dite de parité qui contraint ou incite, selon le type d'élections, les partis politiques à présenter un nombre égal de femmes et d'hommes sur les listes électorales. Force est de constater que si les résultats sont tangibles, ils restent très relatifs.

#### Part des femmes dans les assemblées locales et nationales et au sein des exécutifs, en 2016

Gouvernement français (hors Premier Ministre)	50%
Députés	26,9%
Sénateurs	25%
Députés français au Parlement européen	43,2%
Maires	16%
Conseillers municipaux	40,3%

Source : Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), *Guide de la parité, 2016*.

Depuis lors, le principe a été étendu aux responsabilités professionnelles et sociales<sup>1</sup>. Des quotas sont notamment imposés dans les conseils d'administration des grandes entreprises (20% de femmes au moins en 2014 puis 40% en 2017). Là encore, la route reste longue...

#### Part des femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises, en 2015

Sociétés du CAC40	
Présidence	0%
Membres exécutifs	13%
Membres non exécutifs	34%
Entreprises cotées (total dont CAC40)	27,8%
Entreprises non cotées (500 salariés et plus et 50 millions de chiffres d'affaires et plus)	14,2%

Source : HCE, *Vers un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles, 2016*.

<sup>1</sup> Lors de la révision constitutionnelle de 2008.

La mesure de la loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, prise pour renforcer la présence des femmes dans les instances représentatives du personnel (IRP), s'inscrit dans ce long processus. Néanmoins, elle ne vise pas la parité qui aboutirait de fait à une grande distorsion par rapport aux caractéristiques sexuées des électeurs aux élections professionnelles. En effet, contrairement aux élections politiques où les femmes représentant la moitié des électeurs, les collèges électoraux dans les entreprises sont souvent très déséquilibrés en termes de part de femmes et d'hommes. Cette mesure impose depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 que les listes de candidats aux élections professionnelles soient :

- ✓ Composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leurs parts respectives sur la liste électorale ;
- ✓ Composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

L'alternance homme/femme (ou femme/homme) imposée en haut de liste, là où les candidats ont le plus de chances d'être élus, risque néanmoins d'aboutir à une représentation qui sera plus proche de la parité stricte (50% de femmes et 50% d'hommes) que de la représentation proportionnelle des électeurs concernés.

Par ailleurs, dans les situations (nombreuses) où l'un des deux sexes est sous-représenté dans le collège électoral et où le nombre de sièges à pourvoir est faible, la règle d'arrondi qui s'applique pour calculer le nombre de siège par sexe pourrait aboutir à réserver l'intégralité des candidatures à l'un des deux sexes et à interdire de fait à une personne de se présenter aux élections professionnelles en raison de son sexe.

Au-delà des contentieux qui ne manqueront pas de venir et dont les conséquences restent encore floues à ce jour, ces nouvelles règles risquent de ne pas aboutir à l'effet escompté d'une juste représentation des femmes dans les IRP.

Aujourd'hui, la présence des femmes dans les IRP est importante même si elle est inférieure à leur place réelle parmi les salariés. Selon la dernière édition de l'enquête REponse<sup>2</sup>, 37% des représentants du personnel sont des femmes alors qu'elles constituent 41% des autres salariés. La représentation des femmes dans les IRP est donc bien meilleure que dans les assemblées politiques, telles l'Assemblée nationale (27% de députés) ou le Sénat (25%).

Mais la présence des femmes dans les IRP est fortement marquée par la structure sexuée des emplois. Elle varie selon le degré de féminisation des secteurs d'activité et elle est logiquement plus importante dans le tertiaire (72% des établissements des services et 62% du commerce dotés de représentants du personnel comptent au moins une femme parmi eux) que dans l'industrie (49% des établissements sont dans ce cas) et dans la construction

(32%). Mais, étonnamment, si les femmes sont sous-représentées dans les IRP dans tous les secteurs d'activité, elles le sont particulièrement dans les activités tertiaires, celles qui emploient pourtant le plus de femmes. Au global, « toutes choses égales par ailleurs », une femme a 20% moins de chances qu'un homme d'être représentant du personnel. Enfin, environ la moitié des représentants du personnel déclarent réussir à promouvoir l'égalité hommes-femmes dans les candidatures lors de la composition des listes pour les élections professionnelles<sup>3</sup>.

Au final, soit la mesure s'approchera d'une forme de parité et représentera alors mal le profil de l'électorat, soit elle aboutira à une représentation proportionnelle et alors la mixité des IRP restera très relative. En effet, si l'emploi des femmes est proche de la parité en volume global, il reste très concentré dans certains secteurs d'activité, dans certains métiers, dans certaines qualifications ainsi que dans certaines formes particulières d'emploi.

## 2. La ségrégation professionnelle

Les emplois à temps partiels restent très majoritairement féminins (presque à 80%) et de nombreuses femmes subissent ainsi du sous-emploi (et de la sous-rémunération). Mais un autre phénomène structurant est moins souvent abordé alors qu'il explique une part importante des inégalités professionnelles notamment salariales.

Ce phénomène, dénommé « ségrégation professionnelle », reflète la division sexuelle du travail qui a, de tous temps, assigné les femmes à certains métiers et à certaines formations pour y parvenir. Jusqu'à ces dernières décennies, de nombreux métiers restaient fermés aux femmes et rares étaient les métiers mixtes. Aujourd'hui, les métiers occupés par les femmes et les hommes restent très différents, même s'ils le sont de moins en moins.

La ségrégation professionnelle peut se mesurer grâce à un indicateur qui calcule la distance entre les répartitions des femmes et des hommes selon les métiers. L'indicateur de ségrégation professionnelle s'élève actuellement à 51,6 ce qui signifie que pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait que 51,6% des femmes ou des hommes changent de métier<sup>4</sup>. Depuis 1995, cet indicateur diminue régulièrement, grâce à un nombre limité de métiers : recul de la part dans l'emploi de métiers très féminins tels que les secrétaires ou les ouvriers non qualifiés du textile ; développement de la mixité dans des emplois très qualifiés. La présence des femmes s'est en effet nettement accrue dans les métiers très qualifiés, principalement du secteur tertiaire (droit, services administratifs, comptables et financiers, banque et assurances, fonction publique), mais aussi dans des métiers quasi exclusivement masculins auparavant du secteur de l'industrie, tels que les ingénieurs

<sup>2</sup> Édition 2011 de l'enquête REponse, voir Pak M., Pignoni MT., « Les représentants du personnel – Quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses*, n°084, novembre 2014.

<sup>3</sup> Etude d'impact du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, avril 2015.

<sup>4</sup> Minni C., « Femmes et hommes sur le marché du travail – Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », *Dares Analyses*, n°017, mars 2015.

et cadres techniques (25% de femmes), ou du secteur de la construction, tels que les cadres du bâtiment et des travaux publics (19%)<sup>5</sup>.

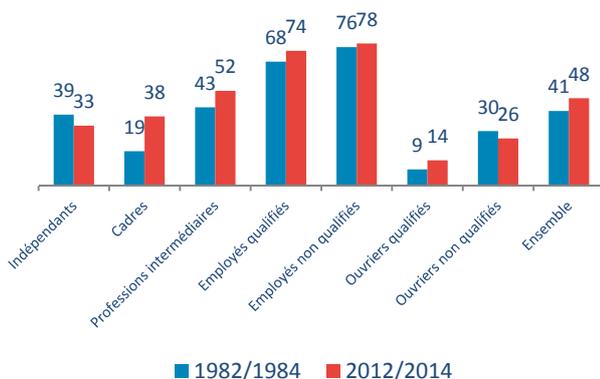
**Métiers dans lesquels la part des femmes a le plus augmenté**

	Part des femmes (en %)		Évolution (en points)
	1982/1984	2012/2014	
Professionnels du droit (hors juriste en entreprise)	24	53	+ 29
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	22	50	+ 28
Techniciens de la banque et des assurances	40	66	+ 26
Cadres de la banque et des assurances	17	43	+ 26
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	46	70	+ 24
Cadres de la fonction publique	23	47	+ 24
Formateurs	33	55	+ 22
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	3	25	+ 22
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	9	30	+ 21
Médecins et assimilés	31	51	+ 20

Champ : Actifs occupés de France métropolitaine  
Source : Enquêtes Emploi, Insee, Traitement Dares

Cela se traduit par une augmentation sensible de la part des femmes chez les cadres (38% en 2014 contre 19% en 1984) et elles deviennent même majoritaires parmi les professions intermédiaires (52% en 2014 contre 43% en 1984). Ce qui ne doit pas faire oublier que les femmes occupent bien plus souvent des emplois non qualifiés que les hommes (26,6% contre 14,5%)<sup>6</sup>.

**Évolution de la part de femmes selon le niveau de qualification (en %)**



Champ : Actifs occupés de France métropolitaine  
Source : Enquêtes Emploi, Insee, Traitement Dares

<sup>5</sup> Babet C., « Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ? Forte progression des métiers du tertiaire et des métiers les plus qualifiés », *Dares Analyses*, n°003, janvier 2017.

<sup>6</sup> « Une photographie du marché du travail en 2015 », *Insee Première*, n°1602, juin 2016.

Malgré une évolution favorable, il n'en reste pas moins que le nombre de métiers mixtes (comptant 40 à 60% de femmes) reste minoritaire : 15 familles professionnelles mixtes sur 86 en 2012-2014. Et certains métiers en forte expansion restent quasi exclusivement féminins, telles les aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles.

Leur surreprésentation dans les emplois atypiques, dans certains secteurs d'activité peu structurés comme les services à la personne, dans l'emploi non qualifié et dans les entreprises de petite taille ne favorise pas l'engagement des femmes dans les mandats de représentants du personnel.

**3. Les femmes, l'avenir du syndicalisme ?**

Les organisations syndicales, qui présentent les candidats au premier tour des élections professionnelles, doivent désormais trouver suffisamment de candidates pour respecter la proportionnalité devenue obligatoire (parfois, mais moins souvent, le problème pourra aussi être de trouver suffisamment d'hommes).

Dans cette perspective, il n'est pas inutile de chausser les lunettes du genre pour observer les conditions actuelles d'exercice des mandats. En la matière, femmes et hommes ne sont pas logés à la même enseigne.

Une enquête que nous avons menée en 2015 sur les conditions de travail des représentants du personnel et la façon dont ils pouvaient être exposés aux risques psychosociaux<sup>7</sup> a fait ressortir le genre comme la seule caractéristique sociodémographique discriminante, à l'instar de l'âge, de la taille de l'entreprise, etc. Tout comme les femmes salariées en général, les femmes représentantes du personnel sont plus exposées aux risques psychosociaux que leurs homologues masculins.

Les différences d'exercice des mandats entre les femmes et les hommes recouvrent des phénomènes comparables à ceux qui sous-tendent l'inégalité professionnelle, que nous résumons ici en trois points<sup>8</sup> :

- ✓ L'articulation des temps de mandat, professionnels et personnels, qui est plus difficile pour les femmes, et pèse sur leur engagement et leurs pratiques.
- ✓ La répartition des tâches entre femmes et hommes au sein des IRP, notamment le fait que les femmes se déclarent plus exposées à la confrontation aux salariés en situation de mal-être. Globalement, les femmes s'occupent de tâches à fort investissement mais moins valorisées.
- ✓ Les parcours syndicaux et la « double peine » pour les femmes représentantes du personnel concernant les conséquences de leur engagement sur leur évolution professionnelle.

<sup>7</sup> SECAFI – Centre Études & Prospective du Groupe Alpha, « Les représentants du personnel sont-ils protégés des risques psychosociaux ? Comprendre les spécificités de leur exposition pour agir : un enjeu pour la prévention », juin 2015. Voir aussi sur le même sujet la synthèse publiée dans *La Lettre du CEP*.

<sup>8</sup> Pour plus de détails sur ces points, voir Blondet C., « Donner toute leur place aux élus du personnel », *Santé & Travail*, n°94, avril 2016.

Pour que les organisations syndicales puissent convaincre plus de femmes de se porter candidates aux mandats de représentants du personnel, c'est sur tous ces points qu'elles devront travailler. Sont-elles en capacité de le faire ?

Si elles sont encore minoritaires au sein des organisations syndicales, les femmes y sont de plus en plus nombreuses. Dans une enquête datée de 2014<sup>9</sup>, la Confédération européenne des syndicats compte 44,4% de femmes parmi l'ensemble des syndiqués de 40 confédérations syndicales nationales. Le processus de recul syndical touchant davantage les hommes que les femmes, ce sont les femmes qui permettent de ralentir le déclin subi par les syndicats dans la plupart des pays européens.

En France, la proportion de femmes au sein des principales organisations syndicales varie de 29 à 47%, fruit de l'histoire des implantations des différentes centrales (plus ou moins industrielles par exemple).

Plusieurs organisations syndicales se sont emparées de la question de l'égalité entre femmes et hommes au sein de leur propre structure, en imposant notamment la parité au sein des instances dirigeantes (c'est le cas de la CGT depuis 1999) ou des quotas (la CFDT le pratique depuis les années 80), ou encore en se dotant d'outils tels que des collectifs dédiés, des chartes, des guides d'action, etc. Si des avancées notables se font jour, surtout si on les compare à l'état de la représentation des femmes au sein des organisations patronales (14% de femmes au Conseil exécutif du Medef et une seule femme membre du bureau), du chemin reste néanmoins à parcourir pour parvenir à l'égalité réelle.

**Part et responsabilités des femmes dans les organisations syndicales, en 2013-2014**

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
Syndiquées	37%	47%	45%	42%	29%
Déléguées au congrès	45%	39%	43%	32%	14%
Comités exécutifs (ou bureaux) confédéraux	50%	33%	12%	16%	33%
Bureaux (ou commission exécutive) confédéraux	50%	37%	38%	28%	30%
Secrétaires générales de fédérations	18%	17%	9%	14%	17%
Secrétaires générales d'unions départementales	24%	27% (URI)	11%	30%	6%

Source : Silvera R., « Les syndicats face aux inégalités de salaires entre les femmes et les hommes », 2014.

Une étude récente<sup>10</sup> menée au sein de la commission exécutive confédérale de la CGT (qui a donc fait l'expérience de la parité depuis presque 20 ans) montre les freins encore rencontrés dans l'accès et le maintien des femmes aux responsabilités syndicales. Plusieurs préconisations sont faites qui peuvent se décliner à l'enjeu d'améliorer la place des femmes dans les IRP : faire un bilan quantitatif et qualitatif, réviser les procédures de sélection des candidats, développer l'intégration des élus, renforcer leur accompagnement notamment par la formation, repenser la façon de fonctionner pour s'adapter aux besoins et aux contraintes de chacun, limiter le cumul des mandats, prendre en compte dans les revendications les réalités propres aux femmes, etc. Il s'agit in fine de rendre l'organisation plus accessible aux femmes... comme aux hommes.

**Conclusion**

La mesure Rebsamen contribuera-t-elle à l'égalité entre les femmes et les hommes ? Dans un monde où les collègues électoraux dans les entreprises seraient mixtes et où les salariés ne craindraient pas d'être discriminés pour s'être portés candidat sur une liste syndicale, peut-être. Dans le nôtre, il n'est pas sûr que cela suffise pour améliorer la mixité dans les IRP.

Cette mesure a cependant l'immense mérite d'obliger les organisations syndicales, et plus généralement les salariés, à mettre le sujet sur l'établi et à prendre conscience de tous les freins rencontrés par les femmes dans leur emploi comme pour s'engager dans un mandat. Cela peut être l'occasion pour les représentants du personnel de s'emparer des questions de mixité dans les recrutements et les promotions, de préjugés attachés aux compétences supposées des hommes et des femmes, d'inégalités salariales et de carrières, de moindre valorisation des métiers « féminins » dans les grilles de classifications, de pénibilité propre aux métiers féminins, etc.

Cela devrait donc participer de la conquête de l'égalité réelle qui, au vu des enjeux, nécessitera un peu plus que les 24 heures du 8 mars pour y parvenir !

**Centre Etudes & Prospective du Groupe ALPHA**

20-24 rue Martin Bernard 75013 Paris - Tél. : 01 53 62 70 00

Directeur de la rédaction : Alain Petitjean, Directeur du Centre Etudes & Prospective - Conseiller scientifique : Marc Ferracci

Rédacteur : Claire Blondet --- mars 2017

<sup>9</sup> Bouaffre A. et Sechi C., Enquête annuelle du 8 mars de la CES en 2014, Confédération européenne des syndicats, 2014.

<sup>10</sup> Rigaud T. et Silvera R., Les freins et les leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales – Le cas de la Commission exécutive confédérale de la CGT, CGT-IRES, 2016.