

Les inégalités entre la femme et l'homme dans le monde du travail

Nuray Acik Ukar | Selcuk University (Turkey) | Ethical Information Analyst Distant Intern, Covalence SA, Geneva, 14.12.2008

*DISCLAIMER: Covalence employs university students and graduates as **ethical information analyst interns** in partnership with various **universities**. During their 2 to 4 months in-house or distant internship analysts have the opportunity to conduct a research on a topic of their choice. They can present their findings during a staff meeting and write an article that may be published on Covalence website. These articles reflect the intern analysts' own views, opinions and methodological choices, and are published under the responsibility of their individual author.*

INTRODUCTION

La femme a toujours été une réalité sur laquelle un tas de théories, de discussions, de lois ont été créés. Et malgré que la femme soit un objet de discussion dans le monde du travail et qu'elle soit un élément important pour les politiciens pour remonter leur image envers le public, la femme est toujours en second plan dans le monde du travail.

Ce travail va nous montrer les obstacles que la femme rencontre à la recherche d'un emploi, les inégalités persistantes entre les deux sexes et les solutions pour une probable amélioration de l'intégration de la femme dans le monde du travail.

Nous allons voir sous quatre catégories les étapes que la femme passe pour arriver à une fin égalitaire avec l'homme.

1) CONDITIONS DE L'INTEGRATION DE LA FEMME DANS LE MARCHE DU TRAVAIL

- **Garde des enfants et les structure d'accueil pour les enfants** ; le monde économique et politique considère que la vie familiale est une affaire privée et que les questions propres à cette conciliation ne sont pas de leur responsabilité.

Les femmes ont souvent une situation dramatique en ce qui concerne le soutien aux familles, c'est-à-dire les dispositions d'accueil pour les enfants. Dans certains pays, par exemple en Suisse les besoins en crèches (30%) sont couverts. La femme aura d'autres problèmes avec l'ouverture de l'école, car les horaires scolaires sont non continus et les dispositions parascolaires telles que cantines, garde après l'école, sont insuffisantes. La femme, se retrouvant devant tous ces difficultés, opte plutôt pour la flexibilité de ses horaires de travail, temps partiel, horaires annualisés, télétravail, etc.

- **Prestations sociales, possibilité du congé parental rémunéré ;** dans certains pays et surtout dans les pays où le taux de plein temps pour les femmes est élevé, la femme bénéficie des aides financières, tels que le congé parental rémunéré. En Europe la Suède est connue pour son système généreux de soutien familial, l'Autriche et la France le suivent dans certaine mesure, alors qu'en Norvège le temps partiel est plus répandu.
- **Flexibilité des horaires du travail ;** en générale les entreprises n'aident pas à résoudre ce problème car moins de 10% de l'ensemble des postes sont à temps partiel. La femme a souvent une profession moins bien payée, ou un salaire inférieur à l'homme pour un poste semblable, c'est donc elle qui va en priorité réduire ses heures pour ne pas influencer trop négativement le budget familial. Si elle s'arrête complètement de travailler pendant quelques années, ses possibilités de reprendre une carrière intéressante sont réduites.
- **Manque de partage des tâches domestiques entre femme et époux ;** En restant plus à la maison, les femmes assument automatiquement beaucoup plus de responsabilités domestiques, ce qui ne va pas aider à changer les mentalités et le partage des tâches. Et si la femme continue à travailler à plein temps et à assumer la plupart du travail à la maison, il en résulte une surcharge ("double emploi") et des risques pour sa santé physique et mentale.

2) INTEGRATION PROGRESSIVE DE LA FEMME DANS LE TRAVAIL SALARIE

- **Persistance des écarts de salaires entre les femmes et les hommes ;** Des statistiques réalisées par le PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement) au cours des années 90 montraient que dans la quasi totalité des pays, le temps de travail des femmes était supérieur (elles supportent en moyenne 53% de la charge de travail dans les pays du Nord contre 51% dans les pays du Sud), mais en large partie invisible puisque non rémunéré.
- **L'impact de l'éducation (niveaux d'éducation) ;** En général les pays où les femmes ont le plus haut taux d'emploi sont ceux où l'éducation des femmes est la plus élevée. En effet les filles choisissent souvent des professions moins techniques et optent pour des métiers dans l'éducation, la santé et les services. Et ces professions sont souvent moins bien payées.
- **Causalité entre le travail et la maternité ;** les offres de travail des entreprises sont faites plutôt en prenant en considération la situation familiale de la femme, au lieu de prendre leur situation professionnelle. La représentation sociale des femmes professionnelles est toujours floue : elles subissent beaucoup de pression de la part de leur famille ou de leur entourage, surtout si elles travaillent en ayant des enfants. En outre, alors que l'effet du mariage sur la carrière d'un homme est perçu au sein de l'entreprise comme positif, pour les femmes c'est le contraire.

3) L'INTÉGRATION DE LA FEMME DANS LE MONDE DU TRAVAIL

- **La formation reste fortement sexuée ;** La formation reste très sexuée (environ 10 filières suivies par les filles contre 300 par les garçons), le temps partiel est surtout féminin (50.4% de femmes pour 7.6% d'hommes). Ces chiffres augmentent après la naissance d'un premier enfant : le pourcentage de femmes sans activité passe de 9% à 42% et la part des femmes actives à plein temps chute de 58% à 20%. Les femmes restent concentrées dans des secteurs d'activité moins valorisés et donc moins payés. Ce « marché sexué de l'emploi » existe quels que soient les pays : les femmes sont surreprésentées dans les postes de service, les emplois techniques et professionnels, les emplois de bureau et de vente, alors que les hommes sont majoritaires dans les emplois de production ainsi que dans les postes de direction et d'administration.
- **L'image de la femme dans le monde du travail et les professions choisies ;** Comme mentionné ci-dessus, les filles choisissent souvent des professions moins techniques et optent pour des métiers dans l'éducation, la santé ou les services. Ces professions sont souvent moins bien payées. Comme ce sont les hommes qui occupent les postes clés dans l'entreprise, ils véhiculent trop souvent une image plutôt réductrice de la femme. En outre, comme ce sont les hommes qui occupent les postes de management, ils recrutent plus facilement d'autres hommes aux postes à responsabilités.
- **La politique des entreprises ;** 90% des entreprises ne proposent aucun soutien aux familles, en termes de garde d'enfants ou d'aménagement des horaires. Les femmes n'ont souvent pas accès aux mêmes réseaux formels ou informels que les hommes, ont moins accès à la formation continue et ne profitent pas de mesures de réinsertion, par exemple après une maternité.

4) INEGALITE ENTRE LA FEMME ET L'HOMME DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

- **Travail à temps partiel ;** les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans les emplois précaires et à temps partiel, celui-ci étant beaucoup plus souvent imposé que librement choisi. Dans les pays où l'auto-emploi et le secteur informel dominant, les femmes sont quasiment exclues des emplois formels, et donc de toute protection sociale. Les préférences entre temps plein et temps partiel sont très variables d'un pays à l'autre. D'après l'étude de l'UE citée précédemment sur les couples ayant de jeunes enfants, le travail à temps partiel est privilégié en Allemagne, en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, tandis que la participation à plein temps est plus importante en Finlande, en Suède, en Belgique et en France.
- **Faible représentation de la femme dans les emplois plus élevés de la hiérarchie professionnelle ;** les femmes sont surreprésentées dans les postes de service, les emplois techniques et professionnels, les

emplois de bureau et de vente, alors que les hommes sont majoritaires dans les emplois de production ainsi que dans les postes de direction et d'administration. L'inégalité se manifeste également dans l'entreprise où les femmes occupent des postes à faibles chances de promotion, des postes sans possibilité d'accès à des responsabilités. La nomination très médiatisée de certaines à la tête de grosses entreprises ne suffit pas à masquer le fait qu'on trouve seulement 7,5 % de femmes dans les CA, 5% dans les comités exécutifs. Elles représentent seulement 17 % des 300 000 dirigeants salariés en France, sachant qu'elles occupent essentiellement ces postes de responsabilité dans les petites entreprises, souvent familiales.

- **L'écart de salaire entre femme et homme pour un travail similaire** (la femme est moins bien payée ou a un salaire inférieur pour un poste semblable) ; un quart des sociétés publient un indicateur sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes et 20% communiquent sur les mesures salariales mises en œuvre pour diminuer les écarts de rémunération. Le principe « travail égal, salaire égal » pour les emplois de « valeur égale » constitue aujourd'hui l'objectif des plupart des entreprises.
- **La femme représente 42% de la population active mais seulement 26% des cadres.**

5) LA REPRÉSENTATION DE LA FEMME DANS DIVERS SECTEURS D'ACTIVITÉ ET D'ENTREPRISE

Elles sont sous-représenté dans certaines professions surtout, les secteurs sociaux et de services (secrétaire, employé de bureau, vendeuse, serveuse, infirmière, enseignante, etc.)

Les femmes présentes dans les instances de direction ou de contrôle des plus grandes entreprises travaillent surtout dans le secteur des médias (14,4 %), des produits de consommation (12,1 %) et de la chimie/santé (10,7 %).

En valeur absolue, en revanche, c'est le secteur bancaire qui compte le plus de femmes, juste devant celui des nouvelles technologies. En Europe, c'est le secteur bancaire qui prédomine. Et dans les secteurs banque et finance, les femmes sont beaucoup plus nombreuses au conseil d'administration qu'au comité exécutif.

	Dans les postes dirigeantes	Dans les comités exécutifs	Dans les conseils d'administration
Amérique du Nord	15.8%	15.1%	16.5%
Europe	7.6%	4.6%	9.3%
Asie	2.1%	2.2%	2%
Toutes zones confondues	8.5%	7.6%	9.3%

« Lors du Women's Forum ont été remis les Trophées de la Diversité aux trois grandes entreprises qui intègrent et promeuvent le mieux les femmes aux plus hauts postes de responsabilité. **Kraft Foods** a reçu l'or, **H&M** l'argent et **Johnson & Johnson** le bronze. Parmi les nominés français : **le Crédit Agricole** et **L'Oréal**.¹ »

Par contre 9 sociétés se distinguent particulièrement par la description des actions mises en œuvre et la transparence des indicateurs sur la place des femmes.

- Total
- PSA Peugeot Citroën
- Air France KLM
- Suez
- BNP Paribas
- L'Oréal
- Alcatel-Lucent
- Gaz de France
- Société Général

Les femmes représentent moins de 10 % des membres des comités exécutifs et conseils d'administration des 300 premières capitalisations boursières mondiales.

¹ <http://www.journaldunet.com/management/0610/0610158-representativite-femmes.shtml>

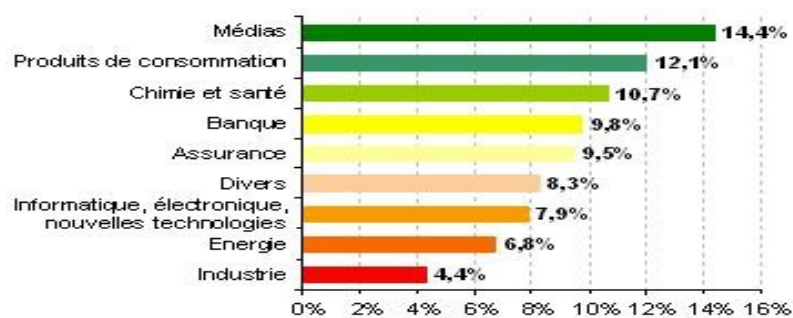
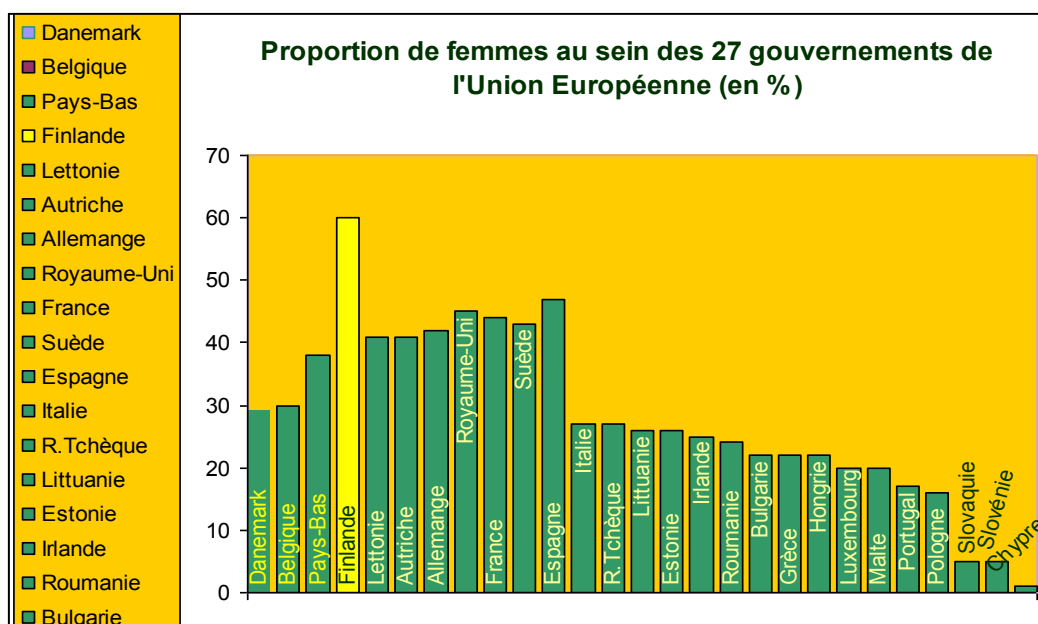


Figure 1 Représentativité des femmes dans les instances dirigeantes par secteur d'activité - 2006

Rang	Société	Taux de femmes dirigeantes
1	ALCATEL-LUCENT	28,2 %
2	PSA PEUGEOT CITROEN	18,2%
3	L'OREAL	14,3 %
4	AGF	12,5 %
5	THOMSON	11,1%
6	GDF	10,7 %
7	PERNOD-RICARD	9,4 %
8	CREDIT AGRICOLE	9,3 %
9	AIR LIQUIDE	9,1 %
10	FRANCE TELECOM	8,3 %
11	BNP PARIBAS	8 %
11	SUEZ	8 %
13	SAINT-GOBAIN	7,7 %
13	SANOFI AVENTIS	7,7 %
15	ACCOR	7,1 %
15	ESSILOR	7,1 %

Ce tableau nous montre le taux des femmes dirigeantes dans les grandes entreprises françaises.



La Finlande est le seul pays où les femmes sont majoritaires (60%). Trois autres - l'Espagne (47%), le Royaume-Uni (45%) et la France (44%) - se démarquent et s'approchent de la parité. La proportion de femmes est inférieure à 20% dans presque la moitié des pays.

Les dirigeants d'entreprises voient donc aujourd'hui dans le recrutement et la promotion des femmes un moyen non seulement d'améliorer l'image de leur entreprise, mais encore de rester compétitif dans l'avenir et éventuellement de réexaminer leur mode de fonctionnement à la lueur de l'arrivée des femmes dans leur organisation.

CONCLUSION

Les prestations par enfant, destinées à contribuer à l'entretien et à l'éducation des enfants, semblent dissuader le retour des femmes au travail, notamment à temps partiel. Un marché du travail fonctionnant bien, ne bloquant pas l'accès à l'emploi et offrant des opportunités de carrière, aboutit à un taux de participation plus élevé des femmes. Un accord d'entreprise permettra l'accès équilibré des deux sexes au recrutement et à la formation et assurera l'égalité des rémunérations. Il faut prévoir également de ne pas pénaliser les femmes dans leur carrière et leur rémunération, notamment après un congé de maternité. Organisation du temps de travail compte beaucoup sur l'intégration de la femme dans le monde du travail.