FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

Où en est l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

9 novembre 2023

Camille ROBERT - CIDFF de Loire-Atlantique
Emmanuelle MENARD VIGNERON - CIDFF de Maine-et-Loire

CARIFOREF Pays de la Loire

PRÉFET DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

RÉGION PAYS DE LA LOIRE

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

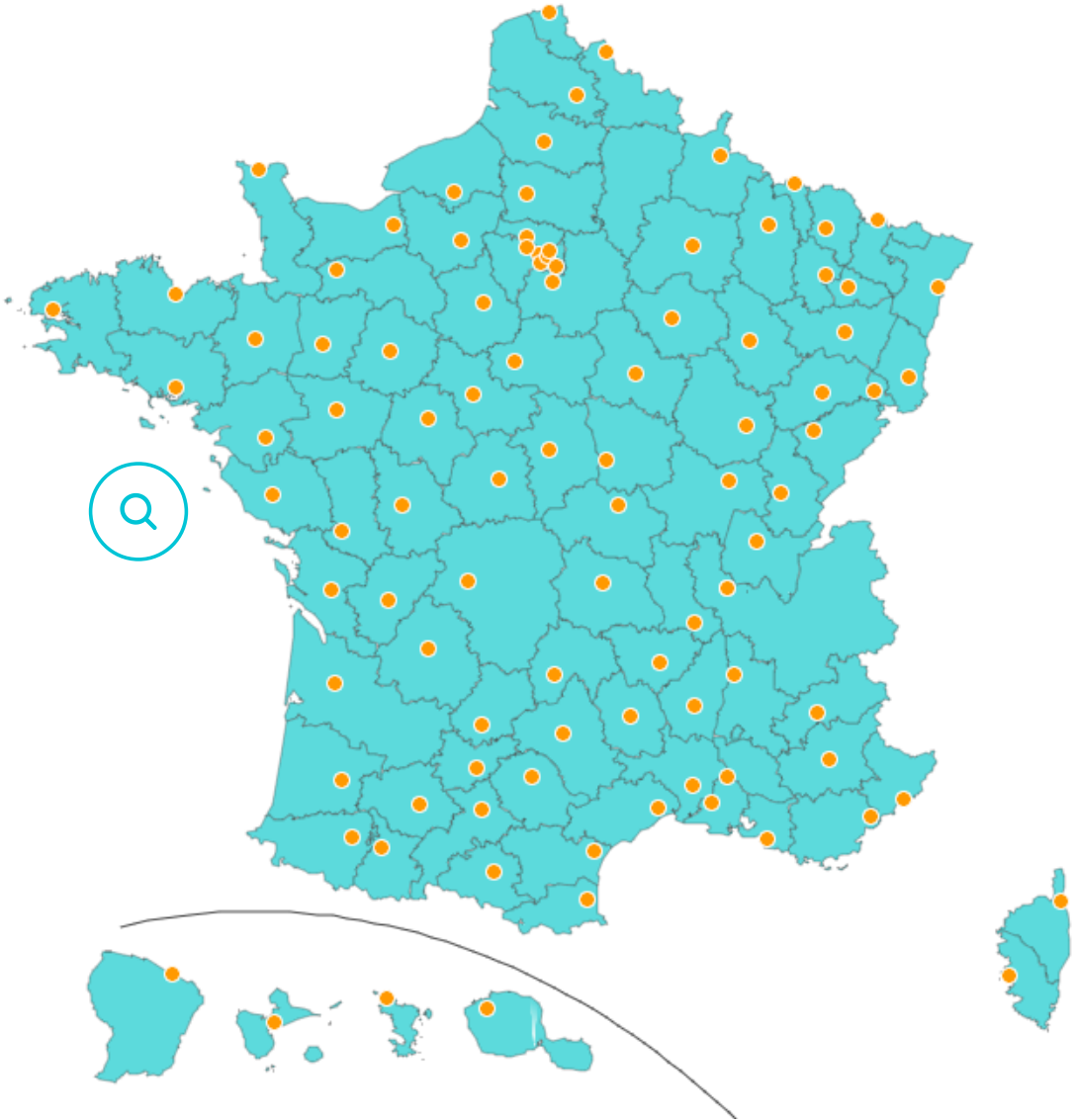
Présentation du réseau des CIDFF

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

La fédération des CIDFF

+ MISSIONS DES CIDFF

TROUVER MON CIDFF



LES MISSIONS DES CIDFF

- Promouvoir l'**Égalité** entre les Femmes et les Hommes
- Favoriser l'**Autonomie des femmes** dans les domaines juridique, professionnel, économique, social et familial
- Lutter contre les **Discriminations** et les **Violences sexistes**

L'ACTION DES CIDFF

Une information complète et globale par une équipe de professionnel·le·s formé·e·s à l'accompagnement et à l'écoute

- Accès aux droits
- Emploi, formation et création d'activité
- Lutte contre les violence sexistes
- Vie familiale et soutien à la parentalité
- Éducation et citoyenneté
- Santé

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

La FRCIDFF et le réseau des CIDFF des Pays-de-la-Loire

OBJECTIFS DU WEBINAIRE

1

Etat des lieux des inégalités entre les femmes et les hommes

2

Les obligations des employeurs en matière d'égalité professionnelle

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

Les inégalités professionnelles entre les femmes et hommes en 2023

1

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

Données chiffrées de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Ministère de l'éducation nationale et de la jeunnesse

INSEE - Femmes et hommes, l'égalité en question;

INSEE - Tableau de bord de l'économie

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

ORIENTATION SCOLAIRE

Taux de réussite au DNB

94 %

87 %

Part de bacheliers dans une génération

92 %

82 %

Part des sortants diplômés de master et plus

31 %

22 %

Taux d'emploi des diplômés de master

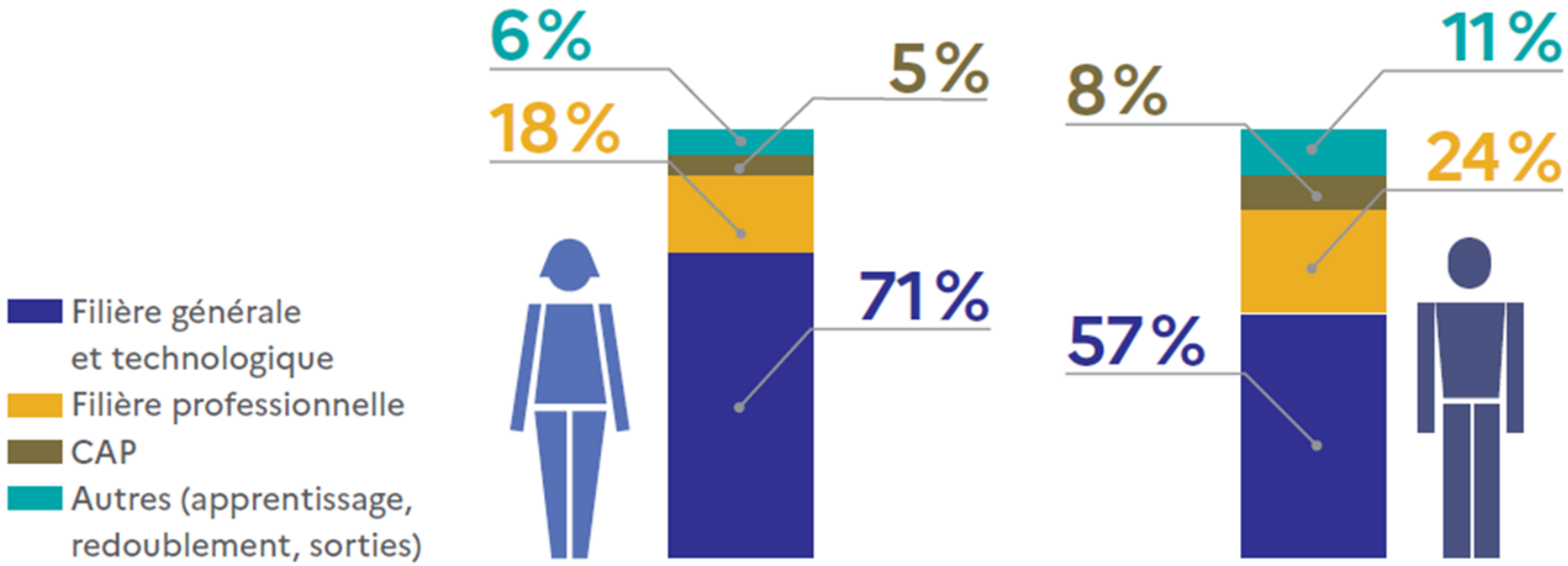
74 %

81 %

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

ORIENTATION SCOLAIRE

Part des élèves de 3e s'orientant vers la filière générale et la filière professionnelle selon le sexe en 2019

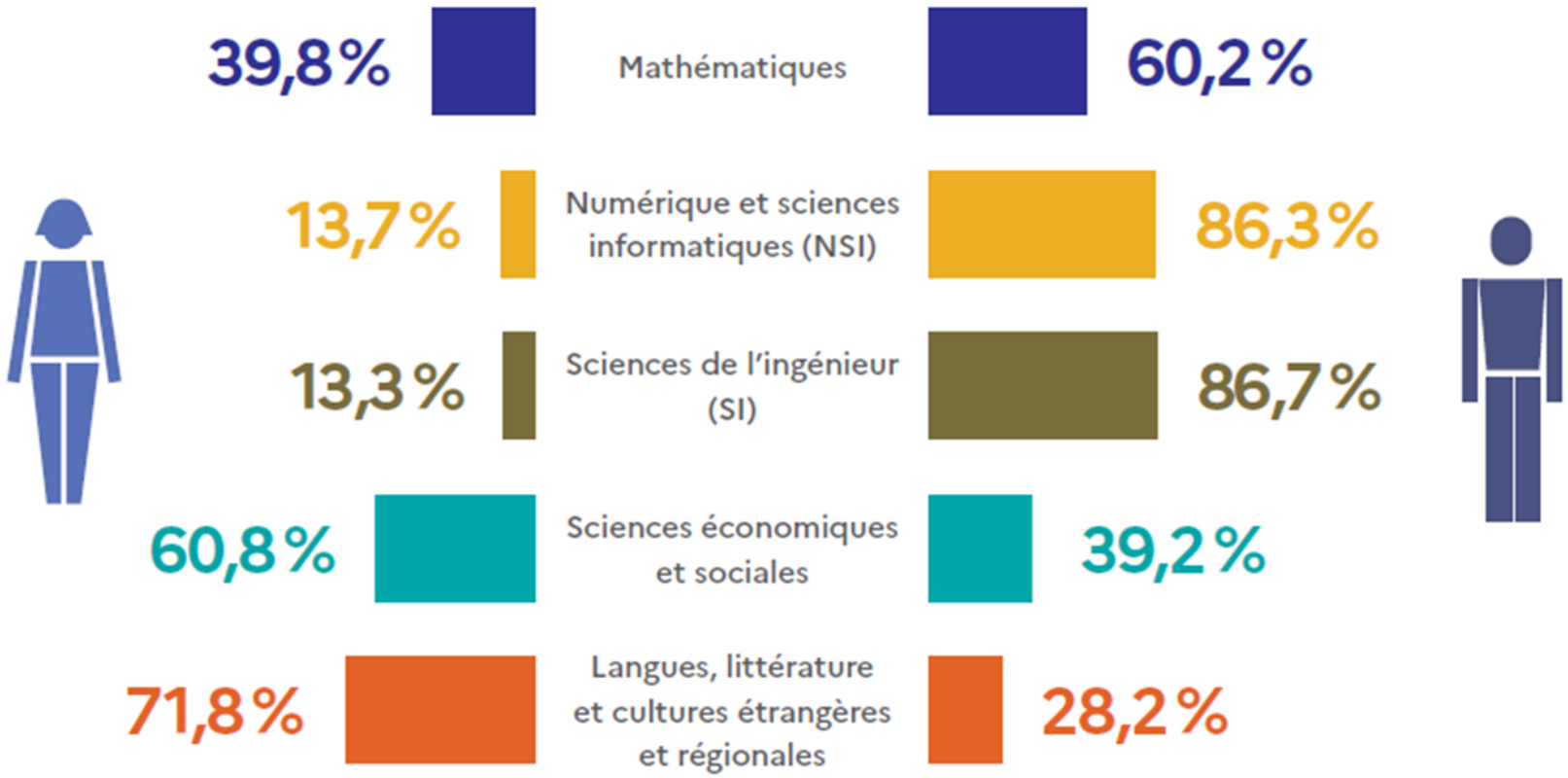


Lecture : en 2019, les filles en fin de 3e ont davantage choisi de s'orienter vers une filière générale et technologique (71%) que les garçons (57%), étant eux plus nombreux à s'orienter vers une filière professionnelle (24%).
Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des établissements scolaires et centres de formation d'apprentis.
Source : direction de l'évaluation de la perspective et de la performance (DEPP), « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité – édition 2022 », mars 2022.

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

Filière générale

Part de femmes et d'hommes dans les effectifs de spécialité en classe de terminale générale à la rentrée 2021



Lecture : à la rentrée 2021, les lycéennes représentent 10,8 % des effectifs dans la spécialité mathématiques – numérique, sciences informatiques, 12,6 % des effectifs dans la spécialité mathématiques – sciences de l'ingénieur, contre 84,5 % des effectifs dans la spécialité humanités littérature et philosophie – LLECR, témoignant d'un choix sexué.
Champ : France métropolitaine + DROM, établissements publics et privés sous contrat.
Source : DEPP, « Repères et références statistiques 2022 », mis à jour février 2022. Chiffres DEPP/Système d'information Scolarité.

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

ORIENTATION SCOLAIRE

Filière professionnelle

Part des femmes dans les effectifs de spécialité en filière professionnelle à la rentrée 2021

Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales		Électricité, électronique		Coiffure, esthétique, autres services aux personnes	
CAP*	Bac pro et BMA**	CAP	Bac pro et BMA	CAP	Bac pro et BMA
86,2%	89,1%	1,5%	1,8%	86,0%	97,9%

*Certificat d'aptitude professionnelle.
**Brevet des métiers d'art.
Champ : France métropolitaine + DROM, établissements publics et privés sous contrat.
Source : DEPP, « Repères et références statistiques 2022 », mis à jour février 2022. Chiffres DEPP/Système d'information Scolarité.

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

TAUX D'ACTIVITE

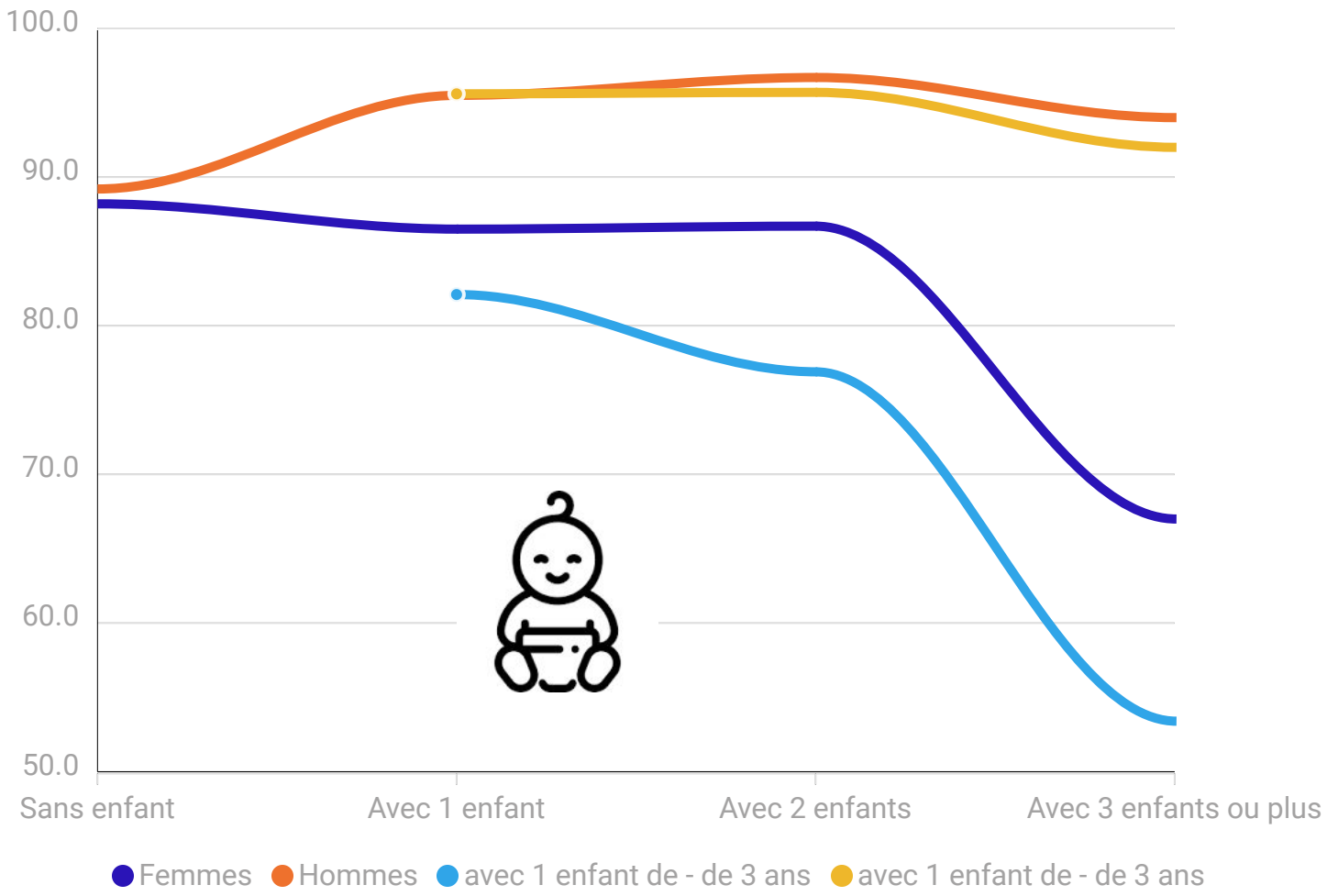
Taux d'activité 15-64 ans

70 %

76 %

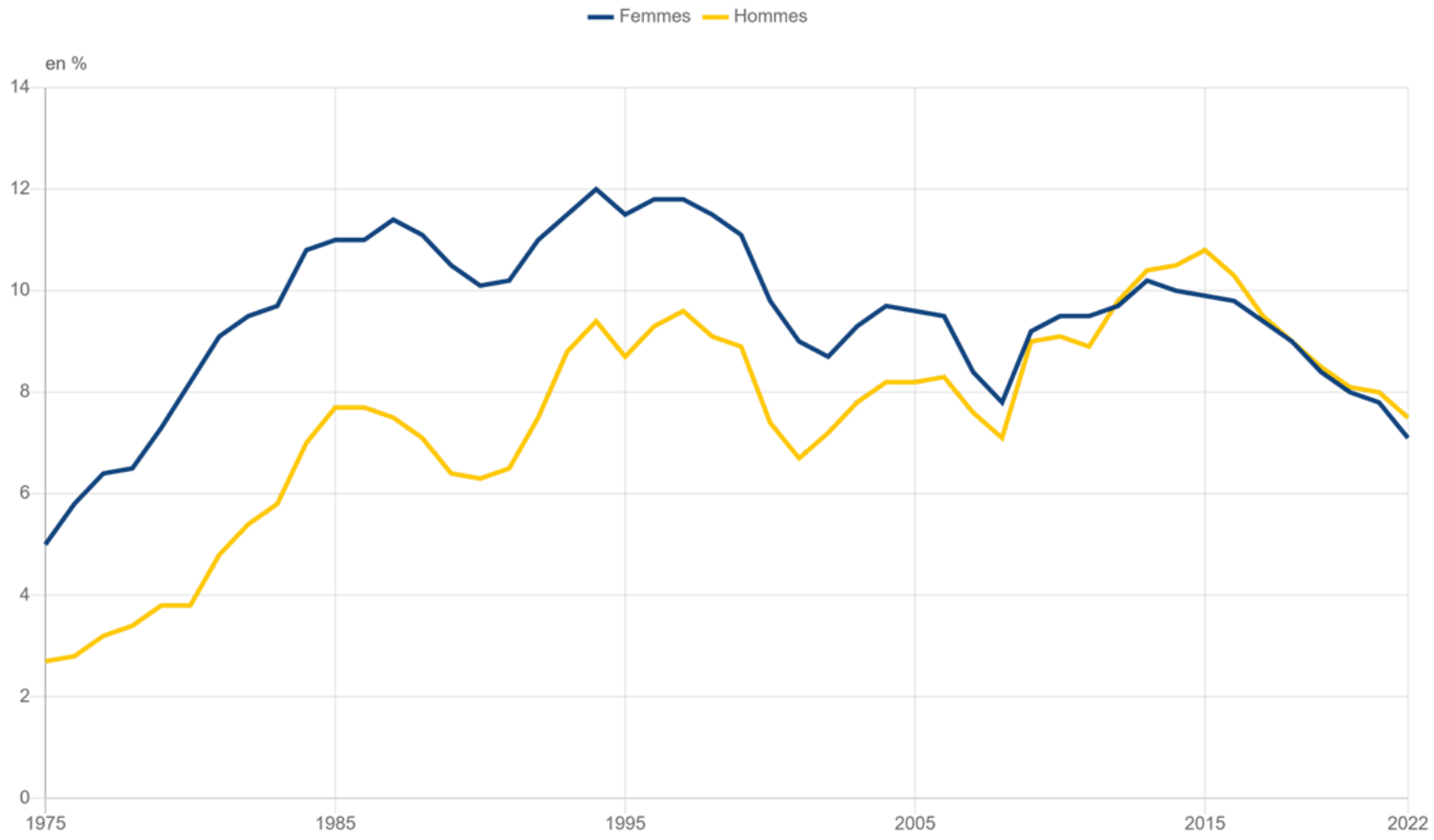
INSEE, Enquête emploi- 2022

Taux d'activité 25-49 ans



FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

TAUX DE CHOMAGE



2022 :

7,1 % des femmes actives

7,5 % des hommes actifs

Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail.

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

TEMPS DE TRAVAIL

26,5 %
Femmes

8,4 %
Hommes

80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

Insee, enquête Emploi 2022.

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

Ségrégation professionnelle

21 métiers sont mixtes

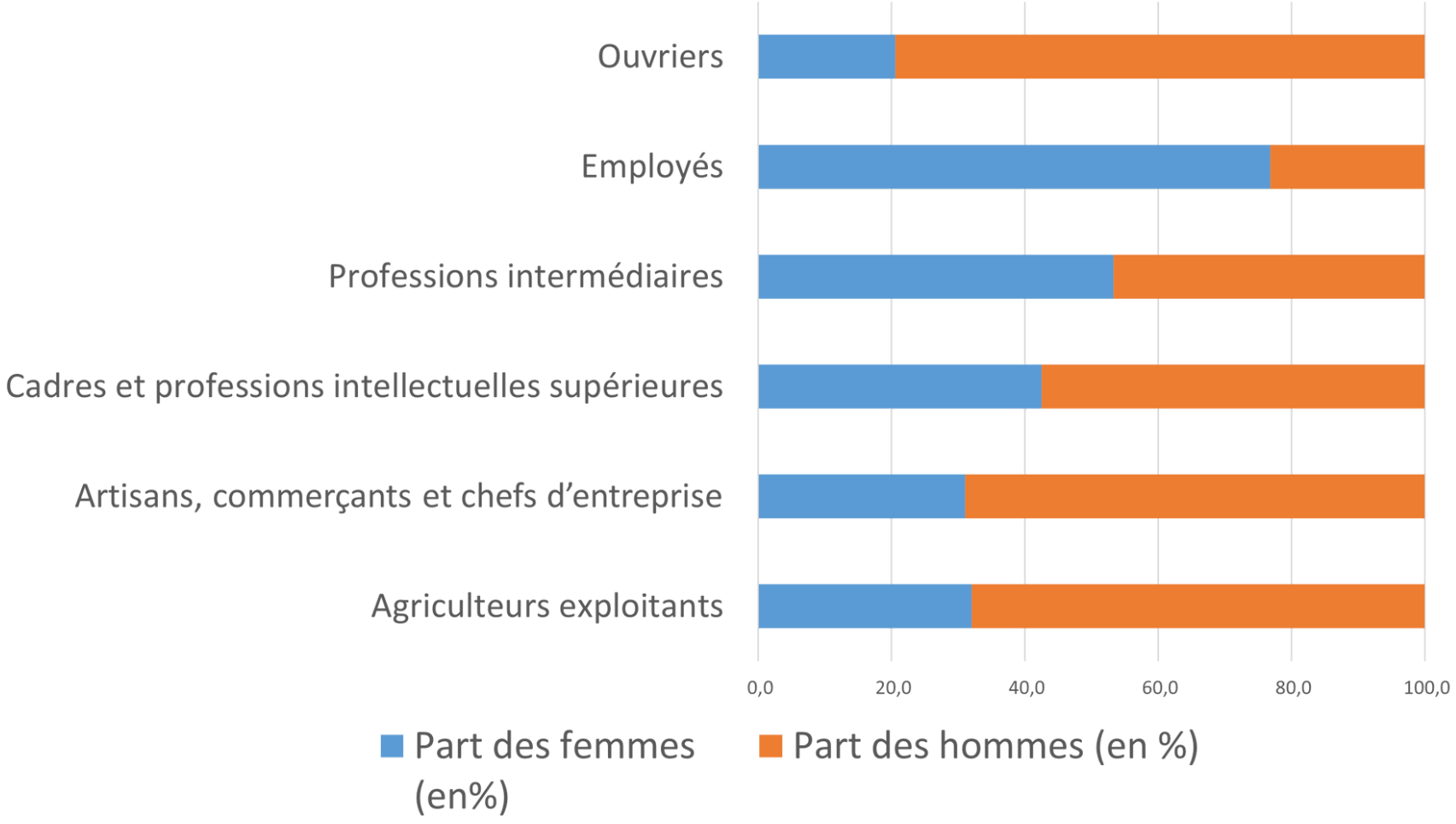
22 métiers à prédominance féminine

45 métiers à prédominance masculine

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

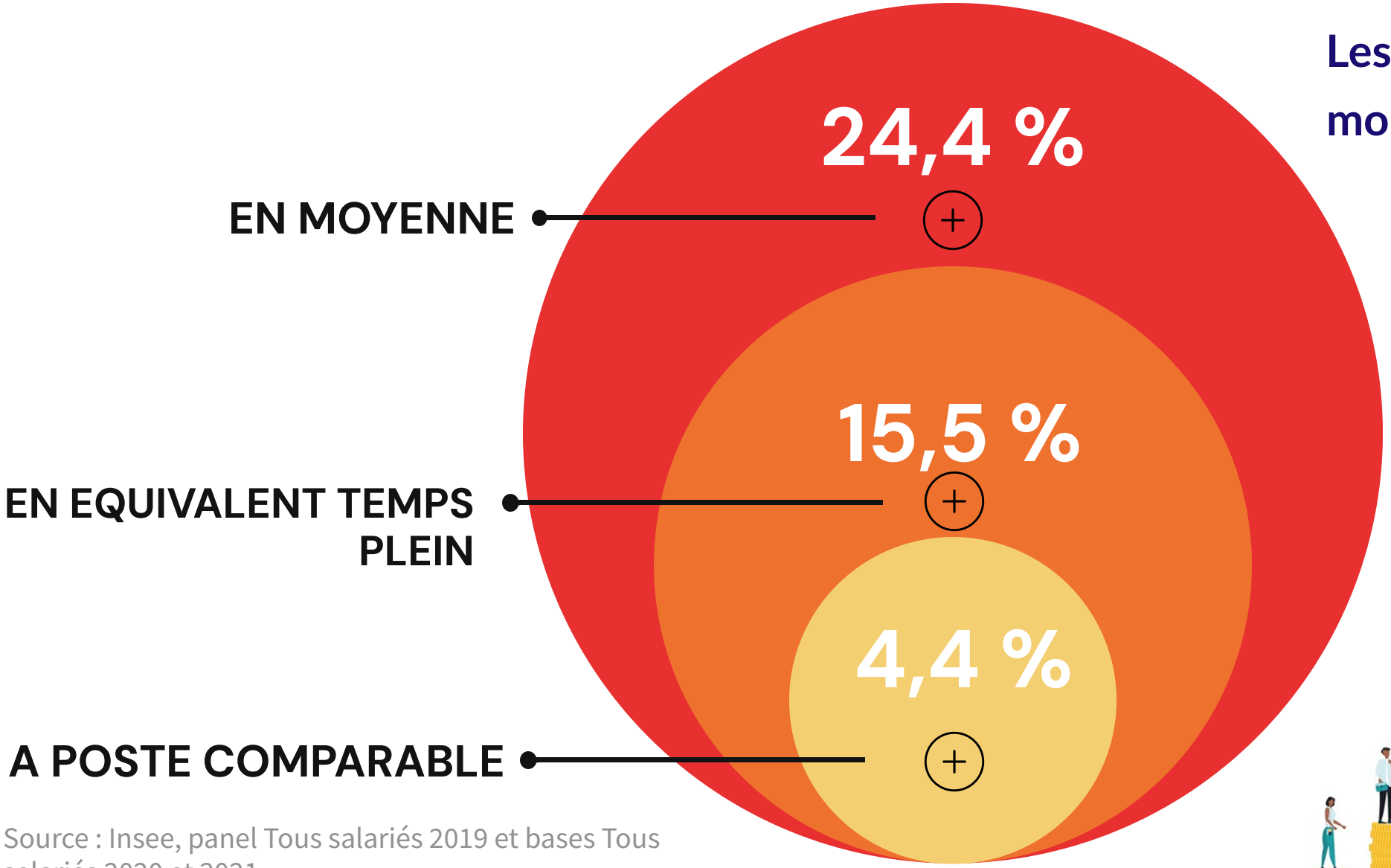
Répartition selon le sexe par CSP



FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

REMUNERATION

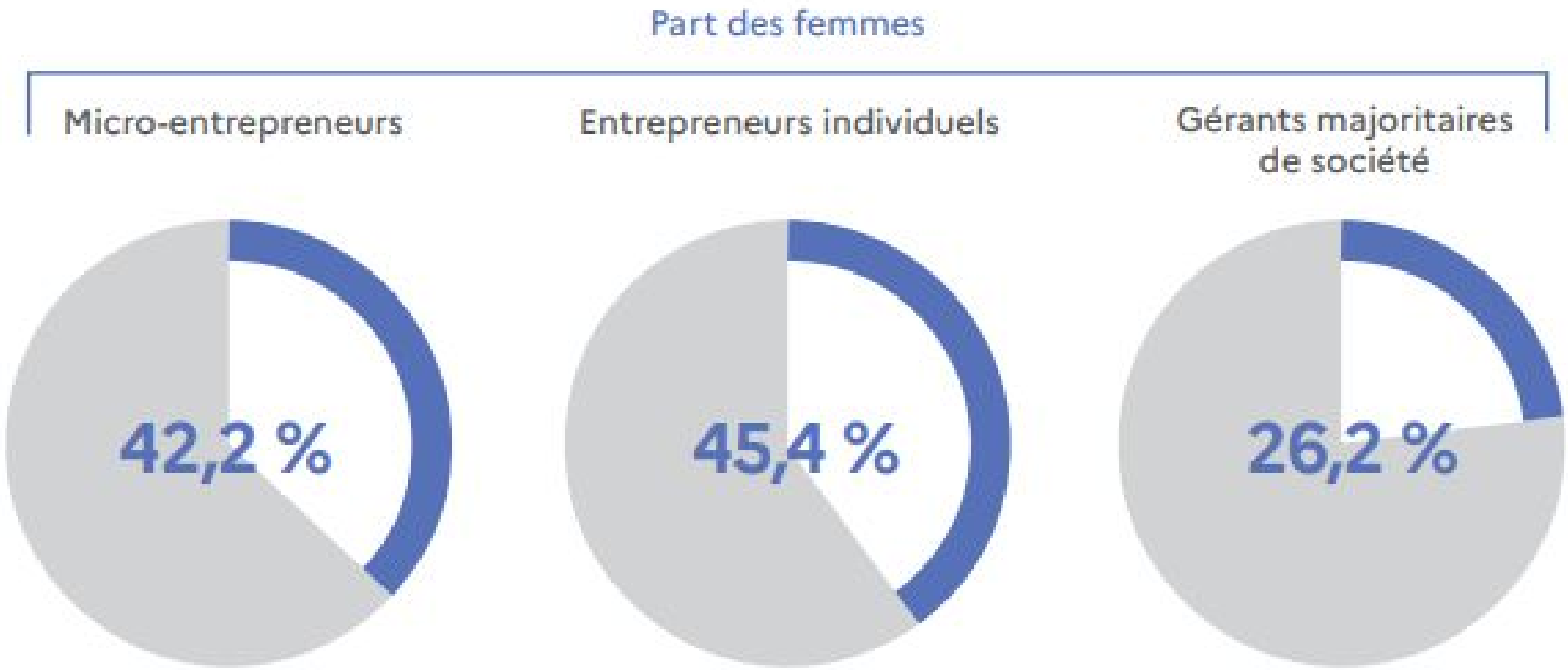
Les femmes gagnent … moins que les hommes



Source : Insee, panel Tous salariés 2019 et bases Tous salariés 2020 et 2021

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

CREATION ENTREPRISE

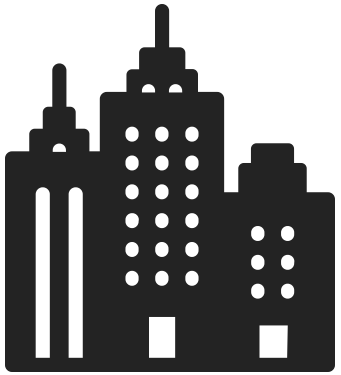


Source : Insee, « Femmes et hommes, l'égalité en question – Édition 2022 », fiche Indépendants, dirigeants et emplois de direction, mars 2022. Chiffres Insee,

base Non-salariés 2019.

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

DIRECTION ENTREPRISES



<u>En 2022</u>

= Seulement 3 femmes directrices d'entreprise du CAC 40

et 14 directrices d'une entreprise du SBF 120

= 46 % des membres des conseils d'administration des entreprises du CAC 40 et du SBF 120

Source : Heidrick & Struggles, "Gender balance at the top. The evolution of the gender balance in executive committees of France's SBF120 companies 2020-2022"
(L'évolution de la mixité dans les comités exécutifs des entreprises françaises du SBF120 2020-2022), janvier 2022.

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

PLAFOND DE VERRE

Le plafond de verre désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes essentiellement en raison de mépris de classe, de discrimination raciale ou de sexisme.

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

ARTICULATION DES TEMPS

En 2019, 5,2 % des congés parentaux sont pris par les pères

75 % des pères le font à taux partiel

contre 50 % des femmes qui arrêtent totalement leur activité.

Source CAF 2019

HOMMES/FEMMES :
qui fait quoi à la maison ?

Répartition en temps des tâches ménagères entre hommes et femmes

Les femmes ont réalisé : **72 %**

du cœur des tâches domestiques : la cuisine, le ménage, le rangement, les soins aux enfants

Et si on ajoute
les courses, le bricolage, le jardinage et les jeux avec les enfants, elles accomplissent encore la large majorité des tâches soit

64 %

Enquête temps 2010 INSEE

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

EGALITE PROFESSIONNELLE : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

2

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

EGALITE PROFESSIONNELLE: Définitions

= **Egalité professionnelle** désigne l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi mais également à la formation, à la mobilité et à la promotion ou encore l'égalité salariale.

= **Parité numérique** (nombre égal de femmes et d'hommes dans une entreprise) et mixité professionnelle (hommes et femmes accédant aux mêmes emplois) ne suffisent pas pour garantir l'égalité professionnelle.

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

EGALITE PROFESSIONNELLE : cadre législatif

D'une obligation de moyens à une obligation de résultats…

- **1946** — **Principe Constitutionel**
- **1972** — A travail égal Salaire égal
- **1983** — **Loi ROUDY**
- **1992** — Reconnaissance Harcèlement sexuel au travail
- **2001** — **Loi GENISSON**
- **2006** — Loi relative à l'égalité salariale
- **2010** — Sanction financière des entreprises
- **2011** — **Loi Coppé-Zimmermann**
- **2012** — Loi relative au harcèlement sexuel
- **2014** — **Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**
- **2015** — Loi Rebsamen
- **2018** — **Loi pour la liberté de choisir son avenir**
- **2021** — Loi Rixain

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

EGALITE PROFESSIONNELLE : principes généraux

Tout employeur est tenu de respecter l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.
Ce principe se traduit par plusieurs obligations :

- Obligation de non-discrimination à l'embauche

- Obligations d'égalité en matière de rémunération, de formation et de déroulement de carrière (*obligations de moyens différentes selon la taille des entreprises ex: l'index égalité)*

- Information des salarié·e·s. Information et consultation des instances représentives du personnel.
  Négociation sur cette question et obligation d'élaborer **un plan d'action**.

- Evaluation des risques professionnelles en tenant compte de l'impact diférencié en fonction du sexe.
  Prévention et sanction du harcèlement sexuel

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

L'INDEX EGALITE

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel 2018

Tous les ans, chaque entreprise d'au moins 50 salariés doit calculer et publier sur Internet son "**index d'égalité femmes-hommes**". Cet index prend la forme d'une note sur 100, calculée à partir de 4 critères (pour les entreprises de 50 à 250 salariés) et 5 critères (pour celles de plus de 250 salariés) :

- **la suppression des écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes, par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge (40 points) ;
- **la même chance d'avoir une augmentation** pour les femmes que pour les hommes (20 points) ;
- **la même chance d'obtenir une promotion** pour les femmes que pour les hommes (15 points) ;
- **l'augmentation de salaire garantie** au retour de congé maternité (15 points) ;
- **la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations** (10 points).

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

L'ACCORD EGALITE

Pour les entreprises de plus de 50 salarié·e·s

1- Etablir un diagnostic des écarts de situation femmes hommes
2- Elaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts de situation femmes hommes
3- Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle
4- Suivre et promouvoir vos actions

9 thématiques ouverts à la négociation

En cas de non respect des obligations

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

PREVENIR ET TRAITER LE HARCELEMENT SEXUEL

Au titre de l'obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel

= Informer les salarié·e·s sur la thématique du harcèlement sexuel

= *Désigner un·e référent·e*

(si entreprise de + de 250 sal)

Article L 1153-5-1 du Code du Travail

= Mentionner dans le règlement intérieur les dispositions du code du travail

= Elaborer une procédure interne de signalement et de traitements et en informer les salarié·e·s

Au titre de l'obligation générale en matière de santé et de sécurité

= Evaluer les risques des VSST (DUERP)

= Sensibiliser les salarié·e·s

= Former les membres CSE et le·la référent·e

= Former le personnel encadrant

= Négocier pour agir :

- Au niveau des branches professionnelles
- Au niveau des entreprises : insérer la prévention des VSST dans le cadre de la négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la QVT

REAGIR FACE A UNE SITUATION DE HARCELEMENT SEXUEL

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

LE CONTRAT DE MIXITE

Le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, **pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois.**

Ce contrat vise ainsi à **favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.**

Ce contrat peut, notamment, aider **au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.**

Il ne peut intervenir qu'après :

1. Soit la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
2. Soit l'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle ;
3. Soit l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

FR-CIDFF
Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles
Pays de la Loire

En conclusion...

Des inégalités persitent malgré ces obligations et des avancées.

Les stéréotypes de genre jouent un rôle dans la reproduction des ces inégalités et influencent les choix d'orientation.

En tant que professionnel·le·s, comment accompagner le public à l'élargir ses choix professionnels ?

Merci de votre attention

Formation : Accompagner le public à l'élargissement des choix professionnels

1 journée de formation proposée par le CARIF OREF pdl dans le cadre le l'offre de professionnalisation

Jeudi 7 décembre à Angers

Objectif : permettre aux participant·e·s de s'appropier les concepts, la démarche de l'élargissement des choix professionnels.

https://pro.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/territoire/professionnalisation/Detail-d-une-formation?s=194894