

C'est sur un air de piano, légèrement jazzy, qu'ont débuté les 1ères Rencontres de l'Education à l'Egalité F-H dans l'Enseignement Supérieur, organisées par [SocialBuilder](#), le jeudi 15 novembre 2012 de 9h00 à 12h30, sur le campus de Télécom ParisTech.



D'aucuns y attendaient la visite de Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des Droits des femmes et porte-parole du gouvernement, en ouverture de ces rencontres mais, absente pour cause d'agenda très chargé, c'est Nathalie Tournyol du Clos, Cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes au Ministère des Droits des femmes, qui a présenté les travaux et ambitions du gouvernement.

**« Supprimer les planchers collants, les parois de fer et les plafonds de verre ».**

Après avoir rappelé les quelques chiffres clés qui hantent, depuis plusieurs années déjà, le sujet de l'égalité F-H dans le monde du travail – *faible diversité dans les familles de métiers, trop forte présence dans des métiers mal considérés et peu rémunérateurs, persistance des écarts salariaux, faible représentativité au sein des cadres et plus encore des dirigeants (situation en dégradation), articulation des temps de vie encore trop souvent à la défaveur des femmes après l'arrivée notamment du premier enfant (un écart qui s'accroît dès lors que le nombre d'enfants augmente pour finir par une sortie pure et simple des femmes du monde du travail)*, la représentante du Ministère a souhaité mettre en avant la montée inquiétante de la pauvreté au féminin.

Avec des carrières hachées, voire ralenties, les femmes abordent la dernière partie de leur vie – la retraite, avec des revenus (avant transfert), non seulement plus faibles en moyenne que ceux de leurs homologues masculins – 879€ contre 1 657€, mais en dessous des seuils de pauvreté – 900€/mois pour une personne seule.

C'est en partie pour ces raisons, indique Nathalie Tournyol du Clos, que le gouvernement a décidé de donner un « *nouvel élan* » à l'égalité F-H ; ce qui a notamment motivé la création d'un Ministère dédié afin d'accompagner la mise en œuvre effective de plusieurs mesures clés (en cours ou à venir), comme :

- le vote de la loi sur le harcèlement sexuel – cela a d'ailleurs constitué l'une des premières actions du gouvernement,

- l'application effective sur le terrain du droit – exemple à la clé : l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de réaliser une étude comparée chaque année de la situation F-H,

- une réflexion et des actions pour favoriser l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail,

- le développement d'innovations sociales – comme le temps partiel, avec notamment le lancement de démarches expérimentales avec les régions et l'accompagnement du Fonds Social Européen (FSE).

- des actions en faveur de la mixité des métiers avec notamment la revalorisation des métiers dits du « care » - à noter que ce sont des métiers qui ne souffrent pas à l'heure actuelle du chômage...

- l'amélioration de la situation des femmes en congé parental,

- une meilleure représentativité des femmes dans les comités exécutifs et instances de direction (en ligne avec la loi Copé-Zimmermann).

Pour terminer, Nathalie Tournyol du Clos a fait référence aux travaux conduits par la Suède qui, ayant noté qu'en moyenne une femme perd 400 000€ de revenus durant toute sa carrière, démontrent l'impact positif et direct sur la hausse du PIB (plusieurs points) du rattrapage, même limité, des écarts de salaires entre F et H. En invitant à réaliser ce même type de travaux en France, elle a insisté sur l'importance de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qui est une vraie question de justice et de cohésion sociale. Et de conclure, il est grand temps de « *supprimer les planchers collants, les parois de fer et les plafonds de verre* ».

**« Tout autant une question de justice qu'une question de compétitivité, de croissance économique et de cohésion sociale »**

De ces Rencontres, nous retiendrons également la table ronde sur le sujet « *Enjeux économiques et sociaux de l'éducation à l'égalité* » en présence de Caroline Bettini – HR et Diversity Director France/Israël, Lenovo, membre du Cercle InterElles, Pascal Charvet – Directeur de l'Onisep, Lucie Davoine – Administratrice à l'unité Egalité HF, DG Justice, et anciennement à la DG Education et Culture, Commission Européenne, et Julie Drapier – Directrice des investissements, Air Liquide, membre du Cercle InterElles.



Après avoir rappelé que l'égalité hommes-femmes était au cœur des droits fondamentaux de l'union européenne, Lucie Davoine a précisé que la question est tout autant une question de justice qu'une question de compétitivité, de croissance économique et de cohésion sociale. La sous-représentation des femmes dans le monde du travail au sein de l'Union Européenne, de même que les écarts salariaux, ont des conséquences en termes de croissance, que l'OCDE chiffre à près de 12% du PIB perdus, faute d'encourager suffisamment les femmes à intégrer le monde du travail.

Une stratégie a donc été élaborée au sein de l'Union Européenne afin de palier le problème avec plusieurs axes :

- **L'indépendance économique** - garante de l'autonomie, avec une réflexion sur les services d'accueil dont dépendent très directement les taux d'emploi des femmes. Si la France, apparaît plutôt bien positionnée sur la question à l'échelle européenne, les pays de l'est sont à la traîne.

- **L'égalité salariale** – les femmes gagnent en moyenne à l'échelle européenne 16,4% de moins que les hommes. A travail égal ou de valeur équivalente rien ne justifie les écarts, tel est le leitmotiv de la Journée Européenne de l'Egalité Salariale, organisée de façon symbolique le 2 mars de chaque année pour rappeler le nombre de jours supplémentaires (du 1<sup>er</sup> janvier au 2 mars) que les femmes doivent travailler pour avoir un salaire équivalent aux hommes.

- **L'égalité dans les prises de décisions**, notamment économiques. Alors que la loi Copé-Zimmermann connaît déjà quelques avancées en France, aucun progrès n'est véritablement à noter à l'échelle européenne concernant la représentativité des femmes dans les Conseils (d'Administration ou de Surveillance) ou dans les comités exécutifs.

#### **« Notre mixité produit son contraire »**

Interrogé sur la question plus spécifique de la part des filles (étudiantes, en France) dans l'ensemble des formations existantes, Pascal Charvet s'est d'abord félicité d'une amélioration certaine depuis les 10 dernières années avec toutefois une constatation pour le moins perturbante : malgré de bons résultats scolaires, voire meilleurs que chez les garçons, les filles se portent moins vers les filières sélectives. Et la conséquence est brutale : « *elles n'investissent pas assez les filières qui facilitent l'insertion professionnelle* ». En cause ? Les questions d'orientation à l'entrée au lycée.

Mais son cheval de bataille ne s'arrête pas là, Pascal Charvet pointe aussi du doigt les mesures en faveur de la mixité qui « *ont produit le contraire* » de ce pourquoi elles avaient été créées. Avec près de 82% de femmes au concours de médecine, il prédit qu'à l'avenir il sera bien difficile de trouver un homme dans les hôpitaux, pis de trouver un homme dans toutes les professions qui, à force d'avoir été quasi exclusivement plébiscitées auprès des femmes, ne comptent plus un seul homme. Il invite donc à agir à contrecourant afin d'éviter de créer « *des filières de plus en plus sexuées* », et pour cela, d'intervenir au moment du choix des orientations, considéré comme « *un moment clé et déterminant du parcours* ».

#### **« Le modèle de l'entreprise reste masculin »**

Pour Caroline Bettini, « *le modèle de l'entreprise reste masculin* » et le constat est une persistance des plafonds de verre. Aussi, regrette – elle, en soulignant « *le peu d'intérêt spontané des hommes à l'égalité professionnelle* », qu'il n'y ait pas de travail de sensibilisation en particulier aux stéréotypes dans les entreprises. Même si, précise – t –elle, c'est dès la base, dès la petite enfance, au sein même de

la cellule familiale que tout se joue et que tout commence, en particulier l'engagement des hommes. Mais, quelque que soit le stade de la vie, il est important que chaque acteur prenne ses responsabilités et que « *l'entreprise reflète la société* » ; encore une fois, il en va de la justice sociale autant que de la performance économique.

**«*Être une femme, c'est pas un point commun...* »**

Un propos relayé également par Julie Drapier pour qui « *l'entreprise a un rôle actif à jouer dans la promotion des femmes* ». Une promotion qu'elle entend comme une capacité fondamentale à être autonome, « *il n'est pas question de justice ou d'équité [...] il s'agit d'avoir les moyens de réussir sa carrière* » ; une capacité d'autant plus fondamentale qu'elle a trait à la liberté. Selon elle, tout l'enjeu repose sur la liberté donnée, conquise ou retrouvée d'arriver à « *imbriquer vie professionnelle et vie personnelle pour réussir sa carrière* ». Et quand elle songe aux femmes qui, différentes d'elle, baissent les bras ou n'agissent pas pour gagner cette liberté, elle précise : « *être une femme, c'est pas un point commun ; il y a des femmes qui ne vous ressemblent pas et d'autres qui vous donnent envie d'aller de l'avant* ».



La conclusion de ces 1ères Rencontres est revenue à Anne Lauvergeon qui, après être revenue sur les aléas rencontrés au cours de sa propre carrière professionnelle - « *j'ai dû traverser le plafond de verre à un moment donné* », « *j'ai toujours senti qu'il fallait prouver plus mais à un certain moment, notamment à l'international, vous êtes beaucoup plus repérable...* », « *chez Areva, on a essayé de changer les choses avec des règles simples : à égalité de compétences on a aidé les femmes, et on a formé les recruteurs...* », a insisté sur plusieurs leviers de progrès :

- La formation, en particulier des femmes à partir de 50 ans dans les entreprises,



- Le travail avec les syndicats sur l'égalité professionnelle,
- La nécessité de faire bouger les hommes, avec en parallèle une meilleure articulation des temps de vie rendue possible par le développement des crèches et systèmes associés à l'accueil des enfants, afin de « faire que tout soit plus fluide ».
- Le développement de réseaux pour la promotion de la mixité afin d'associer les hommes aux réflexions (versus Women's forum notamment cité).

### A propos de Kumiut

Kumiut est une société de conseil, française et indépendante, spécialisée dans la communication et le management du changement durable. Son offre s'articule autour de trois domaines de compétences : la communication stratégique et prospective, la communication sociale, managériale, de crise, et la RSE. Kumiut accompagne ses clients à construire leur identité en tant qu'acteur de société durablement responsable. Pour plus d'informations : [www.kumiut.fr](http://www.kumiut.fr) ou pour nous suivre sur Twitter : @kumiut.