Conseil économique, social et environnemental régional Rhône-Alpes

La société civile dans sa diversité

Egalité professionnelle femmes-hommes : un facteur de croissance et de cohésion sociale

12 Juillet 2011

Les **Avis** et **Contributions**

Rhône-Alpes Région

Conseil économique, social et environnemental régional

Egalité professionnelle femmes-hommes : un facteur de croissance et de cohésion sociale

Rapporteur

Mme Sybille DESCLOZEAUX

Présidente du groupe d'étude « Egalité des chances entre les femmes et les hommes »

Contribution n°2011-09

12 Juillet 2011

Le CESER en quelques mots…

Le CESER concourt à l'administration de la région aux côtés du Conseil régional et de son Président.

Il s'agit d'une assemblée consultative qui émet des **avis** (saisines) et **contributions** (autosaisines). Elle est représentative de la vie économique et sociale de la région.

Expression de la société civile dans toute sa diversité, les propositions du CESER éclairent les choix des décideurs régionaux.

Vous souhaitez suivre l'actualité du CESER Rhône-Alpes,
inscrivez-vous à la lettre@rhonealpes.fr
ou
retrouvez les informations sur
le site Internet de la Région Rhône-Alpes :
www.ceser.rhonealpes.fr

Cette contribution a été adoptée à l'unanimité

par le Conseil économique, social et environnemental régional Rhône-Alpes

lors de son Assemblée plénière du 12 juillet 2011

Sommaire

Pages

1. La genèse du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sa traduction dans la législation 7

1.1. De nombreuses avancées réglementaires mais des inégalités qui persistent 7

1.1.1. L'inscription de la question de l'égalité professionnelle à l'agenda de la négociation dans les entreprises 7

1.1.2. Une négociation collective encore limitée 8

1.1.3. Un label « égalité » pour mettre en lumière et accompagner les entreprises qui s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle 9

1.1.4. L'adoption de mesures spécifiques pour renforcer la place des femmes dans les instances dirigeantes 10

1.2. Le rôle d'impulsion de l'Union européenne 10

2. Malgré l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, les inégalités persistent 11

2.1. Les filles réussissent mieux à l'école que les garçons mais les choix d'orientation demeurent très sexués 11

2.2. L'entrée dans la vie active : un « plancher qui se révèle très collant » 13

2.3. Les trajectoires professionnelles 15

2.3.1. Un recours toujours plus important au temps partiel 15

2.3.2. Les femmes connaissent plus d'interruptions de carrière 17

2.3.3. Un inégal accès à la formation continue 19

2.3.4. Une succession de plafonds et parois de verre qui freine l'ascension des femmes 19

2.3.5. A un niveau de responsabilité équivalent, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes 20

2.4. L'entrepreneuriat au féminin 20

2.5. Les effets de la crise et le risque de pauvreté 22

2.5.1. La crise a eu pour effet de renforcer la tendance structurelle de sous-emploi des femmes 22

2.5.2. Les femmes sont plus touchées que les hommes par la pauvreté et cette tendance s'accentue lentement 23

3. L'égalité professionnelle, un enjeu stratégique 24

3.1. Un facteur de croissance, d'emploi et de cohésion sociale 24

3.2. Un facteur d'efficacité économique et sociale au sein de l'entreprise 26

3.3. La nécessité d'une approche globale et partagée pour tendre vers l'égalité réelle 28

Suite Sommaire

4. Les leviers pour agir en Rhône-Alpes **29**

4.1. Une mission d'animation régionale pour l'égalité et la mixité professionnelle 29

4.1.1. L'accompagnement des initiatives en faveur de l'égalité femme-homme dans les entreprises de Rhône-Alpes 30

4.1.2. L'animation du partenariat régional 30

4.1.3. La mise en place d'un observatoire régional de l'égalité professionnelle 31

4.2. Des Contrats territoriaux emploi formation vecteurs d'égalité entre les femmes et les hommes 31

4.2.1. L'élaboration d'un diagnostic genré 32

4.2.2. Les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les CTEF 33

4.3. Les politiques européennes en faveur de l'égalité des chances en Rhône-Alpes 35

Préconisations **37**

Pistes de réflexions à l'attention des partenaires sociaux pour promouvoir l'égalité dans les entreprises **40**

Conclusion **42**

Annexe **43**

Déclarations des groupes **47**

Valence, le 11 juillet 2025

Mme Equal voit la porte de son bureau se refermer derrière un de ses chefs de chantier et sourit. Il vient de lui annoncer qu'il souhaitait prendre un congé parental de 3 mois, suite à la naissance de son deuxième enfant. En effet, ils ont fait le choix avec sa femme de partager le temps de congé parental pour éviter de se retirer trop longtemps du monde du travail et faire face à la charge de famille qui est quand même lourde avec 2 enfants en bas âge. Quand elle l'a encouragé dans son projet, M Newfather lui a même avoué qu'il voulait cette fois profiter pleinement de cette période de petite enfance. Encore une fois, cela ne va pas être simple pour l'entreprise. Mais son collaborateur lui a indiqué que Mme Help qu'ils ont recrutée, il y a près d'un an maintenant, lui semble avoir les capacités pour assurer l'intérim. Il pourrait, si Mme Equal est d'accord, la préparer à cette mission. Décidemment, les choses bougent !

Mme Equal a repris cette entreprise, dans les métiers du bâtiment, il y a maintenant un peu plus de 10 ans. Elle se rappelle la première réunion où elle avait annoncé qu'elle souhaitait promouvoir une plus grande mixité dans l'entreprise pour faire face aux difficultés chroniques de recrutement dans ce secteur. Ses collaborateurs étaient repartis un peu perplexes, sauf peut-être M Gaston, qui est bien connu pour son engagement en faveur de l'égalité femme-homme. Mme Equal a convaincu relativement vite la direction de la pertinence de cette démarche en mettant en avant l'intérêt pour l'entreprise de disposer d'un plus vaste gisement de ressources humaines notamment suite à la fermeture d'une entreprise locale qui employait de nombreuses femmes. Le travail pour convaincre les équipes a été plus long mais il y a trouvé un vrai écho lorsque cette proposition a pris une tournure plus concrète et que la direction a démontré qu'elle n'était pas dans une posture féministe et que cette démarche pouvait avoir un effet bénéfique pour tous.

Mme Equal a notamment pu avancer dans son projet en rejoignant un club de responsables d'entreprises dénommé « Les ateliers de l'égalité ». Chacun était invité à faire part de ses projets et expériences. Mme Equal s'est ainsi rendue compte que la mixité était une porte d'entrée pertinente, mais qu'une réflexion plus large sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise présentait un vrai intérêt. Son entreprise a ainsi progressivement répondu à l'ensemble des exigences du cahier des charges du label Egalité, qui a été un vrai plus en terme d'image. Ce label lui a permis de répondre aux exigences en terme de responsabilité sociale de plus en plus souvent posées par les collectivités dans leurs appels d'offres et d'emporter de nombreux marchés.

Malgré l'entrée des femmes sur le marché du travail et l'affirmation du principe d'égalité entre les femmes et hommes dans l'ensemble des sphères de la vie publique et privée, des inégalités persistent.

L'Union européenne a largement contribué à une affirmation du principe d'égalité et à sa traduction dans la loi et dans les faits au cours des dernières décennies. Dans son rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, adopté en 2010, la Commission européenne relève que : **« L'égalité des sexes n'est pas seulement une question de diversité et d'équité sociale ; elle constitue aussi une condition préalable à la réalisation des objectifs de croissance durable, d'emploi, de compétitivité et de cohésion sociale »**. Dans cette perspective, **l'égalité femmes-hommes doit s'affirmer comme une priorité stratégique transversale au même titre que le développement durable**. Il apparaît ainsi essentiel de bien appréhender ce positionnement stratégique et de se saisir de cette question.

Le rapport Grésy[1], paru en France en 2010, a relancé le débat sur la question de l'égalité professionnelle en soulignant les nombreuses différences de traitement entre les hommes et les femmes, l'invisibilité des femmes dans les instances de décision, les écarts de rémunération, … Le débat sur les retraites a mis en exergue la fragilité des parcours professionnels féminins du fait des interruptions de carrières, d'un recours plus fréquent au temps partiel, des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes. La récente loi sur les retraites, adoptée le 23 juillet 2010, comporte ainsi un ensemble de dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes et contribuera à une plus forte mobilisation des partenaires sociaux en faveur de l'égalité professionnelle.

Mobilisé sur cette question, le CESER Rhône-Alpes a mis en place en 2008 un groupe d'étude pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Une première note a été publiée en 2010 sur les acteurs mobilisés en Rhône-Alpes en faveur de l'égalité des chances.

La présente contribution est centrée sur la question de l'égalité professionnelle. Elle présente la genèse du principe d'égalité professionnelle et souligne les avancées réglementaires tant en France qu'au sein de l'Union européenne. Elle brosse un état des lieux de l'égalité professionnelle en Rhône-Alpes à travers une analyse des différentes phases qui ponctuent tous les parcours professionnels. Elle souligne pourquoi l'égalité professionnelle doit s'affirmer comme un enjeu stratégique pour Rhône-Alpes et pour l'ensemble des entreprises et organisations et analyse les différents leviers pour promouvoir une politique renforcée en faveur de l'égalité professionnelle.

[1] Brigitte GRESY, Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – 8 juillet 2009

1. La genèse du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sa traduction dans la législation

Pour bien comprendre la genèse des politiques en faveur de l'égalité professionnelle, il convient de se remémorer quelques grandes dates. Celles-ci mettent en exergue la jeunesse du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de sa traduction dans la législation ainsi que le rôle moteur de l'Union européenne.

1.1. De nombreuses avancées réglementaires mais des inégalités qui persistent

A l'origine prévalait un principe de protection de la femme retranscrit dans le code Napoléon puis dans la loi de la République. L'affirmation du principe d'égalité a été tardive, venant bousculer une organisation sociale, des représentations qui sont le fruit de l'histoire. La période d'après-guerre a marqué, en France, un tournant en faveur d'une plus grande égalité. Le mois de mai 1968 a consacré cette rupture d'un point de vue sociologique : on est passé d'un modèle familial patriarcal à un modèle familial dans lequel est prônée l'égalité entre les deux époux.

- 1946, la Constitution, dans l'article 3 de son préambule, énonce que « la loi garantie à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».
- 1946, la notion de salaire féminin, permettant de moins rémunérer les femmes, disparaît.
- 1965, droit à l'activité professionnelle sans autorisation maritale.
- 1972, apparition de la notion « à travail égal, salaire égal ».
- 1975, interdiction de discrimination à l'embauche.

1.1.1. L'inscription de la question de l'égalité professionnelle à l'agenda de la négociation dans les entreprises

Malgré ces avancées réglementaires, les inégalités demeurent prégnantes, notamment dans la sphère professionnelle. A compter de 1983, la question de l'égalité professionnelle a été inscrite à l'agenda de la négociation dans les entreprises. La loi Génisson en 2001, puis la loi sur l'égalité salariale en 2006, sont venues réaffirmer et renforcer ce principe. Mais l'ensemble de ces lois a peu été suivi d'effets.

La loi sur les retraites, adoptée le 23 juillet 2010, comporte dans son article 99 des dispositions qui contribueront à l'amélioration de la situation des femmes car elle pointe l'obligation de réduction des inégalités pendant l'activité, tant en matière de carrière qu'en matière de salaire. La transparence de l'information sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein des entreprises de trois cents salariés et plus, et le dispositif de sanction envisagé en cas d'absence de diagnostic, constituent un levier important d'amélioration dans la voie de l'égalité.

- 13 juillet 1983, la loi Roudy établit l'égalité professionnelle : branches et entreprises doivent effectuer un bilan annuel de situation comparée à partir d'indicateurs définis par décret et sont incitées à négocier.
- 9 mai 2001, la loi Génisson rend obligatoire la réalisation d'un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, et inscrit cette question au calendrier de négociation pour l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés.
- 23 mars 2006, la loi sur l'égalité salariale affirme l'objectif de suppression des écarts de salaire en travaillant sur les causes structurelles : articulation entre vie professionnelle et familiale, accès à la formation continue, … et fixe une échéance pour la signature d'un accord égalité au 31 décembre 2010.
- 23 juillet 2010, la loi sur les retraites instaure le principe d'une pénalité financière pouvant représenter 1% de la masse salariale pour l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés qui ne se soumettraient pas aux obligations.

1.1.2. Une négociation collective encore limitée

Le rapport établit par Brigitte Grésy[2] en 2009 fait état de faibles avancées et du caractère limité de la négociation collective. En 2008, seul 5% des accords de branches ou d'entreprises évoquaient cette question. B. Grésy a notamment pointé l'absence de sanction pénale en cas de manquement aux obligations de négociation.

C'est chose faite depuis le 23 juillet 2010, avec l'adoption de la loi sur les retraites : les entreprises de 50 salariés et plus qui ne seront pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 1er janvier 2012, seront soumises à une pénalité d'un montant maximum de 1% de la masse salariale. On attend cependant encore le décret d'application de cette loi[3].

On peut ainsi escompter une relance de la négociation en faveur d'une plus grande égalité professionnelle. Cependant, une analyse des 400 premiers accords conclus a indiqué que 90% des accords pouvaient être qualifiés d'accords formels, et que seuls 10% partent d'un vrai constat et permettent d'identifier des moyens pour agir.

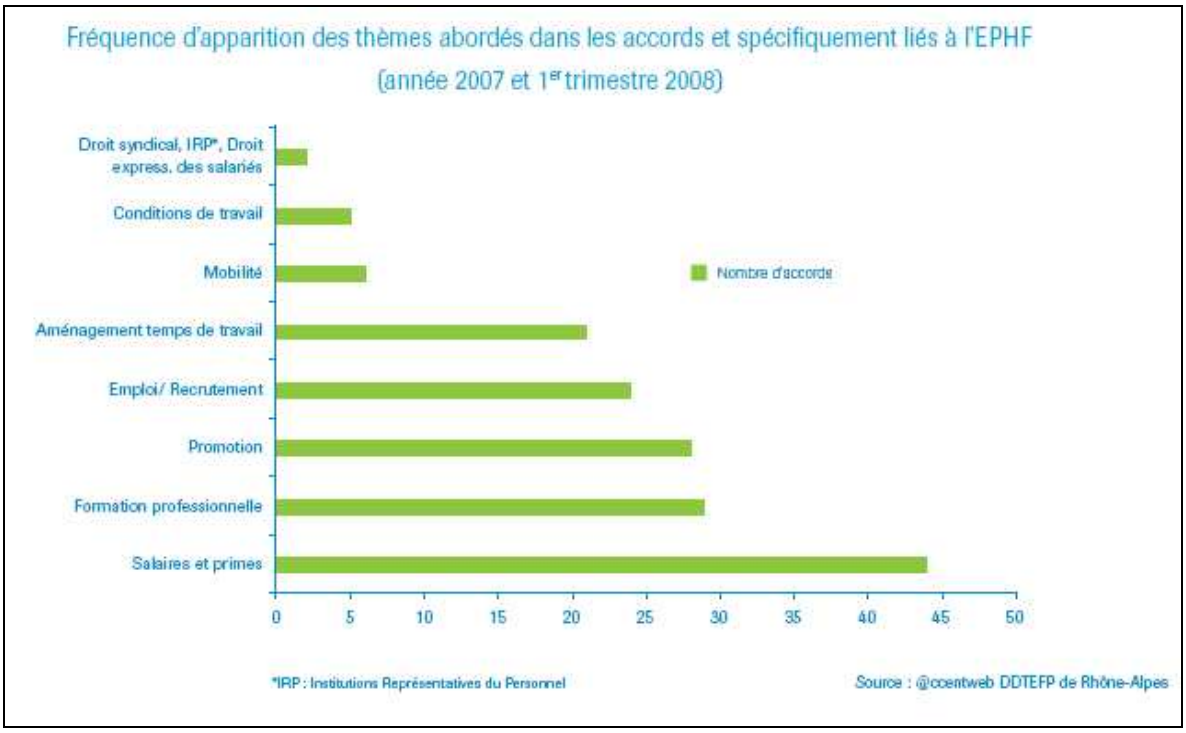
La Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a établi un état des lieux de la négociation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes en Rhône-Alpes en janvier 2009. Cette analyse porte sur un panel de 148 accords étudiés en 2007 et 2008 et fait apparaître que :

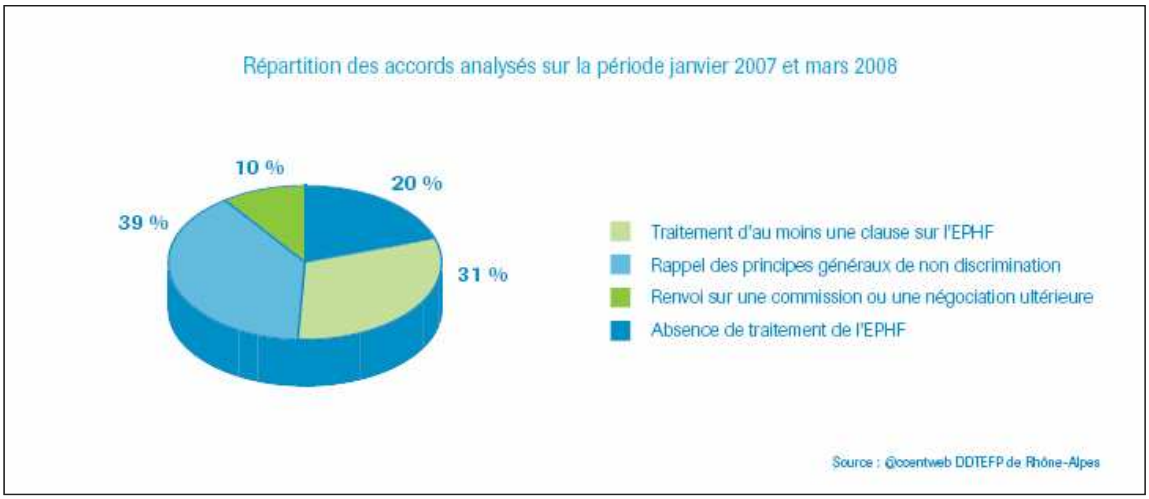
- 102 accords (soit 70%) ne comportaient qu'un simple rappel des principes généraux ou reportaient cette question à une négociation ultérieure, auprès d'un groupe de travail, voire omettaient totalement la question de l'égalité femmes-hommes,
- 46 comportent au moins une clause visant à favoriser l'égalité professionnelle.

Sur ces 46 accords, seuls 18 paraissent répondre pour l'essentiel aux exigences de la loi (12%). Les 28 accords plus partiels ont porté généralement sur le rééquilibrage des salaires en faveur des femmes et sur l'accès à la formation.

[2] Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – établit par Brigitte Grésy – Juillet 2009

[3] Le décret d'application est paru au Journal Officiel le 9 juillet 2011





Au niveau national, comme en Rhône-Alpes, l'enjeu est donc double : amener les entreprises à engager un « rapport de situation comparée » et négocier pour promouvoir l'égalité professionnelle ; aller vers des accords de contenu.

1.1.3. Un label « égalité » pour mettre en lumière et accompagner les entreprises qui s'engagent à promouvoir l'égalité professionnelle

Parallèlement, en 2003, le projet de mettre en lumière et d'accompagner les entreprises engagées dans une démarche égalitaire voit le jour et conduira à la mise en place d'un label « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». En 2009, 46 organismes se sont inscrits avec succès dans cette démarche.

Le label égalité donne des pistes de réflexion concrète pour les entreprises qui souhaitent s'inscrire dans cette démarche à travers 3 grands champs :

- la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture d'organisme : agir sur la culture de l'entreprise,

- la mise en œuvre de l'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management : mettre les ressources humaines et le management au cœur de la démarche pour développer une meilleure gestion des compétences,
- l'application de l'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel : permettre aux pères et aux mères de mieux articuler leur responsabilités professionnelles et personnelles.

En 2006, un référentiel plus adapté aux entreprises de moins de 50 salariés a vu le jour. En 2008, un référentiel spécifique est aussi proposé aux collectivités locales et associations.

1.1.4. L'adoption de mesures spécifiques pour renforcer la place des femmes dans les instances dirigeantes

Un autre chantier a été ouvert récemment, celui de la place des femmes dans les instances dirigeantes. La loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, adoptée le 27 janvier 2011, prévoit que la proportion des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance de chaque sexe ne pourra être inférieure à 40% dans les conseils d'administration (ou les conseils de surveillance) des sociétés cotées et sociétés d'au moins 500 salariés permanents et présentant un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros, à compter du 1er janvier 2017, avec une étape de 20% à l'issue de la première assemblée générale ordinaire qui suit le 1er janvier 2014. Les entreprises concernées disposeront d'un délai de 5 ans pour s'adapter aux dispositions de la loi. Le non respect de ces quotas entraînera la nullité des nominations et la suppression temporaire des jetons de présence.

Ces diverses lois affirment le principe d'égalité en explorant différents leviers : la négociation collective en entreprise, la mise en place de mesures spécifiques pour compenser les inégalités. Ces différentes approches ont, pour partie, été promues par l'Union européenne, qui a joué un rôle majeur d'impulsion au cours des dernières décennies.

1.2. Le rôle d'impulsion de l'Union européenne

- En 1958, le traité de Rome consacre le lien entre égalité des droits et égalité des rémunérations.
- En 1992, le traité de Maastricht ajoute la notion de travail de même valeur et ouvre la possibilité d'adopter des mesures spécifiques en faveur du sexe sous-représenté pour compenser les désavantages dans la carrière professionnelle.
- En 1997, le traité d'Amsterdam consacre le principe de « Gender mainstreaming » ou d'approche intégrée de l'égalité femme-homme.
- En 2010, la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) qui a été adoptée met en exergue la contribution de l'égalité des genres à la croissance économique ainsi qu'au développement durable et défend la mise en place d'une dimension d'égalité des genres dans la stratégie Europe 2020.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental, une valeur commune de l'Union européenne. Un corps important de textes législatifs européens est consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit principalement de dispositions des traités et de directives concernant l'accès à l'emploi, l'égalité de rémunération, la protection de la maternité, le congé parental, la sécurité sociale et les régimes professionnels de sécurité sociale, la charge de la preuve dans les affaires de discrimination et le travail indépendant. La retranscription de ces dispositions européennes dans les droits nationaux a été un facteur de progrès.

L'Union européenne a contribué, au cours du dernier quart du XXème siècle, à une meilleure prise en compte de l'enjeu de l'égalité entre les femmes et hommes et à la mise en œuvre d'une politique active. Dès la fin des années 90, elle a promu **une double approche visant à intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des politiques conduites (« gender mainstreaming») et à prendre des mesures spécifiques en faveur de l'émancipation des femmes**. La « stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 » adoptée en 2010, marque une nouvelle inflexion : l'égalité entre les femmes et les hommes est mise en avant comme **une condition nécessaire pour la réalisation des objectifs de croissance, d'emploi et de cohésion sociale**. Ce positionnement a été réaffirmé dans la Stratégie Europe 2020 qui pointe la nécessité de faire appel plus largement et plus efficacement au potentiel des femmes et à leur réservoir de talents et **fixe un objectif d'accroissement de la participation des femmes et des hommes au marché du travail**.

La réponse française aux orientations de la Stratégie Europe 2020 cible en premier lieu les jeunes et les seniors, mais évoque aussi, dans un deuxième temps, le fait que l'inégalité entre les hommes et les femmes face aux perspectives d'emploi est un facteur pénalisant pour la croissance. La Stratégie Europe 2020 va certainement contribuer à affirmer le rôle économique des femmes au cours de la prochaine décennie. Les acteurs régionaux ont un rôle déterminant à jouer pour promouvoir une plus grande égalité professionnelle. Dans une telle perspective, il est apparu important de brosser un état des lieux de l'égalité professionnelle en Rhône-Alpes.

2. Malgré l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, les inégalités persistent

Nous avons ainsi voulu porter un regard sur les différentes phases qui ponctuent tous parcours professionnels, partant des choix d'orientation et de formation initiale pour évoquer l'entrée dans la vie active, la trajectoire professionnelle marquée par l'arrivée des enfants, l'accès à la formation continue, à une juste rémunération, à des postes de responsabilité et éventuellement la création d'entreprise. Nous avons aussi souhaité consacrer une partie à l'analyse du risque de rupture et de pauvreté qui malheureusement touche plus durement un certain nombre de femmes depuis quelques années.

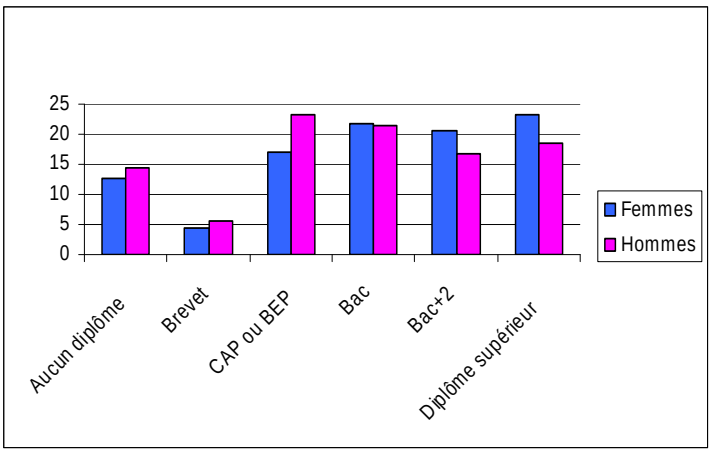
La bonne appréhension des enjeux liés à l'égalité professionnelle se heurte, pour partie, à un manque de recueil et d'analyse de données statistiques genrées à l'échelle régionale. Nous aurons l'occasion de revenir sur ce point dans nos préconisations. L'état des lieux présenté ci-dessous s'appui autant que possible sur des données régionales mais fait ainsi aussi référence à des travaux conduits au niveau national pour dresser une analyse plus complète.

L'égalité femmes-hommes nécessitant de rompre avec certaines habitudes, nous avons fait le choix de bouleverser les codes de couleurs. Les données concernant les femmes seront ainsi présentées en bleu et celles concernant les hommes en rose.

2.1. Les filles réussissent mieux à l'école que les garçons mais les choix d'orientation demeurent très sexués

En début de vie active, près de 15% des garçons n'ont aucun diplôme et cette proportion diminue peu depuis 1999. En revanche, la proportion des filles sans diplôme continue de régresser : en 2008, 13% des jeunes femmes sont sans diplôme. En 2009, 54% des bacheliers en Rhône-Alpes sont des bachelières.

Diplôme le plus élevé selon le sexe
en Rhône-Alpes, tranche d'âge 24-25 ans

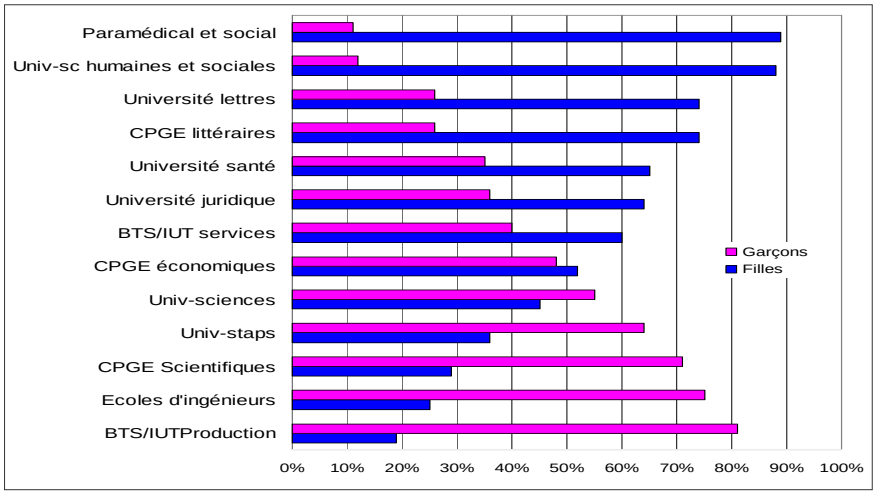


Les jeunes femmes sont aussi aujourd'hui plus nombreuses à poursuivre des études supérieures. 45% d'entre elles disposent d'un bac +2 ou plus contre 35% des jeunes hommes.

Cependant, on observe des différences majeures dans les choix d'orientation.

Si les filles se répartissent de façon assez équilibrée entre les 3 bacs généraux, les garçons investissent massivement la série S (scientifique). Dans les séries technologiques, les choix des filles et des garçons sont encore plus différenciés : 91% des filles s'orientent dans le domaine des services et seulement 9% font le choix de la production. Inversement, mais dans une proportion moindre, 62% des garçons s'orientent vers les métiers de la production et 38% vers les services.

Répartition des nouveaux bacheliers dans le supérieur en Rhône-Alpes (rentrée 2009)



Source : Mission académique égalité

Les différences d'orientation entre filles et garçons apparaissent aussi très marquées dans l'enseignement supérieur. Les filles demeurent très nombreuses dans les sciences humaines et les filières littéraires. Elles sont en revanche minoritaires en sciences fondamentales et surtout au sein des écoles d'ingénieurs.
Diverses recherches ont mis en évidence les mécanismes de perpétuation des inégalités sexuées d'orientation. Les imaginaires sociaux attachés aux métiers et aux fonctions sont tenaces. Il apparaît ainsi essentiel d'agir sur les représentations liées aux métiers pour **ouvrir le champ des possibles**.

Des noms de métiers, de fonctions pas si anodins qu'ils en ont l'air.
Une expérience a été conduite pour mesurer l'impact de l'intitulé des métiers sur les choix d'orientation. Cette expérience a démontré que le simple fait de veiller à présenter les métiers au féminin et au masculin permettait d'ouvrir le champ des possibles.

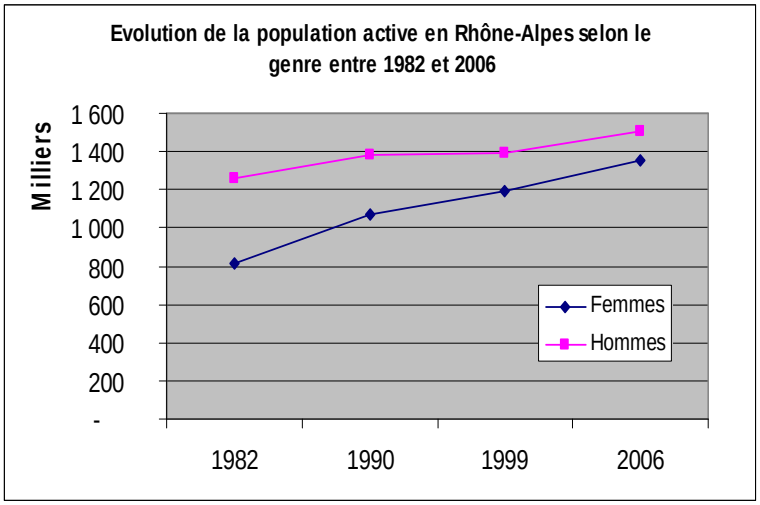
2.2. L'entrée dans la vie active : un « plancher qui se révèle très collant »

Les 40 dernières années ont indéniablement été marquées par l'entrée des femmes sur le marché du travail. Les femmes représentent aujourd'hui un peu plus de 47% de la population active en Rhône-Alpes comme en France.

Evolution de la population active selon le genre en Rhône-Alpes

	Hommes	Femmes	% de femmes dans la population active	Comparaison avec la France
1982	1 258 287	811 983	39,2	40,8
1990	1 381 474	1 065 394	43,5	43,7
1999	1 393 614	1 190 164	46,1	45,9
2007	1 519 527	1 369 828	47,4	47,6

Source : INSEE



L'INSEE indique, dans une note[4] parue en 2010, que la réussite croissante des filles en matière de formation favorise aujourd'hui leur insertion professionnelle. Depuis 2007, les jeunes femmes ont même un léger avantage en matière de chômage grâce à leur niveau de formation plus élevé que celui des hommes. Toutefois, à niveau de diplôme identique, le taux de chômage des jeunes femmes reste souvent plus élevé et leurs salaires sont inférieurs à ceux des hommes (de l'ordre de 5%).
Les québécois ont illustré ces constats en développant le concept de « plancher collant » qui retiendrait les femmes dès leurs premiers pas dans la vie active.

Fait marquant, les jeunes filles s'orientent vers un nombre plus restreint de secteurs d'activité et de métiers.

[4] Note de l'INSEE « Femmes et hommes en début de carrière : les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire» - Février 2010

L'entrée des femmes sur le marché du travail a été concomitante avec le phénomène de tertiairisation de l'activité économique. Ceci explique en partie le fait que les femmes sont aujourd'hui surreprésentées dans le secteur des services et notamment dans le domaine des services aux personnes, mais pas uniquement.

Seuls les métiers du commerce présentent un taux d'emploi féminin et masculin équivalent. L'enjeu de la mixité demeure prégnant dans l'ensemble des autres filières.

Pourcentage d'emploi salarié féminin
selon le secteur d'activité en Rhône-Alpes

	Pourcentage d'emploi salarié féminin
Agriculture, sylviculture, pêche	27%
Construction	9%
Commerce	48%
Services	55%
Industrie manufacturière	29%
Autres industries	36%
Total	**46%**

Source : Insee Rhône-Alpes - DADS 2007

Les femmes occupent dans une large majorité des postes d'employées. Seuls 32% des emplois de cadres et 13% des emplois de chefs d'entreprise sont occupés par des femmes.

Pourcentage d'emploi salarié féminin
par catégories socioprofessionnelles en Rhône-Alpes

Catégories socioprofessionnelles	Pourcentage d'emploi salarié féminin
Agriculteurs (salariés)	25%
Chefs d'entreprise	13%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	32%
Professions intermédiaires	49%
Employés	74%
Ouvriers	21%
Total	**46%**

Source : Insee Rhône-Alpes - DADS 2007

Le Conseil économique social et environnemental (CESE)[5] indique que 11 des 86 familles professionnelles regroupent près de la moitié des emplois occupés par les femmes (49.8%). A titre de comparaison, les onze premières familles occupées par les hommes regroupent 35.2% de leurs emplois. Ce phénomène de concentration semble même s'aggraver dans la période récente en France : les 6 familles professionnelles les plus féminisées rassemblaient 52% des femmes en 1983 et 61% en 2002.

[5] Rapport du CESE « 1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française »

Les choix d'orientation, puis d'entrée dans la vie active, impactent ainsi très fortement les futures carrières.

Données nationales

Tableau A1 • **Les 10 familles professionnelles (Fap) où les femmes sont les plus nombreuses** En %

	Ensemble en milliers)	Femmes	% femmes dans Fap	% dans l'emploi des femmes
T40 : Agents d'entretien	1 102	794	72,1	6,8
W00 : Enseignants	1 114	723	64,9	6,2
R10 : Vendeurs	893	677	75,8	5,8
P00 : Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	807	588	72,9	5,0
L00 : Secrétaires	508	497	97,9	4,2
V00 : Aides-soignants	495	458	92,5	3,9
L20 : Employés administratifs d'entreprise	551	435	78,9	3,7
V10 : Infirmiers, sages-femmes	487	433	88,9	3,7
T21 : Aides à domicile et aides ménagères	438	429	98,0	3,7
V40 : Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	598	400	66,9	3,4
Total des familles professionnelles citées	**6 993**	**5 434**	**77,7**	**46,4**
Ensemble	**25 174**	**11 700**	**46,5**	**100,0**

Sources : Insee, Enquête emploi 2006.

Tableau A2 • **Les 10 familles professionnelles (Fap) où les hommes sont les plus nombreux** En %

	Ensemble en milliers)	Hommes	% d'hommes dans Fap	% dans l'emploi des hommes
J30 : Conducteurs de véhicules	761	694	91,2	5,2
B40 : Ouvriers qualifiés bâtiment, second œuvre	607	592	97,5	4,4
A00 : Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	677	489	72,2	3,6
G10 : Techniciens et agents de maîtrise maintenance et organisation	500	443	88,7	3,3
W00 : Enseignants	1 114	391	35,1	2,9
J10 : Ouvriers qualifiés manutention	455	389	85,4	2,9
P40 : Armée, police, pompiers	429	380	88,6	2,8
E10 : Ouvriers qualifiés industries de process	468	369	78,9	2,7
R40 : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	479	360	75,2	2,7
R20 : Attachés commerciaux et représentants	507	327	64,5	2,4
Total des familles professionnelles citées	**5 996**	**4 434**	**73,9**	**32,9**
Ensemble	**25 174**	**13 467**	**53,5**	**100,0**

Sources : Insee, Enquête emploi 2006.

2.3. Les trajectoires professionnelles

2.3.1. Un recours toujours plus important au temps partiel

En France, le recours au temps partiel s'est développé de manière significative depuis le début des années 90. La proportion de l'emploi salarié à temps partiel est ainsi passée de 7% en 1980, à 12% en 1990, puis à 17,3% en 1997, pour atteindre son niveau le plus élevé en 1998 (18%). Selon les enquêtes annuelles de recensement de l'INSEE de 2004 à 2006, il s'établit aujourd'hui en Rhône-Alpes à 19,7% (soit 2 points de plus qu'au niveau national) et concerne donc près de 446 000 actifs sur les 2 268 000 actifs recensés en 2007.

Le travail à temps partiel est très majoritairement féminin. 81% des personnes travaillant en Rhône-Alpes à temps partiel sont des femmes.

Une étude conduite par la DREES[6] en 2010 souligne que les politiques familiales ont eu pour effet une progression durable du temps partiel au-delà de la durée de perception de l'allocation. Les mères d'un enfant de moins de 9 mois s'arrêtent plus souvent mais reprennent un travail dès la fin des droits. Les mères de 2 enfants ou plus conservent plus souvent un emploi à temps partiel afin de mieux concilier vie familiale et professionnelle, ceci par choix ou par nécessité. 97% des bénéficiaires du Complément libre choix d'activité sont des femmes.

Exploitation du recensement 2007 en Rhône-Alpes

	Pourcentage de femmes à temps partiel	Pourcentage d'hommes à temps partiel
Moins de 20 ans	52%	31%
20 à 24 ans	32%	14%
25 à 39 ans	30%	5%
40 à 54 ans	33%	4%
55 à 64 ans	34%	9%
65 ans ou plus	42%	34%
Ensemble	**32%**	**7%**
% en France	**29%**	**7%**

Selon le rapport Grésy[7], 9 salariés à temps partiel sur 10 travaillent dans le secteur tertiaire. Les activités les plus utilisatrices de ce type d'emploi sont le commerce, l'éducation, la santé et l'action sociale, l'administration et surtout les services aux particuliers. Les emplois à temps partiel sont plus précaires et globalement moins qualifiés que les emplois à temps complet. Alors qu'en moyenne en 2007, 12.6% des salariés rhônalpins étaient sous contrat à durée déterminée ou d'intérim, c'était le cas de 20.1% des temps partiels (soit 2 points de plus qu'au niveau national). La durée du travail à temps partiel est en moyenne de 23.5 heures. Le temps partiel joue aussi un rôle d'ajustement en période de crise.

Temps partiel subi

Les enquêtes qualitatives menées par l'INSEE au niveau national indiquent qu'un tiers environ des femmes concernées subissent plus qu'elles ne choisissent ce mode d'activité. Le « choix » est en effet souvent contraint par l'inégal partage des tâches dans la famille et l'insuffisance des dispositifs permettant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que par l'offre d'emploi à temps partiel qui perdure, prégnante dans certains secteurs d'activité.
Le CESE[8] indique, dans son avis sur les femmes face au temps partiel, que **« choisi ou subi, le travail à temps partiel participe aux inégalités entre les femmes et les hommes**… Le point névralgique des politiques d'égalité demeure l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale, sociale et personnelle ». Il ouvre deux principales pistes : mieux prendre en compte la conciliation des temps de vie dans l'entreprise ; faciliter la sécurisation et la réversibilité du temps partiel.

[6] Etude et Résultats n°726 « L'activité des mères de jeunes enfants depuis la mise en place du Complément libre choix d'activité » - mai 2010- Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, Ministère de la santé et des sport, Ministère du budget

[7] Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Brigitte GRESY 6 Juillet 2009

[8] Conseil économique, social et environnemental national

Focus sur le secteur des services à la personne en Rhône-Alpes

Le secteur des services à la personne mérite une attention particulière. En effet, il occupe un peu plus de 11% de la population active féminine, 90% de ces emplois sont occupés par des femmes et il se caractérise par un fort recours au temps partiel. De plus, le développement de l'offre de services est essentiel pour permettre aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Une étude conduite par l'INSEE Rhône-Alpes[9] souligne que les services à la personne en Rhône-Alpes présentent une marge de progression importante. En effet, employant près de 85 600 salariés, ce secteur représente seulement 3,8% de l'emploi salarié régional, alors que ce taux dépasse 6% dans plusieurs régions du pays. Cependant, la situation est très diversifiée selon les différents territoires qui composent la région. À l'échelle des zones d'emploi de Rhône-Alpes, on retrouve les caractéristiques liées aux deux marchés des services à la personne. Les zones de Crest-Die, Aubenas et Loire-centre sont bien pourvues car elles bénéficient de la présence d'une population âgée. D'autres zones, à dominante urbaine, comme Lyon et le sillon alpin, sont plutôt concernées par l'autre type de clientèle, celle des ménages actifs disposant d'un niveau de revenu élevé. Les territoires de Saint-Étienne, de la Maurienne ou de Drôme-Ardèche centre (Valence) qui ont une population plutôt âgée et ne sont pas bien pourvues en emplois dans ce secteur devraient connaître une marge de progression à l'avenir, sous réserve que les dispositifs de réduction fiscale ou d'aide sociale permettent à la population d'y avoir recours.

2.3.2. Les femmes connaissent plus d'interruptions de carrière[10]

L'enquête nationale sur l'activité professionnelle de 2006 est une des rares ressources qui apporte un éclairage sur les salaires et les interruptions de carrière des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

En 2006, 55% des salariés et 69% des salariées ont connu au moins une période de chômage ou d'inactivité depuis leur premier emploi. Ces interruptions de carrière peuvent être nombreuses et causées par plusieurs motifs. Dans l'ensemble, 46% des salariés et 52% des salariées ont connu une période de chômage ; 28% des femmes se sont arrêtées pour s'occuper des enfants ; 18% des hommes et des femmes se sont arrêtés pour d'autres raisons (santé, …).
La durée moyenne d'interruption est beaucoup plus longue pour les femmes que pour les hommes. Cette durée est particulièrement longue lors d'interruptions liées à la garde des enfants.
Les mères salariées peu qualifiées (employées et ouvrières) sont 2 fois plus nombreuses à s'être arrêtées pour s'occuper des enfants que les mères cadres (42% contre 21%) et se sont absentées pour une durée plus longue.

L'arrivée d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines. Devenir père, ne semble pas, par contre, avoir de répercussion sur la situation professionnelle des hommes.

[9] Lettre de l'INSEE n°134 - Services à la personne en Rhône-Alpes, des marges de progression importantes – Novembre 2010

[10] Note de la DARES n°011 – « Interruption de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 » Février 2010

Part des salariés ayant connu des interruptions de carrière et durées moyennes d'interruption, par sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Part des salariés ayant connu au moins une interruption de carrière (en %)	55	69	61
Motifs des interruptions de carrière (en %)			
Chômage	46	52	49
S'occuper de ses enfants	2 *	28 *	13 *
Une autre raison	18	17	18
dont maladie	*13*	*11*	*13*
formation	*2*	*3*	*3*
raison personnelle	*2*	*2*	*2*
suivre ou aider son conjoint	*0*	*1*	*0*
Répartition des salariés qui se sont arrêtés de travailler selon la durée totale moyenne des interruptions (en %)			
Un an ou moins	66	43	43
Plus d'un an à trois ans	26	28	28
Plus de trois ans	8	29	29
Total	100	100	100
Durée totale moyenne des interruptions			
...dues au chômage	1 an et 2 mois	1 an et 6 mois	1 an et 4 mois
...pour s'occuper de ses enfants	1 an et 10 mois	4 ans et 6 mois	4 ans et 3mois
...pour une autre raison	11 mois	1 an et 4 mois	1 an et 1 mois
Durée totale moyenne d'interruption	**1 an et 4 mois**	**3 ans et 3 mois**	**2 ans et 2 mois**

Source : Ecmos 2006 et enquête sur l'activité professionnelle, Insee-DARES

L'enquête ERFI[11] conduite en 2009 à l'échelle nationale souligne que l'arrivée des enfants accentue le déséquilibre du partage des tâches entre hommes et femmes. Les femmes assument en grande partie les responsabilités familiales et les hommes les responsabilités professionnelles.
Les représentants des CIDFF témoignent de la difficulté de reconstruire un équilibre familial à l'issue d'un congé parental indiquant qu'il n'est pas rare qu'une reprise d'emploi insuffisamment préparée se traduise au bout de quelques mois par une rupture de contrat de travail.

Le débat qui s'ouvre dans les entreprises en faveur d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle porte, certes, en premier lieu sur les femmes (amélioration des conditions de travail et de retour suite au congé maternité, neutralisation du congé maternité en matière de rémunération, …) mais a aussi permis d'évoquer la question de la paternité. L'entreprise reconnaît qu'elle contribue à une reproduction des rôles dévolus à chaque sexe et qu'elle peut donner un signal pour permettre une évolution. L'étude relative à la place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle conduite par l'ORSE[12] met en évidence 3 niveaux d'engagement :

- un premier degré d'engagement qui se situe dans le discours, l'affirmation de principe,
- un deuxième degré d'engagement qui se traduit par des mesures spécifiques de sensibilisation des hommes aux dispositifs parentaux,
- un troisième niveau d'engagement qui se traduit par des actions concrètes.

Signe encourageant, 63% des accords égalité conclus en 2010 prévoient aujourd'hui un maintien de salaire lors du congé paternité. Cette question est aujourd'hui largement reprise au niveau national avec la proposition d'allongement de la durée du congé de paternité.

[11] Enquête « Etude des relations familiales et intergénérationnelles » menée par l'INED sur la répartition des tâches ménagères et de leur répartition.

[12] Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises – étude conduite en mars 2011 à partir de 165 accords d'entreprise.

2.3.3. Un inégal accès à la formation continue

L'analyse des bénéficiaires des différents dispositifs régionaux de formation continue met en évidence des différences importantes en termes d'accès aux formations :

- bénéficiaires de Conventions individuelles de formation (formations longues): 36% de femmes,
- stagiaires au titre de la Promotion sociale et professionnelle (formations courtes) [13] : 71% de femmes,
- bénéficiaires salariés de Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) : 27% de femmes.

Au-delà de ces quelques chiffres qui dénotent des différences notables, on manque cruellement de données sexuées pour mesurer et analyser les conditions d'accès des femmes à la formation professionnelle et à l'emploi à l'échelle régionale et encore plus à l'échelle des CTEF. Cette absence de données analytiques ne permet pas d'objectiver les écarts constatés. Pourtant, une telle analyse permettrait de mieux adapter l'offre de formation et d'insertion sur chaque territoire.

L'enquête Formation continue réalisée au niveau national par le CEREQ et l'INSEE souligne qu'en 2006, hommes et femmes salariés se forment dans des proportions comparables : 45% contre 43%. La probabilité de se former, toutes choses égales par ailleurs, augmente avec le niveau d'études initiales et le niveau de catégorie socioprofessionnelle et baisse à mesure que l'âge s'élève, dans des proportions comparables pour les hommes et les femmes. Cependant, ces moyennes cachent une différence notable : pour se former, les femmes réorganisent leur vie professionnelle deux fois plus souvent que les hommes et indiquent plus souvent que cette réorganisation a un coût. Or, c'est au moment où la charge familiale est la plus lourde, que se joue l'essentiel de la carrière, y compris en termes de formation. Il apparaît ainsi important d'envisager des mesures d'accompagnement qui permettent à toutes et tous de s'engager dans une formation.

2.3.4. Une succession de plafonds et parois de verre qui freine l'ascension des femmes

Diverses études mettent en évidence l'existence de **« plafonds et parois de verre »** qui freinent, voire bloquent l'ascension des femmes et leur accession à des postes de responsabilité.
Plusieurs facteurs semblent jouer :

- les choix de filières : les femmes se concentrent sur un petit nombre de métiers, et changent moins souvent de filière. Or, pour devenir responsable ou cadre supérieur, il faut généralement justifier d'un certain parcours, d'une diversité d'expériences (filière technique et administrative).
- les contraintes familiales réelles ou supposées : plus souvent que les hommes, les femmes sont susceptibles d'être contraintes pour raison familiale. En France, les personnes ayant un potentiel sont détectées vers 30 ans, or c'est justement l'âge moyen de l'arrivée d'un premier enfant pour les femmes.
- des freins psychologiques : les femmes se projettent moins dans une fonction dirigeante.
- des discriminations : accéder à un même niveau de responsabilité exige souvent plus d'investissements pour une femme que pour un homme.

[13] La Promotion sociale et professionnelle : actions qualifiantes de la Région Rhône-Alpes qui s'adresse aux salariés les plus fragilisés au regard de l'emploi, aux bénévoles et aux demandeurs d'emploi connaissant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. Elle permet d'accéder à une qualification professionnelle reconnue ou d'acquérir des compétences par une démarche volontaire et personnelle.

Le vivier de femmes pouvant prétendre à un poste de responsabilité supérieure s'avère de ce fait proportionnellement de plus en plus réduit à mesure que l'on monte dans la hiérarchie.

2.3.5. A un niveau de responsabilité équivalent, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes

Salaires mensuels nets moyens en Rhône-Alpes selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2008

	Hommes	Femmes	Ecart en %	Données nationales
Chefs d'entreprises	6129	3769	-38,5%	-23.4%*
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3992	2619	-34,4%	
Professions intermédiaires	2074	1595	-23,1%	-12.5%
Employés	1228	1098	-10,6%	-5.7%
Ouvriers	1350	1048	-22,4%	-17.5%
Total	**1901**	**1316**	**-30,8%**	**-19.2%**

* y compris chefs d'entreprises *Source : DADS 2008*

Les écarts sont marqués surtout chez les chefs d'entreprises, les cadres et chez les ouvriers. **Ils sont plus importants en Rhône-Alpes que dans le reste de la France.**

L'étude réalisée par la DARES[14] en février 2010, met en évidence les différences de parcours professionnels entre femmes et hommes et analyse leur impact sur les salaires. À caractéristiques données, les femmes au parcours non interrompu ont un salaire horaire en moyenne inférieur de 17% à celui de leurs homologues masculins. Si près d'un tiers de cet écart peut être expliqué, il semble qu'il soit en grande partie le reflet de pratiques ou processus inégalitaires et discriminatoires.

2.4. L'entrepreneuriat au féminin

Seuls **35% des créateurs et repreneurs d'entreprise en Rhône-Alpes sont des femmes** (30% à l'échelle nationale). Constat plus inquiétant, cette proportion semble n'avoir que peu varié au cours des vingt dernières années. Malgré ce constat de départ, **l'entrepreneuriat au féminin ne fait pas l'objet d'une analyse spécifique en Rhône-Alpes**. Notre étude restera principalement basée sur des enquêtes menées au niveau national.

L'Agence pour la création d'entreprise a conduit une étude sur la création d'entreprises et les femmes en 2007. Celle-ci permet de poser un certain nombre de constats et de lever des idées fausses :

- les femmes ont moins que les hommes l'intention de créer une entreprise : les hommes sont 1,5 à 2 fois plus nombreux que les femmes à déclarer avoir envie de créer une entreprise ;
- les femmes priorisent la reprise à la création : en 2002, 29% des créateurs étaient des créatrices, 26% des créations pures étaient portées par les femmes et 36% des reprises d'entreprises ;

[14] Note « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 » - février 2010 – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

- 77% des activités créées ou reprises sont situées dans le secteur des services (commerce de détail, services aux personnes et aux entreprises). La présence des femmes créatrices est très faible dans les autres secteurs (construction 7%) ;
- les femmes, de part leur parcours professionnel, sont moins bien préparées que les hommes pour créer ou reprendre une entreprise : 55% des femmes ont une expérience professionnelle en lien avec leur projet de création-reprise contre 65% des hommes ; 20% ont été au préalable cadre ou agent de maîtrise contre 30% des hommes. 21% étaient inactives avant de créer leur activité, contre 13% des hommes ;
- les femmes affichent moins d'ambition que les hommes en termes de nombre de création d'emploi notamment ;
- elles préparent d'avantage leur création ou reprise ;
- les créatrices réussissent aussi bien que les créateurs : le taux de pérennité à 3 ans des entreprises créées ne fait pas apparaître de différences majeures.

La question de l'accès aux capitaux (apport personnel et prêt bancaire) n'apparaît pas comme un frein. Ce point doit cependant être nuancé en soulignant que les ressources des créatrices sont plus souvent limitées que celles des créateurs entraînant un plan de financement initial et des prêts bancaires réduits. Il faut aussi pointer le rôle majeur du Fonds de soutien aux initiatives des femmes (FSIF) géré par les Délégations aux droits des femmes et à l'égalité.

Les réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise apparaissent plus ou moins mobilisés sur cette question.

Le réseau régional « CRAIRA » indique qu'en 2010, sur les 2037 créateurs et créatrices aidés par **les plateformes de Rhône-Alpes**, 40% sont des femmes. Ce pourcentage progresse depuis quelques années traduisant la mobilisation des acteurs. Rhône-Alpes Initiative et Rhône-Alpes Active organisent, notamment depuis 2010, un concours pour promouvoir **l'entrepreneuriat «o féminin »**. 7 catégories ont été définies par les organisateurs pour encourager la création d'entreprise par les femmes dans les quartiers sensibles, les territoires ruraux, mais aussi pour mettre en lumière ces femmes qui innovent ou mettent en place des projets qui connaissent une croissance remarquable, celles qui ont eu un parcours particulièrement audacieux ou qui s'engagent dans un métier typiquement masculin. Le concours Initiatives au féminin **permet de promouvoir l'entrepreneuriat au féminin à travers une présentation de parcours réussis**.

Les CIDFF accompagnent également la création d'entreprise par les femmes éloignées de l'emploi : 150 personnes sont accompagnées chaque année et environ 40 projets débouchent sur une création. 82% des femmes accompagnées pour un projet de création d'activité sont éloignées de l'emploi (72% au chômage et 10% sans activité). Le délai moyen d'accompagnement pour ces projets est supérieur à un accompagnement classique. Les enquêtes réalisées font apparaître des motivations différentes entre hommes et femmes (être indépendante, créer son propre emploi).
Les projets sont souvent de moindre envergure. Les femmes créatrices sont plus souvent confrontées à la question de l'articulation des temps entre vie professionnelle et vie familiale, une moindre confiance en soi, un plus grand isolement.

Le CIDFF du Rhône, en partenariat avec le CTEF du Grand Lyon Centre Est et Nord (GLYCEN) a conduit une action ciblée sur les femmes des quartiers et mis en place un accompagnement renforcé en termes de compétences (binôme composé d'un conseiller économique et d'un conseiller psychosocial) et de durée (la durée moyenne des accompagnements a été de 17 mois) pour répondre aux besoins spécifiques des femmes les plus éloignées de l'emploi.

Ce travail des conjoint(e)s qui reste trop souvent caché

Pendant des années, la situation des femmes d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise, a été complètement ignorée. Le travail dans l'entreprise n'était pas reconnu comme tel, mais assimilé à une entraide familiale, sans rémunération, sans droit dans l'entreprise, sans couverture sociale digne de ce nom. La situation du conjoint, pour la plupart des femmes, était particulièrement injuste, voire grave car en cas de veuvage ou de divorce, il se trouvait sans emploi et souvent sans ressources. Grâce à la détermination de femmes d'artisans et de commerçants, à partir des années 1970, en particulier sous l'égide de l'UPA, et avec l'aide d'autres organisations représentant ce secteur, des lois ont été votées pour améliorer la situation des conjoints. La loi du 10 juillet 1982 fait date car elle a offert la possibilité de choisir entre trois statuts assortis de droits sociaux et juridiques : des statuts de conjoint salarié, conjoint collaborateur et conjoint associé.

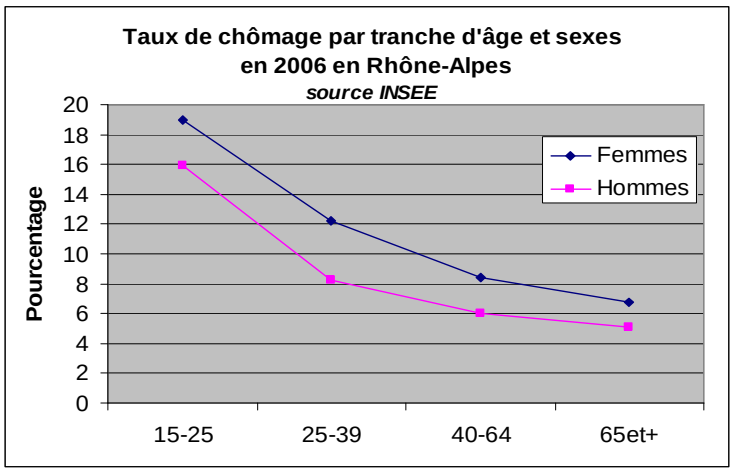
Malgré la publication de cette loi, trop de femmes sont restées sans statut par tradition familiale, nécessité économique ou méconnaissance des statuts et des droits qui y sont liés. Les organisations professionnelles, conscientes que les dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur n'étaient pas suffisants ont revendiqué auprès des pouvoirs publics la nécessité d'instaurer un statut obligatoire ouvrant droit à une véritable protection sociale, à l'ensemble des conjoints.

La loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises prévoit de nombreuses mesures ayant pour but d'améliorer la situation du conjoint du chef d'entreprise, notamment en lui imposant de choisir un statut parmi l'un des trois prévus par la loi du 10 juillet 1982. Il a fallu attendre les décrets d'application de cette loi pour voir à compter du 1er juillet 2007, s'imposer ce texte pour le bien des femmes participant de manière régulière à l'activité de l'entreprise. Force est de constater malheureusement, qu'à ce jour très peu de progrès ont été obtenus.

2.5. Les effets de la crise et le risque de pauvreté

2.5.1. La crise a eu pour effet de renforcer la tendance structurelle de sous-emploi des femmes

Depuis 25 ans, en France et en Rhône-Alpes, les taux de chômage des femmes et des hommes en début de vie active se sont rapprochés. L'écart demeure cependant plus marqué entre 25 et 39 ans lors de l'arrivée des enfants.

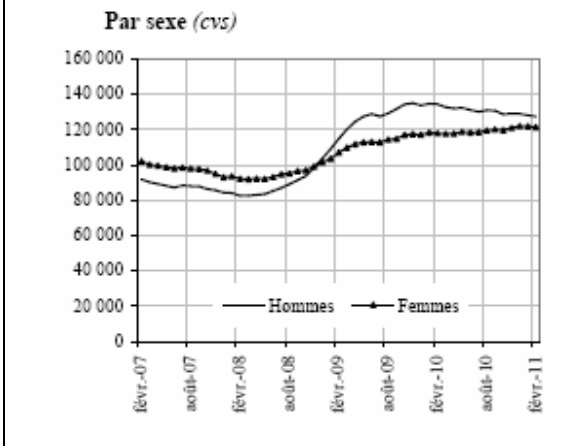
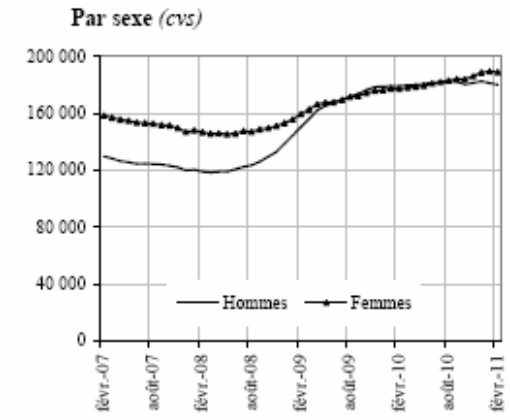


L'impact de la crise économique sur l'emploi s'est fait sentir en Rhône-Alpes dès le milieu de l'année 2008 avec une forte augmentation du chômage des jeunes et des hommes. Fait marquant, à partir de novembre 2008, les demandeurs d'emploi (catégorie A) ont été plus nombreux que les demandeuses d'emploi. En effet, les femmes occupent majoritairement des emplois dans des secteurs – comme le tertiaire – moins atteints par la récession dans le passé récent et, moins menacés dans un avenir proche.

Pourtant, à y regarder de plus près, il apparaît que les évolutions sont bien moins favorables qu'il n'y paraît de prime abord : l'ajustement s'est fait pour les femmes par l'extension du sous-emploi. Ainsi, si on porte un regard sur les personnes inscrites au chômage et qui travaillent en activité réduite (catégories A, B, C), on observe une augmentation tant pour les hommes que pour les femmes et alors que les derniers chiffres traduisent une stabilisation du taux de chômage pour les hommes, le taux de chômage partiel ou total des femmes continue d'augmenter.

Les effets de la conjoncture ont ainsi renforcé les tendances structurelles de travail à temps partiel de nombreuses femmes.

Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en novembre 2010

Catégorie A Actes positifs de recherche d'emploi Sans emploi	Catégorie A, B, C Actes positifs de recherche d'emploi Activité réduite ou sans emploi
	

Source : STMT : Pôle emploi, DARES. Cvs : DIRRECTE, DR Pôle emploi

2.5.2. Les femmes sont plus touchées que les hommes par la pauvreté et cette tendance s'accentue lentement

Le Secours Catholique analyse chaque année la situation des personnes accueillies. En 2008, il a souhaité mettre en lumière la féminisation de la pauvreté. Pour quelles raisons ?
La vie des enfants, leur bien-être ou leur mal-être, leur aisance ou leur pauvreté, dépendent des conditions de vie des femmes qui s'occupent d'eux. Réciproquement, les conditions de vie des femmes sont très liées à la présence d'enfants, à leur âge, aux possibilités de garde et de travail. En 2008, 92% des enfants connus du Secours Catholique vivent dans une famille où se trouve une femme, que celle-ci soit ou non leur mère, qu'elle ait ou non un conjoint.

Enfin, les formes de pauvreté entre femmes et hommes apparaissent très différentes. Lorsqu'ils vivent en couple, ils partagent, bien sûr, la même façon de vivre, mais quand ils sont seuls, leurs conditions de vie sont très différentes.

Près des trois-quarts des situations rencontrées par le Secours Catholique sont le fait de personnes seules, avec ou sans enfant(s). De plus en plus de personnes, et des femmes en particulier, vivent seules.
D'une façon générale on constate que l'absence de conjoint expose fortement à la pauvreté. En 2008, un peu plus de la moitié des hommes rencontrés vivent seuls, les autres en couple ; mais 6 femmes sur 10 vivent seules. Si, dans le passé, la monoparentalité était le plus souvent due au décès précoce de l'un des parents, c'est aujourd'hui, en général, le résultat d'une séparation du couple. Après une rupture d'union, la moitié environ des hommes se remet en couple, contre un tiers seulement des femmes.

Si l'isolement est un facteur majeur de pauvreté qui touche particulièrement les femmes, la présence d'enfants est une circonstance à la fois aggravante et atténuante de leur situation. Les enfants sont une limite aux possibilités et aux conditions d'activité professionnelle des femmes. Les enfants sont aussi des vecteurs d'intégration, de sociabilité et de solidarité et une source de mobilisation pour leurs parents.

Le Secours Catholique dresse un portrait très différencié de la pauvreté au féminin et au masculin. L'inactivité des femmes est liée aux enfants, celle des hommes relève plus souvent de la grande exclusion. **Il y a plus de « travailleurs pauvres » parmi les femmes rencontrées que parmi les hommes**.

Le problème des emplois à temps partiel des personnes rencontrées est qu'ils rapportent peu et coûtent cher : les temps de transport ne sont pas proportionnels à la durée du travail et peuvent allonger considérablement la durée d'absence réelle (et donc les temps et frais de garde des enfants) ; il s'agit parfois d'horaires émiettés couvrant une durée d'absence du domicile (et donc là encore de temps de garde) bien supérieur au temps de travail.

La situation des femmes chef de famille, les plus fragilisée, nécessite une attention particulière.

3. L'égalité professionnelle, un enjeu stratégique

3.1. Un facteur de croissance, d'emploi et de cohésion sociale

Durant ces 40 dernières années, le renouvellement et l'élargissement de la population active ont principalement été assurés par l'entrée des femmes sur le marché du travail. Au niveau national, le taux moyen d'activité des femmes de 25 à 59 ans est passé de 60% en 1975 à 82% en 2006. Malgré cette avancée, le taux d'activité et le taux d'emploi des femmes demeurent inférieurs de près de 10 points à celui des hommes.

L'entrée des femmes sur le marché du travail permet notamment de contrebalancer l'amenuisement de la population en âge de travailler et d'alléger ainsi la charge pesant sur les finances publiques et l'emploi. Les effets du baby boom commencent à se faire sentir sur la pyramide des âges dans un ensemble d'organismes. Une étude de la DARES[15] prévoit une augmentation de 50% des départs en fin de carrière d'ici 2015. Quinze familles de métier seront particulièrement touchées : enseignement, métier de la formation, de la santé, des banques et assurances, les professions juridiques, les études et la recherche, l'informatique, les services aux particuliers, les métiers du bâtiment et de la métallurgie, les transports et la logistique. Certains de ces métiers sont déjà en tension ou ont un caractère très sexué.

[15] Etude de la DARES -Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom – décembre 2005

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2007 en Rhône-Alpes

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Taux d'activité en France	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %	Taux d'emploi en France
Hommes	**1 965 462**	**1 510 475**	**76,90**	**75,8**	**1 386 374**	**70,50**	**68,4**
15 à 24 ans	399 438	191 265	47,90	46,7	159 380	39,90	37,2
25 à 54 ans	1 224 135	1 164 112	95,10	94,2	1 083 055	88,50	86,3
55 à 64 ans	341 889	155 098	45,40	43,9	143 939	42,10	40,3
Femmes	**1 990 380**	**1 361 644**	**68,40**	**67,5**	**1 214 256**	**61,00**	**59,2**
15 à 24 ans	387 588	151 494	39,10	38,9	121 425	31,30	29,9
25 à 54 ans	1 246 419	1 068 239	85,70	84,6	961 895	77,20	75,1
55 à 64 ans	356 372	141 911	39,80	38,5	130 936	36,70	35,2

Source : Insee, RP 2007 exploitation principale

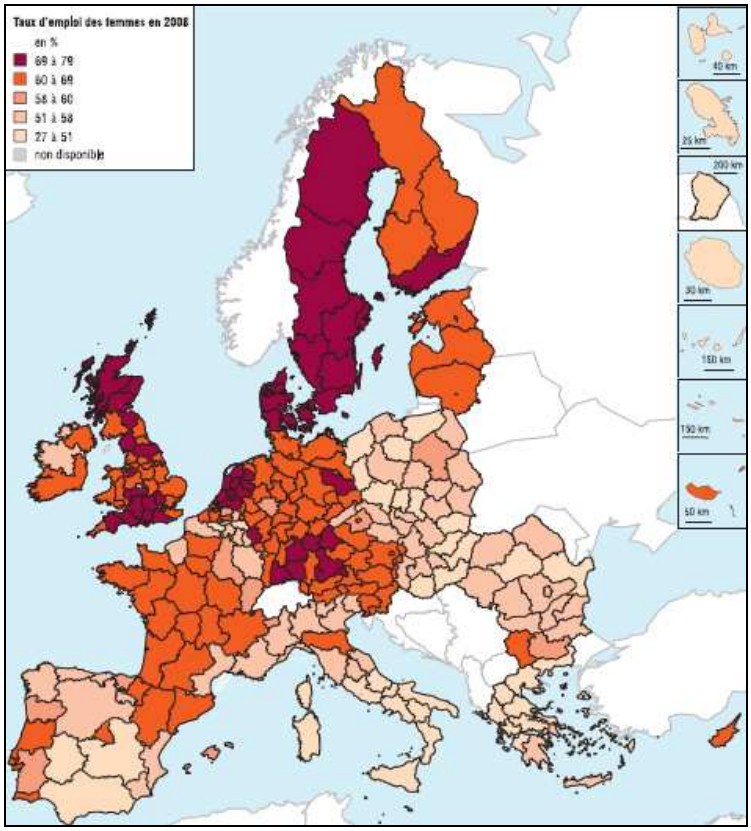
La société investit aujourd'hui largement dans la formation des femmes et des hommes mais ne se donne pas les moyens de valoriser pleinement ce potentiel. En effet, la réussite scolaire des femmes contraste avec leurs perspectives de carrière : les compétences apparaissent très inégalement réparties entre les secteurs d'activité et métiers et les perspectives d'évolution tout au long du parcours professionnels sont moindres.

De nombreuses femmes ont encore aujourd'hui le sentiment de devoir choisir entre leur carrière et leurs enfants. Les mesures en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée peuvent avoir un effet positif sur la fécondité et l'entrée des femmes sur le marché du travail.

Au-delà de l'affirmation d'un principe d'égalité, l'entrée pleine et massive des femmes sur le marché du travail s'avère être un levier stratégique pour répondre aux grands enjeux d'une croissance « intelligente, inclusive et durable » telle que promue par l'Union européenne à travers la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010 – 2015 et la stratégie Europe 2020.

Cette orientation stratégique devrait notamment être prise en compte à travers la gestion territoriale des emplois et des compétences.

Taux d'emploi des femmes en 2008
Part des femmes de 15 à 64 ans actives occupées dans la population des femmes de 15 à 64 ans en %



Source : Eurostat – INSEE, La France et ses Région, édition 2010

3.2. Un facteur d'efficacité économique et sociale au sein de l'entreprise

Au-delà des grands enjeux économiques et sociaux, le CESER Rhône-Alpes a souhaité se pencher plus directement sur l'entreprise. Celles-ci se doivent de répondre aux obligations réglementaires. Les entreprises de plus de 50 salariés qui ne le feront pas se verront infliger dans les prochains mois une pénalité financière. Cependant, si une telle pénalité peut avoir un effet déclencheur, le CESER a la conviction que seule la compréhension des grands enjeux et la perception de l'intérêt que peuvent avoir les entreprises à engager une action en faveur de l'égalité professionnelle permettra d'aboutir à des accords de qualité. La volonté de porter ce débat dans l'entreprise est déjà ancienne et un certain nombre d'enseignements peuvent être tirés de ces différentes expériences.

L'égalité labellisée, un moyen pour éviter les risques

L'enquête réalisée par Elisabeth Ferro-Vallé de l'AFNOR[16] auprès d'entreprises ayant obtenu le label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » offre des premiers éléments d'analyse. Elle observe globalement une amélioration réelle concernant la mixité et l'égalité dans les organismes labellisés. Ceux-ci soulignent largement les avantages qu'ils ont pu trouver en s'engageant dans cette démarche.

[16] Elisabeth Ferro-Vallé, Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes - Comprendre et agir - AFNOR Editions 2009

L'auteur met notamment en évidence que l'égalité labellisée est un moyen pour éviter les risques.

- Risque juridique : le socle législatif européen s'est renforcé et s'impose même en l'absence de législation nationale. Tout citoyen européen peut saisir la Cour de Justice européenne s'il s'estime victime d'une discrimination. Fait peu connu, c'est aujourd'hui au chef d'entreprise qu'appartient la charge de la preuve pour justifier d'une absence de discrimination.
- Risque en termes d'image : un organisme ne respectant pas les dispositions réglementaires sur l'égalité professionnelle, risque de voir les talents convoités se diriger vers des concurrents. Les études montrent que l'affichage d'une exemplarité en termes d'égalité professionnelle a un impact sur les candidatures, les relations externes. Ceci est aussi vrai pour les hommes car la promotion de l'égalité professionnelle profite à tous.
- Risque économique : la promotion de l'égalité professionnelle a un impact sur la qualité de vie au travail et permet de réduire les coûts liés à l'absentéisme, au turn-over.

La mixité, une richesse pour l'entreprise

Le réseau national pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) définit la mixité de la façon suivante :
« *On peut parler de mixité lorsque des entreprises permettent aux femmes et aux hommes d'accéder aux mêmes emplois et aux mêmes parcours et d'accomplir pour un même emploi donné, les mêmes tâches* ».
En effet on constate que, pour un même emploi, les tâches dévolues aux femmes et aux hommes diffèrent souvent. La mixité est différente de la parité qui induit une mesure numérique mais ne dit rien de la répartition des tâches. Elle porte exclusivement sur les différences de sexes contrairement à la diversité qui englobe les différences de sexes, d'âge, d'origine, …

Les études montrent que la mixité est un atout et qu'il existe une corrélation entre la présence de femmes aux postes de directions, dans les différents métiers de l'entreprise et de bons résultats économiques. Promouvoir la mixité dans l'entreprise est un levier pour engager plus largement dans l'entreprise une démarche en faveur de l'égalité professionnelle.

Une meilleure prise en compte de la santé au travail

La féminisation des différents métiers de l'entreprise a souvent pour corollaire l'ouverture d'une réflexion sur la pénibilité et l'adaptation des postes de travail qui se révèle bénéfique pour tous.
L'analyse genrée des problèmes de santé permet aussi de mettre en évidence une pénibilité des postes de travail souvent occupés par des femmes et considérés traditionnellement comme moins pénibles. Les femmes sont notamment beaucoup plus frappées que les hommes par les troubles musculo squelettiques (TMS). En constante progression, les TMS sont souvent pris en compte lorsque le mal est déjà fait. Les hommes sont plus souvent sujets aux accidents de travail.

L'égalité professionnelle, un levier pour améliorer la qualité de vie au travail et renforcer la performance globale des entreprises. Le réseau national pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) souligne l'importance de la qualité de vie au travail pour renforcer la performance globale des entreprises. 51% des salariés (selon le baromètre 2006) considèrent que leurs conditions de travail sont plus importantes que leur niveau de rémunération.

L'ANACT donne 6 clés pour agir[17] : la qualité des relations sociales et du travail, la qualité du contenu du travail (autonomie, variété, responsabilité), l'amélioration de l'environnement physique, la qualité de l'organisation du travail avec les principes d'anticipation et de soutien, les possibilités d'évolution offertes et notamment de formation, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Elle insiste sur le fait que la qualité de vie au travail ne se décrète pas mais se construit. Elle est le fruit d'un processus de concertation.

L'égalité professionnelle s'inscrit encore souvent en second plan lors des négociations en entreprise, la priorité étant donnée aux salaires et conditions de travail. Elle doit pourtant à l'avenir s'affirmer comme un des objets de négociation dans l'entreprise. Engager une concertation en faveur de l'égalité professionnelle doit permettre de donner du sens au travail conduit dans l'entreprise, d'attirer et de favoriser l'expression de l'ensemble des talents, d'agir sur la pénibilité, la santé au travail et de favoriser globalement la qualité de vie au travail facteur de performance pour l'entreprise.

3.3. La nécessité d'une approche globale et partagée pour tendre vers l'égalité réelle

Malgré les importantes avancées sur le plan légal, qui confèrent aujourd'hui les mêmes droits aux femmes et aux hommes, les inégalités demeurent. Le Conseil économique, social et environnemental national, dans sa communication « 1968–2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française », affirme la nécessité de mieux assurer l'effectivité des droits, d'aller vers l'égalité réelle.

Des représentations, une segmentation des rôles qui constituent autant de freins

Aux femmes, les métiers en relation avec autrui, aux hommes les métiers pénibles et le management.
Aux femmes, les affres de la « conciliation » entre vie professionnelle et vie familiale, aux hommes, l'assignation de faire carrière et de subvenir aux besoins du foyer.
Des femmes qui sont supposées être moins disponibles pour leur travail face à une forte culture du présentéisme.

Les obstacles s'avèrent en effet nombreux et résistants. Notre histoire a contribué à forger les représentations que chacun se fait du rôle des hommes et des femmes, du caractère sexué de certains métiers, ... Les inégalités entre femmes et hommes tendent à se reproduire à travers le processus de transmission familiale, l'organisation sociale, professionnelle, ... Les luttes féministes ont permis de faire bouger les mentalités, de traduire le principe d'égalité dans la loi. Il appartient aujourd'hui d'assurer l'effectivité des droits et celle-ci ne sera possible sans **l'adhésion de tous, hommes et femmes, et la construction d'un nouvel équilibre**.

Nous sommes en quelque sorte au milieu du gué et les résistances sont telles que l'on peut craindre un retour en arrière sans une mobilisation réelle de tous les acteurs. **Agir pour l'égalité professionnelle nécessite ainsi une approche globale et partagée et qui s'inscrit dans la durée.**

Mettre les hommes au cœur du débat

Les femmes sont certes les premières touchées par les inégalités, cependant il est essentiel de mettre aussi les hommes au cœur du débat. La promotion d'un quota de femmes dans les conseils d'administration, la volonté affirmée dans certaines organisations de promouvoir l'accès des femmes aux postes de responsabilité certes renforce la concurrence sur ces postes et fonctions.

[17] ANACT – La qualité de vie au travail – Juillet 2007

Cependant, les hommes ont aussi beaucoup à gagner d'une action en faveur d'une plus grande égalité professionnelle qui permet d'intéresser l'entreprise à la sphère familiale, ou plus largement à la vie extra professionnelle. L'entreprise peut promouvoir une organisation du travail, des services, etc. permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tant pour les hommes que pour les femmes. Elle peut aussi donner un signal pour permettre aux hommes comme aux femmes d'assumer leur rôle hors travail.

Ouvrir le champ des possibles dès le parcours de formation initiale

Les inégalités professionnelles se forgent dès le parcours de formation initiale. Il appartient ainsi à l'éducation nationale, aux acteurs de l'orientation, aux familles et aux organisations professionnelles d'ouvrir le champ des possibles tant pour les jeunes filles que pour les jeunes hommes. Or, on observe un certain recul à ce niveau : l'Education nationale apparaît aujourd'hui en premier lieu mobilisée sur la question des inégalités sociales ; les journées d'échanges organisées par le PRAO sur le thème de l'égalité femmes-hommes mobilisent peu les acteurs de l'orientation ; la Région Rhône-Alpes a mis fin au dispositif de formation « Voyez large » qui permettait de conduire un ensemble d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les collèges et lycées.

Porter une attention particulière aux femmes - chef de famille - les plus fragilisées

Les témoignages recueillis ont souligné la nécessité de porter une attention particulière aux femmes les plus fragilisées qui cumulent un certain nombre de difficultés (garde d'enfant, arrêt de travail prolongé, temps partiel contraint, faible mobilité, image qu'elles peuvent avoir d'elle-même, …). L'augmentation du nombre de divorces, le développement du temps partiel ont pour conséquence une augmentation significative du nombre de femmes en situation précaire et de pauvreté.

Les analyses macro et micro économiques conduites soulignent l'importance stratégique de l'égalité professionnelle pour promouvoir une croissance durable et inclusive. Aller vers l'égalité réelle nécessite une approche globale et partagée promue par et pour les hommes et les femmes et qui s'inscrive dans la durée.

Dans cette perspective, le CESER a voulu identifier et porter un regard critique sur les principaux leviers pour promouvoir l'égalité professionnelle en Rhône-Alpes.

4. Les leviers pour agir en Rhône-Alpes

Dans une précédente note le CESER, a présenté un panorama des acteurs de l'égalité en Rhône-Alpes. Le choix a ainsi été fait de centrer la contribution, sur les démarches partenariales en faveur de l'égalité professionnelle à savoir la mission d'animation régionale pour l'égalité professionnelle, les contrats territoriaux emploi formation, les politiques européennes.

4.1. Une mission d'animation régionale pour l'égalité et la mixité professionnelle

Fin 2007, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux de Rhône-Alpes ont décidé de créer une mission d'animation régionale pour l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette mission, financée par l'Etat (délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité et la DIRECCTE), le Conseil régional Rhône-Alpes, le FSE[18] et l'ANACT est mise en œuvre par ARAVIS[19].

[18] FSE : Fonds Social Européen

[19] Agence Rhône-Alpes pour la valorisation de l'innovation sociale et l'amélioration des conditions de travail

Elle a pour objectif de promouvoir et d'accompagner des initiatives en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises, les branches et les territoires de la région Rhône-Alpes. Elle a également un rôle d'animation du partenariat régional et de constitution d'un observatoire de données sexuées en matière d'égalité professionnelle.

4.1.1. L'accompagnement des initiatives en faveur de l'égalité femme-homme dans les entreprises de Rhône-Alpes

La Mission pour l'égalité et la mixité professionnelle a une mission d'accompagnement, d'expérimentation et de capitalisation. Dans cette perspective, la Mission propose des accompagnements individuels dans l'entreprise ainsi que des démarches collectives et conduit un ensemble d'actions de capitalisation et de transfert.

Les interventions directes en entreprises ou en lien avec des branches professionnelles sont conduites tant en direction des dirigeants que des organisations représentatives du personnel et des salariés. L'objectif étant d'outiller les différents acteurs dans l'entreprise pour permettre une négociation.

Depuis 2009, un club d'entreprises **« les ateliers de l'égalité »** permet à un ensemble de directeurs d'entreprises ou responsables ressources humaines d'échanger sur la réalisation du rapport de situation comparé et la mise en œuvre des plans égalité. En 2011, cette action a été déployée sur le territoire de la Drôme des collines en partenariat avec le CTEF.

L'expertise d'Aravis en matière d'accompagnement du changement dans l'entreprise et son intégration dans le réseau des ARACT–ANACT est un vrai plus pour la conduite de cette mission d'accompagnement des initiatives en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises. Cependant, la capacité de transfert des outils et méthodes en direction des partenaires en région repose largement sur la dynamique du partenariat régional, qui fait quelque peu défaut.

4.1.2. L'animation du partenariat régional

2 axes initiaux de travail ont été définis pour contribuer à l'animation du partenariat régional :

- La constitution d'un centre de ressources sur l'égalité professionnelle par l'inventaire des acteurs et des ressources disponibles, l'affichage des actions en cours, la valorisation des actions passées exemplaires,
- L'impulsion de projets partenariaux.

Force est de constater que cette mission peine à se mettre en place : les partenaires en présence ne mobilisent pas suffisamment la Mission égalité et ne font pas suffisamment connaître leurs actions et initiatives ; les comités de pilotage restent aujourd'hui trop centrés sur « le bilan et la commande à adresser à Aravis ».

L'animation du partenariat régional nécessite du temps, mais repose aussi largement sur l'impulsion du comité de pilotage (aujourd'hui peu fréquent et réunissant un groupe trop large d'acteurs) et la mobilisation des différents partenaires.

PARACOR
Une initiative originale pour renforcer la parité dans la vie sociale et citoyenne

L'association PARACOR a pour objet de favoriser l'animation, le développement et la vie citoyenne dans les organisations adhérentes en « apportant » aux femmes qui souhaitent s'y investir : des solutions concrètes, pour favoriser leur « implication active ».
L'association Paracor dispense des formations (ouvertes aux femmes et aux hommes), finance des chèques services et cherche plus largement à promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle, vie domestique et vie citoyenne. Elle envisage de développer dès 2012 une offre de services pour accompagner le dialogue social dans l'entreprise, pour favoriser les échanges, améliorer la qualité de vie et l'articulation des temps.

4.1.3. La mise en place d'un observatoire régional de l'égalité professionnelle

En dehors de la formation initiale, où les taux de réussite et les choix d'orientation font l'objet d'une approche genrée depuis un certain nombre d'années permettant une lecture claire des tendances et évolutions, on se heurte en Rhône-Alpes à un manque de données genrées et à une absence d'analyse de ces données.
L'objectif initial de l'observatoire était de fournir aux acteurs régionaux une photographie de la situation de l'égalité professionnelle en Rhône-Alpes par la collecte et l'analyse de statistiques pertinentes afin d'alimenter le débat sur les priorités d'actions et éclairer les choix politiques.

Différents champs d'observation ont été définis :

- la formation initiale,
- la progression de l'activité des femmes en Rhône-Alpes,
- les conditions d'emploi,
- les conditions de travail, la santé au travail,
- la conciliation vie professionnelle et familiale,
- les relations professionnelles.

Malgré la priorité donnée à l'observation régionale lors des derniers comités de pilotage, et le recentrage souhaité sur une quinzaine d'indicateurs, cette mission s'est avérée lourde à mener et n'a pas totalement aboutie. L'observation pourrait être conduite à l'avenir en partenariat avec un autre opérateur qu'Aravis.

Les 3 grands axes de travail confiés à la Mission d'animation régionale pour l'égalité et la mixité professionnelle sont majeurs et complémentaires. La mission d'accompagnement des entreprises ne pourra être déployée sur l'ensemble des territoires, les différents champs de l'égalité professionnelle ne pourront être appréhendés sans une mobilisation de tous les partenaires et un bon fonctionnement du partenariat régional. La mise en place d'une observation régionale apparaît comme un des moyens pour alimenter le débat, définir des priorités partagées et ainsi renforcer le partenariat régional.

4.2. Des Contrats territoriaux emploi formation vecteurs d'égalité entre les femmes et les hommes

Les politiques territoriales permettent d'impulser et d'accompagner les dynamiques de développement sur les différents bassins de vie et d'emploi de Rhône-Alpes. Elles doivent contribuer à l'émergence d'une vision prospective et stratégique partagée entre l'Etat, la Région, les Départements et les partenaires sociaux (à travers notamment leurs OPCA), à la définition d'objectifs partagés et à la mise en place d'actions répondant au mieux aux besoins locaux et priorités régionales.

En Rhône-Alpes, les Contrats de développement durable (CDDRA) permettent une intervention en faveur d'un aménagement durable du territoire et du développement économique. Les contrats territoriaux emploi-formation (CTEF) mis en place à partir de 2006 permettent aujourd'hui une intervention en faveur de l'emploi et de la formation. Les CTEF doivent s'affirmer comme les volets emploi-formation des CDDRA.

Le suivi évaluatif de la démarche CTEF[20] réalisé à l'issue des 4 premières années de mise en œuvre a permis de mettre en évidence un certain nombre de points forts et de points faibles :

- Les CTEF contribuent au renforcement du dialogue territorial, à l'élargissement des champs d'analyse et d'observation des acteurs locaux et, ainsi, à l'émergence d'une vision partagée des enjeux « Ressources humaines ». Les acteurs locaux engagés dans ces démarches manifestent leur souhait d'approfondir cette réflexion stratégique pour promouvoir une politique de gestion territoriale des ressources humaines.
- On observe globalement une certaine difficulté à passer du diagnostic à un plan d'actions élargi. En effet, les CTEF restent trop centrés sur l'offre formation du Conseil régional. L'implication de l'Etat, des Départements doit être recherchée. Les acteurs locaux souhaitent une plus grande fongibilité entre les différents financeurs.
- La capacité des CTEF à travailler en relation avec les entreprises locales apparaît aujourd'hui inégale.

De quelle façon les territoires se sont saisis de la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ? Le CESER a mené une analyse en considérant deux phases : l'élaboration du diagnostic et la déclinaison des enjeux en actions.

4.2.1. L'élaboration d'un diagnostic genré

Un petit mot d'introduction pour éclaircir ce terme encore peu connu mais qui devrait peu à peu devenir usuel et prendre tout son sens en termes de méthodologie de projet : « Un diagnostic genré est un diagnostic qui permet de conduire une analyse sexuée et de prendre en compte les différences qui peuvent exister entre les hommes et les femmes. »

Les CTEF procèdent chaque année à l'actualisation des diagnostics partagés. Ils bénéficient de l'appui du PRAO qui met à la disposition des territoires deux types d'outils : les tableaux de bord de l'emploi et de la formation, un document de synthèse intitulé « portrait de territoire ».

Les tableaux de bord de l'emploi et de la formation rassemblent un ensemble de données issues de l'INSEE, de pôle emploi, de la DIRECCTE. Certaines de ces données sont sexuées mais très peu : taux d'activité des hommes et des femmes, structure des demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RSA, personnes reçues en Mission locale ou par un entretien conseil VAE.

Paroles d'acteurs

« Nous avons considéré les femmes comme un public spécifique. Une telle approche permet d'aborder la question de l'égalité des chances mais ne s'avère pas suffisante. Il faudrait aussi aborder cette question de façon transversale un peu comme pour la lutte contre les discriminations ».

« On doit lever beaucoup d'a priori dès que l'on veut parler d'égalité des chances entre femmes et hommes. Il est nécessaire d'objectiver le débat en s'appuyant sur des données statistiques, des enquêtes qualitatives ».

[20] Suivi évaluatif de la démarche CTEF réalisé pour le Conseil régional Rhône-Alpes par le cabinet Algoé en septembre 2009

Les CIDFF et les déléguées aux Droits des femmes veillent à ce que les diagnostics CTEF présentent plus de données genrées mais une réelle facilité pourrait être apportée aux territoires en saisissant le PRAO de cette demande.

L'analyse des diagnostics CTEF montre que sur les 27 CTEF, 24 soit 90% ont produit des indicateurs sexués (parfois peu nombreux) mais que seuls 41% des CTEF ont produit une analyse genrée plus poussée. L'analyse de la situation des femmes est souvent présentée comme complexe car elle nécessite de lever certains préjugés et d'avoir une approche transversale (cf. paroles d'acteurs).

Différents facteurs clés semblent devoir être réunis pour permettre de se saisir de cette question : une forte volonté de l'élu pilote, un accès à des données statistiques, à des enquêtes qualitatives pour objectiver le débat, un accès à un conseil (**rôle clé des CIDFF**, des missions égalité de certaines villes, …).

Les CIDFF
Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

Les CIDFF apparaissent comme le premier réseau en Rhône-Alpes mobilisé pour la défense des Droits des femmes et des familles et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.
Implantés sur l'ensemble des territoires de Rhône-Alpes, ils accueillent, informent les hommes et les femmes sur le Droit des familles, ils luttent contre les violences faites aux femmes, proposent un accompagnement vers l'emploi ou la création d'activité.
Les CIDFF prennent en compte la situation des femmes dans leur globalité et permettent d'agir sur les différents freins (réels et psychologiques).
Ils se sont affirmés comme un lieu de ressources pour promouvoir une politique en faveur de l'égalité des chances sur les territoires.

4.2.2. Les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les CTEF

Un tiers des territoires a défini des actions en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. A l'issue des 4 premières années de mises en œuvre, cette problématique apparaît plus souvent et est plus directement prise en compte.

On observe peu d'actions ciblées sur l'amont et visant à élargir le champ des possibles dès le parcours de formation initiale et d'orientation. Pourtant, ces acteurs sont bien représentés dans les CTEF ce qui doit permettre d'engager une réflexion sur le rapprochement écoles-entreprises et l'égalité des chances.

Sans surprise, la grande majorité des actions conduites dans les CTEF sont ciblées sur les femmes les plus éloignées de l'emploi ou le secteur des services très féminisés et présentant des emplois souvent précaires. Ces actions sont souvent portées par les CIDFF.

Certains CTEF ont engagé une action de lutte contre les discriminations dont le genre. Cependant, il convient de bien prendre en considération l'égalité des chances entre hommes et femmes aux côtés des 17 autres critères de discrimination.

Très peu d'initiatives sont aujourd'hui conduites pour promouvoir l'égalité professionnelle dans les entreprises ou organisations et ces rares actions ont pu se heurter à des freins. Ainsi, le projet d'action collective en faveur de l'évolution professionnelle des publics salariés féminins programmé sur le CTEF Rhône Sud-est et Ouest n'a pas pu aboutir faute de financements et du fait de la difficulté à identifier les personnes salariées ayant un projet d'évolution de métier et de carrière.

Enfin, 2 CTEF ont conduit une action en faveur de la création d'entreprises par les femmes : les CTEF du Grand Lyon Centre Est et Nord (GLYCEN) et le CTEF du Bugey, Plaine de l'Ain, Côtière.

Principaux enjeux identifiés	Exemple d'actions conduites dans les CTEF
⇨ **Encourager une plus grande mixité et égalité dès le parcours de formation initiale**	*Sensibilisation aux métiers.*
⇨ **Favoriser l'accès à l'emploi et à la formation des femmes les plus éloignées de l'emploi**	*Accompagnement renforcé des femmes les plus éloignées de l'emploi par les CIDFF.* *Lever les freins périphériques à l'emploi et à la formation (garde d'enfants, mobilité, …).* *Recenser les besoins de formation des publics les plus éloignés de l'emploi.*
⇨ **Réduire la précarité dans l'emploi des femmes**	*Professionnalisation des salariés du secteur des services à la personne.* *Consolider les emplois de services à la personne en développant la polyvalence.* *Développement de la pluriactivité et des groupements d'employeurs.*
⇨ **Lutter contre les discriminations**	*Lutter contre les discriminations dans le secteur des services à la personne.* *Former les acteurs de l'insertion et de la formation à la lutte contre les discriminations.*
⇨ **Promouvoir l'égalité professionnelle dans l'entreprise**	*Favoriser l'évolution professionnelle des publics salariés féminins.* *Création d'entreprise par les femmes.*

Il ressort de notre analyse que près de la moitié des CTEF s'est saisie de la question de l'égalité des chances entre femmes et hommes et qu'un tiers d'entre eux conduit des actions dans ce sens. Les CTEF se mobilisent en priorité en direction des femmes les plus éloignées de l'emploi ou des secteurs d'activité très féminisés offrant une majorité d'emplois précaires tels que les services.

Cependant, **les réflexions qui s'engagent pour promouvoir une gestion territoriale des emplois et des compétences devraient progressivement permettre de traduire plus largement, les enjeux liés à l'égalité professionnelle sur les territoires**. **L'intérêt d'une approche très en amont, en lien avec les acteurs de la formation initiale doit aussi être pointé.**

On ne peut que regretter le manque d'impulsions données par la Région en direction des CTEF : absence notable de données genrées dans les Tableaux de bord et Portraits de territoire mis à la disposition des CTEF, absence de financement pour des actions innovantes répondant à cet enjeu, … Cependant, le choix de retenir en 2011 cinq territoires pilotes pour conduire une analyse genrée et mettre en œuvre un programme d'actions plus étoffé en faveur de l'égalité femmes-hommes, la possibilité de financer certaines actions dans le cadre du dispositif de « soutien aux actions innovantes en faveur d'une sécurisation des parcours » apparaissent comme des premières avancées.

4.3. Les politiques européennes en faveur de l'égalité des chances en Rhône-Alpes

Nous avons largement souligné dans notre contribution le rôle d'impulsion de l'Union européenne. L'Europe accompagne les dynamiques en faveur de l'égalité femmes-hommes sur les territoires. Elle le fait à différents niveaux :

- **Dans le cadre de la politique de cohésion** : la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité transversale pour la programmation 2007- 2013 au même titre que l'innovation ou le développement durable.

  En Rhône-Alpes, une mesure ciblée a été inscrite en faveur de l'amélioration de l'accès et de la participation durable des femmes au marché du travail (mesure 2.2.3 au titre du FSE). Cependant la programmation 2007-2013 ne met pas l'accent sur cette priorité transversale. Une évaluation doit être menée à posteriori pour mesurer l'impact des projets conduits sur l'égalité femmes-hommes et préparer la prochaine programmation.

- **Dans le cadre de politiques directes portées par la Commission européenne, au travers d'appels à projets** : en 2011, le Fonds social européen pour la France a lancé un appel à projets national "Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le FSE". Il a pour objectif de soutenir de nouveaux projets en faveur de l'égalité professionnelle et salariale effective ainsi qu'une meilleure articulation des temps de vie. Pour s'inscrire dans ces politiques, il est nécessaire de présenter des projets d'une certaine envergure (ex : montant minimum de 100 000 euros et d'une durée entre 18 et 30 mois pour le dernier appel à projet) et partenariaux (entre Régions françaises ou européennes).

Les acteurs rhônalpins ne se sont pas pleinement saisis des possibilités offertes par l'Union européenne dans le cadre de la politique de cohésion et des appels à projets en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Préconisations

Comment promouvoir l'égalité professionnelle en Rhône-Alpes ?

Le CESER adresse un ensemble de préconisations aux acteurs régionaux.
L'égalité professionnelle se construisant en premier lieu dans l'entreprise, le CESER a aussi tenu à livrer quelques pistes de réflexion pour permettre aux partenaires sociaux et de mieux se saisir de cet enjeu et promouvoir des plans d'actions fixant de réels objectifs qualitatifs et mesurables.

Préconisations à l'attention des acteurs régionaux

1/ Affirmer que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité stratégique transversale au même titre que le développement durable ou l'innovation, promouvoir une approche intégrée

Dans cette perspective il faut :

- promouvoir une approche genrée dans l'ensemble des travaux de diagnostics ; traduire cet enjeu dans l'ensemble des projets et engager des actions spécifiques dès que cela s'avère pertinent ; **prendre en compte ce critère lors de l'évaluation des projets**,
- sensibiliser, former et accompagner les acteurs régionaux,
- être attentif à ce que la question de l'égalité femmes-hommes ne soit pas dissoute dans la question plus vaste des discriminations et de la diversité,
- intéresser tant les hommes que les femmes en affirmant un principe d'égalité,
- investir le champ de l'éducation et de l'orientation : une action est nécessaire très en amont pour favoriser l'élargissement des choix.

Dans l'ensemble de ces démarches, il est important de veiller à mettre aussi en évidence les réussites pour éviter de trop stigmatiser.

2/ Promouvoir une politique de genre à travers les politiques régionales et au sein de l'institution régionale

En préambule, le CESER tient à souligner que la **nomination en 2010 d'une conseillère spéciale à l'égalité femmes-hommes au sein du Conseil régional** doit permettre de promouvoir une politique renforcée en faveur de l'égalité femmes-hommes au sein de l'institution régionale et à travers les politiques régionales.

La promotion d'une politique de genre au sein des politiques régionales devrait s'appuyer sur la mise en place d'actions spécifiques en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, mais aussi par une prise en compte systématique des problématiques de genre dans les politiques régionales.

A titre d'exemple, les « Actions Orientation Formation » qui permettent un travail sur le projet professionnel devraient comporter systématiquement un travail sur les questions suivantes :

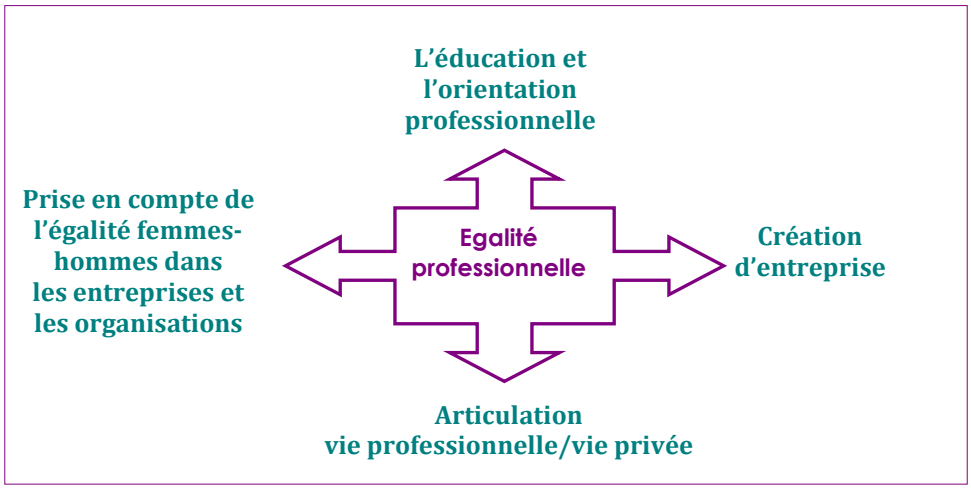
- élargissement des choix avec une approche genrée,
- articulation des temps entre vie privée et vie professionnelle,
- sensibilisation sur l'égalité professionnelle.

Autre exemple, relatif à la création d'entreprises :
La Région pourrait conditionner son soutien aux structures d'appui à la création d'entreprises en fixant des objectifs quantitatifs (progression du pourcentage de femmes accompagnées) et qualitatifs (approfondissement du volet « social » de l'accompagnement à la création d'entreprises pour lever les freins psychologiques, mieux concilier vie privée et vie professionnelle, favoriser la prise en compte du travail des conjoint(e)s, …).
La Région pourrait accompagner les initiatives spécifiques visant à promouvoir l'entrepreneuriat au féminin (concours entrepreneuriat « o féminin », …) et à faire connaître les statuts des conjoints d'artisans et de commerçants pour permettre une prise de conscience des risques liés à leur ignorance et contribuer à l'amélioration de leur situation juridique et sociale.

La mise en place d'un comité de suivi de la politique « Egalité femmes-hommes » chargé de promouvoir une politique de genre dans les politiques régionales ainsi qu'au sein de la collectivité permettra d'avancer dans ce sens.
L'exigence d'une approche genrée [21] lors des évaluations des politiques régionales doit être systématisée.
Les travaux du CESER doivent intégrer une approche par le genre pour porter cette priorité transversale, dès que cela s'avère pertinent.

3/ Repréciser les champs d'intervention de la Mission d'animation régionale pour l'égalité et la mixité professionnelle, renforcer le pilotage, et dynamiser le partenariat

La Mission apparaît trop centrée sur l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise. Les champs d'intervention de la mission méritent d'être redéfinis, élargis et priorisés.



[21] Une approche genrée vise à conduire une analyse sexuée et permet de prendre en compte les différences qui peuvent exister entre les hommes et les femmes.

L'accent doit bien être mis sur la sensibilisation et la formation des acteurs ainsi que sur le transfert d'expériences entre les acteurs régionaux.

Le pilotage stratégique de la Mission doit être renforcé autour du comité d'orientation d'Aravis regroupant l'Etat, la Région et les partenaires sociaux. L'observation est un élément clé pour renforcer le pilotage stratégique de la Mission Egalité. De ce fait l'actuel comité de pilotage pourrait être requalifié en "comité opérationnel ". Elargi, il permettrait de mobiliser l'ensemble des acteurs investis sur les différents champs d'intervention de la Mission Egalité et de dynamiser le partenariat régional. Des acteurs tels que CRAIRA, ou les CTEF devraient y être associés.
L'animation du partenariat régional doit notamment permettre de mieux identifier « qui fait quoi ? » pour envisager une articulation plus performante entre les différents acteurs qui interviennent dans le champ de l'égalité femmes-hommes. Elle doit permettre de pointer les manques et de promouvoir des projets partenariaux.

4/ Mobiliser plus largement les acteurs en charge des politiques territoriales (CTEF et CDDRA), accompagner les initiatives innovantes

Les politiques territoriales apparaissent comme des relais pertinents pour conduire une action en faveur de l'égalité femmes-hommes et plus particulièrement de l'égalité professionnelle sur les territoires.

La Région Rhône-Alpes devrait promouvoir plus fortement les orientations stratégiques régionales et notamment l'engagement de la Région en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle. Elle pourrait soutenir financièrement les actions innovantes conduites en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle sur les territoires et/ou proposer un bonus « égalité femmes-hommes » en relevant le taux d'intervention pour les projets qui prennent en compte cette question comme cela a été fait pour impulser sur les territoires une approche en terme de développement durable.

Quelques leviers pour outiller et accompagner les territoires :

- demander au PRAO de présenter beaucoup plus systématiquement des données genrées dans les Tableaux de bord remis aux territoires et de faire un « focus » sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les « Portraits de territoire »,
- exiger une approche genrée dans les cahiers des charges d'études (diagnostic sécurisera, …),
- informer et former les acteurs locaux (élus pilotes, animateurs CTEF, animateurs Sécurisera),
- mobiliser les CIDFF pour contribuer à produire un diagnostic genré de qualité sur les territoires,
- mobiliser ARAVIS pour accompagner les territoires qui engagent une action avec un collectif d'entreprises pour mettre en place des accords égalité ou le label égalité,
- évaluer et valoriser les initiatives conduites sur les territoires via la quinzaine de l'égalité, le portail territoire, …

5/ S'inscrire pleinement dans des orientations stratégiques européennes en faveur de l'égalité femmes-hommes, mobiliser les moyens mis à disposition par l'Union européenne

- affirmer l'égalité femmes-hommes comme priorité transversale lors de la prochaine programmation des fonds structurels européens en région. Sensibiliser, former, accompagner les acteurs rhônalpins pour la prise en compte de cette priorité transversale,
- fédérer les projets, nouer les partenariats pour permettre aux acteurs de s'inscrire dans les appels à projets européens en faveur de l'égalité professionnelle.

Pistes de réflexions à l'attention des partenaires sociaux pour promouvoir l'égalité dans les entreprises

1/ S'emparer de la question de l'égalité professionnelle dans les entreprises ou organisations nécessite une certaine posture pour aboutir à un plan de qualité :

- **Partir des enjeux de l'entreprise**

Pour donner tout son sens à une démarche en faveur de l'égalité professionnelle, il est essentiel de l'ancrer sur les enjeux spécifiques de l'entreprise : attraction et maintien des talents dans l'entreprise, …

- **Agir sur la culture de l'entreprise, faire évoluer les pratiques de gestion des RH et du management**

Rien n'est possible sans une évolution de la culture de l'entreprise, en partant du management, mais en mobilisant aussi la fonction ressources humaines et l'ensemble du personnel de l'entreprise.

- **Promouvoir une plus grande mixité**

La mixité est indéniablement une des clés pour agir en faveur d'une plus grande égalité.

Il semble important de promouvoir une plus grande mixité dans les instances de décision : Conseils d'administration, institutions représentatives du personnel, Comités d'entreprise, Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La mixité doit aussi être renforcée dans les secteurs et métiers très sexués. Une attention doit aussi être prêtée aux fonctions confiées aux hommes et aux femmes qui, pour un même métier, s'avèrent souvent différentes.

- **Réinterroger le rapport de l'entreprise à la sphère privée, à la parentalité**

Le développement du travail des femmes réinterroge le rapport de l'entreprise à la sphère privée, à la parentalité. Cette interrogation est porteuse de progrès tant pour les hommes que les femmes.

- **Inscrire cette démarche dans le temps, évaluer les résultats**

L'égalité professionnelle ne se décrète pas mais se construit. Elle doit être le fruit d'un processus de concertation et s'appuyer sur un processus itératif d'évaluation.

2/ S'emparer de 5 grands domaines et se poser les bonnes questions :

- **Accès à l'emploi, les conditions d'emploi**

Comment réfléchir, penser et mettre en place des modes de recrutement non discriminants ?
Comment changer l'image des métiers très sexués pour les rendre plus attractifs ?
Les hommes et les femmes ont-ils un égal accès au CDI, au temps partiel, …?

- **Accès à la formation continue**

Les modalités de formation peuvent-elles être pénalisantes pour les femmes ?
Les types de formations suivis par les hommes et les femmes ont-ils un impact sur le déroulement des carrières (formation au management) ?

- **Les parcours professionnels**

Les pratiques de repérage des talents freinent-elles l'évolution des femmes ?
Comment promouvoir la place des femmes dans les lieux de décision de l'entreprise, (au-delà des conseils d'administration) ?
Comment encourager les femmes à intégrer les réseaux professionnels ?

- **Les écarts de rémunération**

Quels métiers, quelles fonctions peuvent être qualifiés d'équivalents ?
Quelle proportion d'hommes et de femmes reçoit des primes, sur quels critères ?
Comment permettre un rattrapage des écarts ?

- **L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

La parentalité est-elle bien prise en compte ? Comment ?
Les hommes bénéficient-ils des mêmes facilités que les femmes ?
Comment maintenir un lien avec l'entreprise durant une période longue d'interruption ?

3/ Contribuer à l'émergence de solutions

Les solutions sont multiples et certains enseignements peuvent être tirés des expériences conduites depuis quelques années, il convient d'être imaginatif. Sans vouloir être exhaustif, le CESER a souhaité mettre en exergue quelques pistes pour réduire le risque d'interruption longue et de décrochage.

- Permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée : éviter les réunions tardives ; favoriser la flexibilité des temps professionnels pour les hommes et les femmes (promouvoir le télétravail, ou différentes formes d'organisation du travail ; promouvoir une aide pour la garde des enfants ou d'un parent, etc.).

- Limiter le risque de décrochage : préparer le départ et le retour vers l'emploi ; maintenir un lien avec l'entreprise durant la période d'arrêt (envoi d'infos, …) prévoir une remise à niveau lors du retour vers l'emploi ; etc.

Conclusion

L'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas seulement un principe d'équité ; elle représente aussi un enjeu en termes de développement économique et de cohésion sociale et doit s'affirmer comme une priorité.

Le CESER identifie un certain nombre de leviers pour agir en Rhône-Alpes et au sein des entreprises et organisations. Il souligne la nécessité d'une action coordonnée à l'échelle régionale et l'intérêt d'impulser une dynamique sur l'ensemble des territoires au travers des Contrat territoriaux emploi formation. Il indique que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit s'affirmer à l'avenir comme une priorité transversale déclinée à travers l'ensemble des politiques régionales au même titre que le développement durable ou l'innovation.

L'Union européenne a su donner un véritable souffle pour promouvoir une politique en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Les acteurs rhônalpins ont tout intérêt à s'inscrire dans cette dynamique et mobiliser les moyens mis à disposition par l'Union européenne. Un effort important de sensibilisation et de formation est nécessaire pour permettre aux acteurs régionaux de comprendre l'importance de cette priorité transversale et d'identifier les leviers pour agir en faveur de l'égalité femme-homme.

La promotion de l'égalité des chances nécessite notamment de rechercher un meilleur équilibre entre vie professionnelle, familiale et engagement citoyen. Une telle approche s'avèrera constructive tant pour les hommes que pour les femmes. Dans cette perspective, une politique en faveur de l'égalité professionnelle en Rhône-Alpes aura aussi un impact sur l'égalité dans la sphère domestique et familiale et en faveur de l'engagement citoyen des hommes et des femmes.

Annexe : Initiatives conduites sur les territoires

- **DROME DES COLLINES**

Lever les freins à l'emploi et à la formation liés à la garde des enfants

Une enquête réalisée par les acteurs de la Drôme des collines auprès des personnes en recherche d'emploi et des collectivités locales a permis de mettre en évidence les difficultés pour trouver une solution de garde pour les enfants lors d'une entrée en formation ou reprise d'emploi.

Face à ce constat, le CTEF a mobilisé les communes, les acteurs de l'emploi, les structures de garde d'enfants pour construire une réponse adaptée. L'ensemble de ces acteurs s'engagera en 2011 au travers d'une Charte à lever les freins liés à la garde d'enfant lors d'une entrée en formation ou reprise d'emploi.

- **GRAND LYON**

Appui à la création d'activité par les femmes dans les quartiers

Différents constats ont conduit les acteurs du Grand Lyon à proposer une action d'accompagnement à la création d'entreprise ciblée vers des femmes issues des quartiers prioritaires :

- Affirmation des valeurs liées à l'entrepreneuriat dans les quartiers et aspiration de nombreuses femmes à créer leur entreprise ;
- Identification de projets qui stagnent à cause de freins périphériques liés à leur situation de femmes (s'autoriser, se donner les moyens pour faire garder les enfants notamment, …) ou à la nature des projets (création d'activité dans le domaine de l'économie sociale et solidaire) ;
- Difficultés des acteurs d'accompagnement à la création d'entreprise à répondre à ces besoins spécifiques.

Le CIDFF du Rhône a ainsi proposé de mettre en place un accompagnement renforcé en termes de compétences (binôme composé d'un conseiller économique et d'un conseiller psychosocial) et de durée (la durée moyenne des accompagnements a été de 17 mois).

Le taux de sortie positive est jugé très favorable. Une réflexion s'ouvre actuellement pour permettre un transfert d'un certain nombre d'outils vers l'ensemble des acteurs d'accompagnement à la création d'entreprises.

- **RHONE**

Actions Tremplin

Les actions « Tremplin » conduites par le CIDFF du Rhône s'adressent aux femmes les plus éloignées de l'emploi et prioritairement aux femmes chefs de famille. Elle permet de proposer un accompagnement très en amont de l'emploi pour répondre aux problématiques spécifiques rencontrées par ces femmes (gardes d'enfants, articulation vie familiale/vie professionnelle, mobilité, isolement, manque de qualification, …) et préparer un parcours d'insertion professionnelle.

Les actions Tremplin comportent 3 modules :

- La connaissance de soi.
- Exploration de l'environnement.
- Elargissement des cibles professionnelles et émergence de projets.

L'ensemble de ce travail permet d'engager avec les participants une réflexion sur l'égalité femmes/hommes dans les sphères professionnelles et personnelles et contribue à une évolution de leurs représentations et une recomposition de leur système de valeurs. Cette réflexion permet à ces femmes de s'inscrire dans un processus de changement et d'insertion professionnelle réussie.

Bibliographie

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Améliorer la qualité de vie au travail. Revue Travail et changement Mai/juin 2007, 8 p.

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Les conditions de travail ont-elles un sexe ? Revue Travail et changement Septembre/octobre 2009, 16p.

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance. 2011, 46p.

Agence pour la création d'entreprise (APCE). La création d'entreprise : quel bilan faire en 2007 ? Letowski André. Mars 2007, 14p.

Conseil économique social et environnemental (CESE), CROSEMARIE Pierrette (rap.). 1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française. CESE, 2009, 165p.

Conseil économique, social et environnemental (CESE), BEL Geneviève (rap.). Les femmes face au temps partiel. 2008, 117p.

Conseil économique, social et environnemental (CESE), BEL Geneviève (rap.). L'entrepreneuriat au féminin. 2009, 116p.

Commission européenne. Le Fonds social européen pour la période 2007-2013 défend l'égalité entre les femmes et les hommes. 2007, 8p.

DARES. La mobilité entre métier. Premières synthèses n°05-3. Janvier 2009, 12p.

DARES. Interruption de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006. Premières synthèses n°011. Février 2010, 8p.

DARES. Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom. Décembre 2005

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi. Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006. Février 2010

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, Ministère de la santé et des sport, Ministère du budget. Etude et Résultats n°726 : l'activité des mères de jeunes enfants depuis la mise en place du Complément libre choix d'activité. Mai 2010, 8p.

Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle Rhône-Alpes (DRTEFP). Etat des lieux de la négociation sur l'égalité professionnelle hommes-femmes en Rhône-Alpes. Synthèse Rhône-Alpes n°33. Janvier 2009, 8p.

Ferro-Vallé Elisabeth - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes – Comprendre et agir – AFNOR Editions – 2009

Grésy Brigitte. Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Juillet 2009, 120p.

INSEE. Note n°1284 : femmes et hommes en début de carrière : les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire. Février 2010, 4p.

INSEE. Lettre n°134 : Services à la personne en Rhône-Alpes, des marges de progression importantes. Novembre 2010

L'Europe s'engage. Recueil de bonnes pratiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le FSE. Décembre 2008, 62p.

L'Europe s'engage. Egalité femmes-hommes. FSE programmation 2007–2013. 8p.

Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE). Fatoux François, Silvera Rachal. La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle. Mars 2011, 31p.

Remerciements

Nous exprimons nos remerciements à tous ceux qui ont accepté d'éclairer notre réflexion et de participer à nos travaux, et plus particulièrement aux personnes auditionnées :

Mme Christiane PUTHOD, vice présidente déléguée à l'emploi, au dialogue et à l'innovation sociale et aux Contrats territoriaux emploi formation, Conseil régional Rhône-Alpes

Mme Cécile CUKIERMAN, conseillère spéciale à l'égalité femmes-hommes, Conseil régional Rhône-Alpes

Mme Dominique BAZERGUE, CIDFF de l'Ardèche

Mme Dominique DAURES, déléguée régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité

M. Christophe FALCOZ, directeur, cabinet RCF Management

M. Cyril GEORGES, chargé de mission, CTEF Nord Isère

Mme Marie Françoise GUIGNARD PETRI, chargée de mission « Egalité des chances », Rectorat de Lyon

M. Chamseddine HABRIH, chargé de mission, CTEF Drôme des Collines

Mme Julie JACQUOT, chargée de mission, CTEF Rhône Ouest et Sud

Mme Laurence LANGER, consultante, cabinet Actions et politiques publiques

Mme Sophie LE CORRE, chargée de mission, Mission régionale d'animation pour l'égalité professionnelle, ARAVIS

M. Gilles MALANDRIN, chargé de mission, CTEF Grand Lyon

Mme Christine PIOTTE, CIDFF du Rhône

Mme Catherine RAFFIN DEWAELE, responsable du service Territoires à la Direction de la Formation Continue, Conseil régional Rhône-Alpes

M. Philippe REYNAUD, élu pilote, CTEF Nord Isère

Mme Camille VACOSSIN, Observatoire régional emploi-formation du PRAO

Déclarations des groupes

Intervention de Bernard ROMBEAUT, au nom du collège 1

L'an passé sur ce sujet, de l'égalité professionnelle femmes-hommes, j'avais cité le préambule de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 : « la mixité et l'égalité professionnelle sont la mesure de l'efficacité économique et sociale d'un pays développé. La mixité dans l'entreprise, comme tout autre facteur de diversité, est un facteur de performances ».

La contribution présentée s'inscrit tout à fait dans cette perspective et nous soutenons les préconisations faites. L'égalité femmes-hommes est un enjeu pour assurer la compétitivité durable de nos entreprises.
Comme le rapport présenté le note, une meilleure prise en compte de la santé au travail est aussi indispensable pour les femmes que pour les hommes.
Toutes catégories professionnelles confondues, les femmes, tout particulièrement les ouvrières, encourent plus de risques TMS que les hommes. Pour 10 millions d'heures de travail, elles se voient reconnaître 4 fois plus de TMS que les ouvriers hommes.
Cela vient d'abord du fait que les ouvrières sont particulièrement concentrées dans les activités les plus à risque. Le risque accru de TMS pour les ouvrières, suivant une étude de la DARES, provient sans doute pour partie du fait que leur travail est plus répétitif et qu'elles disposent d'une latitude décisionnelle plus faible pour le mener à bien.
Des activités de services, notamment à la personne, sollicitant des gestes répétitifs, favorisent également l'apparition de TMS. C'est aussi le cas de la blanchisserie teinturerie et de la coiffure.
Ajoutons que les femmes de moins de 20 ans sont aussi les plus exposées aux dermatoses tout particulièrement celles exerçant dans la coiffure vraisemblablement des apprenties.

Des progrès importants se développent, avec une meilleure prise en compte du risque, tant dans la formation que sur le terrain.
Ainsi, dans le cadre de l'Observatoire régional de santé au travail, les partenaires sociaux ont financé une étude sur le risque de cancers utérins pouvant être liés à l'utilisation du trichloréthylène et perchloréthylène dans le décolletage et lancé, ce 4 juillet, un projet de prévention en « restauration traditionnelle » ou travaillent beaucoup de jeunes femmes.

Ma chère Sybille, cette contribution montre que, s'il reste du chemin à parcourir, nous pouvons être optimistes pour l'avenir.

Nous votons la contribution présentée.

Intervention de Mme Suzanne SIMON, au nom de la CFDT

Le rapport proposé par le groupe à partir du travail effectué, et des études que nous avons repris pour mener à bien ce document, reflète fidèlement les états d'âmes, les doutes et les esprits des participants.

Les auditions des responsables régionaux politiques et/ou associatifs, la documentation ont concouru à nous conforter dans les préconisations que nous vous proposons.

La CFDT, les fait sienne et bien sûr avec les représentants du personnel dans les entreprises, les institutions où elle est amenée à siéger, elle veille et veillera à ce que cette belle idée ne reste pas lettre morte.
En effet, beaucoup de chemin reste à parcourir pour qu'enfin l'égalité professionnelle ne soit pas un mythe.
Ainsi à ce jour 20% des tâches ménagères sont effectuées par les hommes. Les images véhiculées par la télé, les films, etc. nous suggèrent que les femmes sont : belles, douces, prêtent à servir hommes et enfants ; où sont les idéaux que nous voulions instituer ?

Nous ne devons pas nous en tenir pour parler d'égalité qu'aux postes en vue, tels que députés, chefs d'entreprise etc. mais bien être présents sur tous les fronts.

En effet, la flexibilité de l'emploi touche au premier chef les femmes peu qualifiées, les heures supplémentaires mise en œuvre sont exécutées pour la plupart des personnes au détriment de la vie familiale, le temps de travail choisi ou pas le morcellement font peur à celles qui n'ont pas ou peu de choix. De fait, le choix des femmes, si elles l'ont, relève souvent de l'éducation reçue en famille et à l'école. Nous pouvons nous poser la question de savoir si leur lente progression dans les postes à responsabilité, mais par comparaison leur plus grand nombre dans la fonction publique plutôt que dans le secteur privé, ne serait-il pas un rejet de leur part pour le rendement et la quête du pouvoir pour le pouvoir ?

Pour plus d'égalité professionnelle, ne faut-il pas remettre en cause le fonctionnement de l'entreprise ? de l'école ? de la famille ?
Ainsi, Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités écrit : « combattre les inégalités passe aussi par une transformation des conditions d'enseignement (d'orientation) une limite à l'usage du temps partiel, de la précarité et l'élévation du salaire minimum ». Il pense aussi qu'il faudrait réduire les heures supplémentaires et réorganiser les rythmes de travail.

Ne faudrait-il pas dans cette réflexion ajouter que vouloir aligner le travail des femmes sur celui des hommes n'est peut-être pas la formule pour arriver à une égalité professionnelle mais alors il serait judicieux que les hommes puissent aussi y gagner quelque chose !
Concernant la précarité, le temps partiel, je voudrais donner deux exemples : les services à la personne et les salariés de la distribution, deux secteurs féminisés avec toutes les contraintes de temps de travail, soit décalé soit partiel.

Ces deux secteurs professionnels auraient-ils été construits sur cette organisation et les salaires qui leur sont affectés par les collectivités locales s'ils avaient été plus masculins ? Je suis sûre que non ! D'ailleurs, on le constate dès qu'un secteur se féminise, les salaires stagnent, alors que faire ? Et par la suite quelle retraite et quelle protection sociale !
Bien sûr, selon C. Serrurier, thérapeute de couple, les femmes seraient leur pire ennemie. Elles ne peuvent déléguer et lâcher du lest car trop perfectionnistes !

Le temps de travail non reconnu que les femmes consacrent à leur famille obère trop souvent le temps de travail passé dans l'entreprise, le vrai temps de travail ! Devons-nous en passer, comme aux Etats-Unis, par une loi très précise pour faire avancer l'égalité professionnelle femmes et hommes.

Comme je l'ai dit en début d'intervention, pour la CFDT c'est bien au sein de l'entreprise que nous devons agir au plus près des salariés, la loi ne peut tout régir et les entreprises ne sont pas prêtes à avancer seules, nous devons les stimuler, proposer et faire avec.

Concernant les institutions, le rapport reprend bien leur rôle et leur place en Rhône-Alpes. Comme nous le précisait Mme Puthod, lors de son audition, ne pas rester dans des généralités, aller au plus près des entreprises et associations, croiser les données et les analyser, utiliser le plus finement possible chaque organisation qui œuvre dans ce domaine, pérenniser la Mission Egalité professionnelle dans le cadre d'ARAVIS, tel que le préconise l'avis, évaluer dans les CTEF, dans les territoires, les initiatives ou expériences conduites afin de, soit les reproduire, soit les arrêter.

En fait, peut-on espérer voir un jour, la fin de certains dispositifs mis en place spécifiquement pour résoudre les inégalités professionnelles femmes-hommes ? Et que nous puissions promouvoir cette belle idée fondamentale pour notre société : un équilibre, une équité entre femmes et hommes, porteur de justice sociale. La CFDT se retrouve bien dans les préconisations et la conclusion du rapport ; elle remercie la rapporteure Sybille Desclozeaux et toutes les personnes qui ont contribué à la rédaction et à la recherche de documentation.
Elle votera l'avis.

Intervention de Christine LAYMAND, au nom de la CFE-CGC

Monsieur le président, cher(e)s collègues,

Il y a tout juste un an, une note sur les travaux du groupe pour la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes était présentée. Cette présentation retraçait l'engagement du CESER Rhône-Alpes dans cette problématique.
La présente contribution constitue une nouvelle étape. Elle reprend les nombreuses avancées réglementaires qui n'ont pas à ce jour réglé les inégalités entre les femmes et les hommes. Cette contribution s'appuie sur des éléments forts et objectifs pour prouver que l'égalité professionnelle est un enjeu stratégique et un facteur d'efficacité économique et sociale, au sein de l'entreprise.
Le rapport reprend également un certain nombre d'acteurs régionaux dynamiques et motivés dont les actions ne sont pas forcément connues de tous, qui agissent en Rhône-Alpes. A notre sens, ces acteurs sont les seuls, avec les partenaires sociaux, à pouvoir réellement et concrètement contribuer à la promotion de l'égalité dans l'entreprise.

La réflexion de la CFE-CGC porte sur deux aspects :

- le premier, l'aspect législatif qui continue à montrer ses limites ; en effet, depuis plus de 25 ans, de nombreuses lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se sont succédées sans que la situation des femmes change véritablement. Alors que la loi du 26 mars 2006 obligeait les entreprises à négocier des mesures de suppressions des écarts de rémunération avant le 31/12/2010 mais remettait à plus tard d'éventuelles sanctions, celle-ci n'a toujours pas produit ses effets. Un miroir grossissant sur les inégalités des retraites entre les femmes et les hommes a semblé accélérer les choses. De nouvelles mesures ont été mises en œuvre dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites. Au terme de ces dispositions, a été instaurée une pénalité financière à l'encontre des entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auront pas mis en place un accord collectif ou un plan d'actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes au 1er janvier 2012. Le projet de décret devait paraître d'ici l'été 2011, étant rappelé que la mise en place d'un accord ou plan d'actions devrait intervenir au plus tard le 31 décembre 2011 !

Alors pourquoi les employeurs, avec l'aide des partenaires sociaux, ne s'emparent-ils pas de cette problématique dans l'entreprise pour avoir le temps de mettre en place correctement un accord plutôt que de se lancer dans une course à la négociation sans réelle volonté d'aboutir. La mise en place d'un plan d'action unilatérale est le résultat de la seule volonté de s'exonérer de son obligation légale comme cela a été souvent le cas pour les seniors en 2010 !
La négociation collective a bien du mal à avancer : 26 mars 2006–1er janvier 2012, pratiquement 6 ans d'inertie pour réduire les inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes. Si déjà les employeurs mettaient tout en œuvre pour appliquer la loi (sans attendre les décrets) cela serait déjà une avancée sociale !

Par ailleurs, essayons de devenir un peu optimiste et développons le deuxième aspect de notre réflexion qui est une prise de conscience de la nécessaire et réelle action des hommes pour la promotion des femmes.

Le rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail établi par Brigitte Grésy (IGAS) en juin 2011 pointe véritablement l'origine de la problématique de ces inégalités entre les femmes et les hommes dans le mode du travail.

Dans la lettre de mission de ce rapport signée de la ministre des solidarités et de la cohésion sociale, Roselyne Bachelot, il est écrit : « l'accès légal aux responsabilités familiales pour les femmes comme pour les hommes devient un thème central du point de vue de l'égalité professionnelle et plus largement de notre modèle de démocratie » ; « reste un terrain peu investigué et pourtant essentiel, celui de l'exercice de la parentalité par les hommes dans le monde du travail et l'utilisation qu'ils font des dispositifs de soutien à la parentalité. La mobilisation des hommes constitue un élément majeur du changement ».

Si un consensus s'est créé pour dire que les compétences professionnelles n'ont pas de sexe et que les inégalités professionnelles viennent de l'inégal partage du temps parental et domestique, alors c'est du côté des conditions d'exercices de la paternité dans le monde du travail qu'il faut investiguer.
Tout le rapport Grésy porte sur la conciliation vie professionnelle et familiale qui est la question centrale du travail.
Alors chers collègues, avant de boucler vos valises pour les vacances, emportez ce précieux rapport et profitez de cette période pour vous immerger dans le monde de l'égalité !
Tout cela, messieurs les conseillers, pour vous dire que si nous voulons que les choses changent pour les femmes, il faut que les hommes se mobilisent sur la question !

La CFE-CGC avait déjà anticipé cette réflexion lorsqu'elle proposait dès 1991 la création du congé paternité rémunéré qui a été effectif en 2002. Jean-Luc Cazettes, ancien président confédéral, dans l'ouvrage « Qu'est-ce que la CFE-CGC ? » explique que « la promotion des femmes dans l'entreprise passe par la promotion des hommes à la maison, c'est-à-dire une meilleure répartition des tâches familiales et domestiques au sein du couple ».

Il convient de souligner à quel point il est important de se préoccuper des problèmes que rencontrent les salariés pour mener de front leurs multiples vies. Le vieillissement de la population conduira à élargir les problèmes actuels d'accueil des enfants vers ceux de la garde des personnes âgées dépendantes. La conciliation sera réussie le jour où sera reconnu à chaque individu l'existence effective d'un temps familial, d'un temps personnel, d'un temps professionnel, d'un temps social, et aussi d'engagement au service de la collectivité, que ce soit par le syndicalisme, dans le monde associatif ou la politique. Cette reconnaissance contribuera grandement à l'amélioration de la qualité de vie quotidienne, au renforcement du progrès économique et au maintien de la cohésion sociale.

En conclusion, sur le projet de contribution on pourrait dire que l'introduction humoristique en page 5 résume toute la problématique dans l'entreprise ! On aurait pu espérer que cette introduction futuriste datée en 2025, soit réellement effective le 12 juillet 2011 !

La CFE-CGC votera cette contribution, résultat de la participation active de ses membres, avec l'animation dynamique et éclairée de sa présidente et avec la recherche étoffée, réalisée sous la plume d'Anne Sophie Douza.

Intervention de Mme Sylviane FLORET, au nom de la CGT

Bonjour à toutes et tous,

Que ce soit en France ou en Europe, les textes ne manquent pas sur le droit à l égalité entre les femmes et les hommes au travail et dans la vie.
En France, de 1983 à 2010, pas moins de 5 lois et accords traitent de la question de l'égalité professionnelle et de la mixité.
Dans l'Union européenne, la question est abordée dans les 2 traités, dans 5 directives et dans une charte.
Alors, peux-t-on raisonnablement accepter, à l'aube du 21ème siècle, que les femmes subissent toujours avec autant d'acuité les inégalités, la double domination patriarcale et capitaliste, la violence et le sexisme.

Le document que vous avez tous ici lu attentivement reflètent relativement bien la problématique dans le monde du travail privé et public en prenant en compte une bonne partie des auditions de qualité qui ont eu lieu au sein du groupe de travail.
Je ne reviendrai que sur quelques points importants.

Il y a un an, lors de l'assemblée plénière du CESER en Savoie, la CGT avait rappelé son inquiétude, partagée par certains d'entre vous, sur le projet de réforme des retraites et les inégalités prévisibles pour les femmes, fruit des inégalités tout au long de la vie professionnelle (je le rappelle des carrières non linéaires ; des salaires plus bas que les hommes ; des temps partiels ; etc.). Malgré ce constat assez unanime la loi a été votée et nous en verrons assez vite les conséquences et les dégâts sur la retraite des femmes, sur leurs revenus, sur leur santé et leur « bien vieillir ».

Le gouvernement a soutenu la thèse selon laquelle ces déséquilibres disparaîtront une fois obtenue l'égalité professionnelle ! Certes encore faut-il s'en donner les moyens !
Or, nous constatons que le temps partiel non choisi et la précarité reste la voie d' entrée dans la vie professionnelle pour 38% des jeunes femmes de moins de 24 ans (beaucoup de jeunes en général) et là ce n'est pas le temps choisi pour raison familiale !
Dans la résolution patronale des effets de la crise, le temps partiel est devenu aussi une voie subie par les salarié(e)s et devient une méthode de gestion des effectifs dans certaines entreprises
Tout ceci n'est pas favorable à l'égalité salariale et professionnelle !
Résoudre cette problématique nécessite qu'une négociation annuelle soit rendue obligatoire sur ce domaine dans toutes les entreprises et services publics et tout particulièrement dans les branches professionnelles les plus utilisatrices des métiers dévalorisés : commerce, nettoyage, aides à la personne,… pour aller vers un allongement des temps partiels jusqu'au temps complet et limiter les coupures dans la journée de travail.
D'ailleurs, pour avancer, la CGT préconise que l'on renchérisse le temps partiel et que l'employeur supporte des cotisations sociales équivalentes à celles d'un temps complet. A minima, il doit acquitter celles qui permettent d'obtenir les droits sociaux : droits aux indemnités de chômage, de maladie, de retraite (+200 h/trim pour la maladie, + de 800 h/an pour la retraite..) y compris dans les régimes complémentaires.
La recherche de l'activité à temps complet doit être également la règle. Aujourd'hui, 40% des salarié(e)s ne sont pas aux 35 heures. Elle devrait être étendue à l'ensemble des salarié(e)s dans les meilleures conditions : pensée, organisée et négociée en fonction des impératifs familiaux, en s'adressant aux deux parents. Ceci constitue pour l'avenir un des axes majeurs de l'articulation vie familiale/ vie professionnelle et pour un meilleur partage des tâches.

Les femmes et les hommes sont de plus en plus conscients de la difficulté de concilier activité professionnelle et vie familiale ou personnelle. La position des femmes et des couples risque donc de changer beaucoup en fonction des services que la société pourra leur offrir. C'est une question à ne pas négliger. Si le taux de fécondité est de 2 enfants par femme aujourd'hui, c'est précisément parce que, pendant une longue période, la France a tablé sur l'accueil des jeunes enfants, la scolarisation précoce en école maternelle, des services périscolaires qui jusqu'à l'adolescence, permettent aux parents d'exercer leur activité professionnelle en toute tranquillité. Mais la RGPP massacre les services publics et met en difficulté les familles ; la CGT propose donc au lieu de multiplier les temps partiels de revenir à la création partout de services publics d'accueil de la petite enfance. Et pour concrétiser l'égalité femmes-hommes, ne sera-t-il pas indispensable que la création de crèches, par exemple, soit soutenue par les entreprises sur les territoires ou pôle d'activités ?

Dans le même ordre d'idée, la perte d'autonomie dont nous parlons beaucoup en ce moment et dont le fardeau risque encore de retomber sur les épaules des femmes, aidantes familiales principales, doit aussi être prise en charge par un grand service public accessible à toutes et tous.

Pour tout cela il faudra bien dépasser l'inconscient collectif si présent encore et qui sous-estiment le travail des femmes ! Et mener tous et toutes ensemble des politiques pour déconstruire les représentations sexuées des métiers et favoriser la mixité à tous les niveaux. Le décret de l'article 99 de la loi sur les retraites prévoit d'entrer en négociation dans chaque entreprise avec des objectifs de progression sur l'embauche, la formation, la promotion, la qualification, la classification, l'articulation entre la vie professionnelle et la responsabilité familiale aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Souhaitons que les pénalités prévues pour l'absence de politique d'égalité dans les entreprises soient mises en œuvre en renforçant les moyens de l'Inspection du travail et en équilibrant les représentations professionnelles salariées et patronales par plus de mixité et parité.

La Délégation aux droits des femmes à l'assemblée nationale propose de fusionner dans le Code du travail les différentes négociations pour l'égalité salariale et professionnelle et mettre en œuvre des outils et des procédures simples pour la réalisation !
On dirait que les choses peuvent bouger !

En ce qui concerne la région Rhône-Alpes, nous pouvons nous féliciter de la mise en place d'une conseillère spéciale à l'égalité femmes/hommes qui pourra animer la Mission égalité et promouvoir l'égalité et la parité en transversalité dans l'ensemble des politiques du Conseil régional.
Par ailleurs, il nous paraît important que le groupe de travail continue ses investigations et propositions en regardant, par exemple, ce qui relèvent de la souffrance au travail des femmes, en repérant dans les politiques régionales comment ce qui relèvent « du genre » est bien pris en compte dans les différents champs politiques, en ayant un rôle constructif au sein du comité de pilotage de la Mission égalité dont un des objectifs essentiels doit rester le champ de l'égalité salariale et professionnelle au sein des entreprises.

L'intérêt de ce groupe de travail est aussi son regard en transversalité dans les commissions du CESER pour que notre assemblée se préoccupe aussi du « genre » dans ces différentes préconisations et de l'avancée de la parité dans ses rangs, dans les présidences et au sein des bureaux (la CGT a montré l'exemple dans son groupe).
En souhaitant que soient pris en compte les éléments dont je viens de parler, la CGT votera les préconisations du texte présenté.

Intervention de Daniel JACQUIER, au nom de FO

Monsieur le président, Mesdames, Messieurs, Chers collègues,

Profondément attaché à lutter contre toute forme de discrimination, par nature attentatoire aux principes d'égalité, de solidarité et de laïcité, FO a placé l'égalité professionnelle au cœur de l'action. Par ailleurs, personne ne peut aujourd'hui douter des enjeux sociaux et économiques attachés à l'égalité professionnelle, dans le secteur privé comme dans le secteur public.

L'égalité professionnelle reste pourtant un défi à relever, dans notre région comme ailleurs, un défi majeur alors que s'accroît la précarité du travail, accentuée par la crise financière. Le rapport montre bien le décalage persistant entre un arsenal juridique plutôt consistant - bien que connaissant des régressions, en particulier avec la réforme des retraites, sur ce point nous ne partageons pas tous les développements du rapport - et la réalité de la situation des femmes au regard de l'emploi. Il apporte ainsi une contribution importante à la réflexion et l'action pour l'égalité professionnelle dans notre région. C'est bien l'égalité réelle qu'il faut viser.

Pour Force Ouvrière, l'égalité entre les femmes et les hommes doit permettre le progrès social pour tous les salariés. Chaque salarié doit pouvoir vivre dignement de son travail. Au plan social, l'objectif d'égalité est transversal : de l'accès à l'emploi aux retraites en passant par les conditions de travail, la carrière, les salaires ou l'accès à la formation professionnelle. C'est aussi l'inégalité entre les salariés des grandes entreprises et ceux des TPE qu'il faut résorber. De ce point de vue, la négociation collective de branche est appelée à jouer un rôle majeur.

Les militants Force Ouvrière s'investissent en permanence en faveur de l'égalité professionnelle, particulièrement dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises, mais aussi dans les fonctions publiques. L'investissement de Force Ouvrière en matière d'égalité professionnelle s'articule autour de plusieurs axes : l'égalité salariale, la lutte contre le temps partiel contraint, l'amélioration de l'articulation vie personnelle et vie professionnelle par l'organisation du travail.

Pour ne donner qu'un seul chiffre : 30% des femmes occupent des emplois à temps partiel en majorité contraint. On constate bien ainsi l'ampleur de la précarité du travail, situation qui a explosé avec la crise économique et financière et qui accentue toujours les inégalités professionnelles entre hommes et femmes. En effet, le temps partiel, d'une part, cristallise et cumule tous les facteurs de précarité et d'autre part, est un puissant vecteur d'inégalité professionnelle ; et les femmes y sont surexposées. Le temps partiel ajoute à la précarité, la flexibilité. Force Ouvrière a ainsi fait de la lutte contre le temps partiel contraint une priorité.

Pour Force Ouvrière, l'égalité de droit vise aussi la nature des contrats de travail, les différences de salaire ou de déroulement de carrière professionnelle. Il en est de même de l'articulation vie personnelle et vie professionnelle. Notre organisation a placé cette problématique au centre de ses revendications. Nous sommes ainsi en attente depuis 2007 de l'ouverture d'une négociation nationale et interprofessionnelle spécifique à l'égalité professionnelle, portant sur ce sujet et celui du temps partiel.

Pour Force Ouvrière, l'articulation vie personnelle et vie professionnelle implique au premier chef l'organisation du travail et les conditions de travail. Il s'agit surtout d'éviter aux salariés d'avoir à réduire ou à cesser leur activité professionnelle, comme c'est encore trop souvent le cas, au détriment des femmes.

Mais en ce domaine, comme ailleurs, l'action suppose l'information. Il faut donc avancer vers un diagnostic périodique au niveau régional, comme le souligne le rapport, qui pourrait utilement alimenter la négociation collective en ce domaine, sans pour autant éclipser la nécessaire implication des pouvoirs publics. L'égalité professionnelle, c'est l'affaire de tous.

Le groupe FO partage l'essentiel du document qui nous est soumis. Nous le voterons.

Intervention de Mme Marie-Laurence MOROS, au nom de la FSU

Je voudrais débuter mon intervention en soulignant la haute qualité de ce document issu du groupe d'études « Egalité des chances entre les femmes et les hommes ».

Le projet fait un bilan plutôt négatif de la situation, même s'il note certaines avancées. La FSU y souscrit car derrière les dispositions légales, nationales et européennes, qui affirment l'égalité, la réalité est tout autre.

Le rapport, à de nombreuses reprises, marque cet écart. « Les inégalités persistent », « une succession de plafonds et parois de verre qui freine l'ascension des femmes », « un inégal accès à la formation continue », « les femmes sont plus touchées que les hommes par la pauvreté »... Il est étonnant que le rapport juge positive la réforme des retraites de 2010, réforme régressive pour tous les salariés et surtout pour les femmes. Tout cela malgré l'article 99 qui pointe l'obligation de réduction des inégalités pendant l'activité professionnelle.

Le projet souligne que l'Union européenne a un rôle d'impulsion mais remarque que la réponse française n'est pas vraiment à la hauteur : la question d'égalité reste au second plan. Le projet espère que « la prochaine décennie va certainement affirmer le rôle économique des femmes ». Cette petite remarque restera sans commentaire.

A ce bilan très mitigé, s'ajoute l'insuffisance des statistiques genrées, d'analyses des données qui devraient permettre une approche plus précise de la question.

A juste titre, le rapport insiste sur l'importance de formation initiale et de l'orientation. Le diagnostic est dans l'ensemble juste, même si les exemples pris ne sont pas toujours pertinents. L'investissement des garçons en S (60% pour 40% de filles) n'indique pas forcément un choix pour les études scientifiques mais le choix d'une filière qui ouvre tous les possibles.

Le rapport évoque bien les différents aspects des inégalités. On pourrait ajouter qu'une des causes de l'importance du temps partiel subi est liée aussi à l'organisation du travail (horaires « morcelés » par exemple). C'est aussi l'organisation du travail qui est un handicap pour accéder à des postes de responsabilité, avec une évaluation des compétences reposant encore largement sur le temps de présence et qui, en France, exigent des dépassements horaires tardifs. La gestion des temps (temps de vie privée/temps de travail) serait facilitée par une amélioration des services publics de la petite enfance (par exemple multiplication du nombre de places en crèches) et l'accès dès deux ans à l'école maternelle. Il faut aussi exiger l'amélioration de la formation continue qui devrait être plus proche géographiquement et plus conforme aux attentes des salariées qui sont souvent contraintes à une réorganisation de la sphère familiale pour se former.

La question du congé parental et de son éventuel fractionnement sur une plus longue période, évoqué dans le récent rapport Guégot sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique, serait une des pistes intéressantes à creuser. Ce, en lien avec la question de la rémunération de ce congé, qui est l'une des clés pour son efficacité et la condition pour qu'il soit effectivement pris par les pères.

Enfin, attention au télé-travail qui, de fait, est une fausse bonne idée pour concilier vie privée/vie professionnelle car il risque de rendre les femmes invisibles et de les exclure.

Le projet ne concerne que le secteur privé et se focalise sur l'entreprise. Il s'agit d'un choix délibéré. Je voudrais cependant souligner ici le poids de la Fonction publique dans l'emploi féminin : les enseignantes, cadres A de la Fonction publique d'Etat, qui pèsent 6,2% des emplois féminins (au second rang) ; les employées administratives (catégorie C, la moins qualifiée) avec 5% et les professions de santé (aides-soignantes, infirmières et sages-femmes) dans la Fonction publique hospitalière, 3,9%. Les Rhônalpines sont nombreuses dans les trois Fonctions publiques. On ferait le constat que l'Etat manque à son devoir d'exemplarité sur l'égalité professionnelle en terme de rémunérations et de carrières et que la Fonction publique territoriale n'est pas en reste avec à peine 16% de femmes sur des postes d'encadrement.

Il est dommage que le rapport n'évoque quasiment pas la Quinzaine de l'Egalité du 7 au 21 octobre, initiative du Conseil régional qu'on peut juger modeste, mais qui a été précédée de huit réunions départementales, qui permettra un débat public et des actions diverses sur la question (les partenaires sociaux y organiseront une table ronde sur l'égalité professionnelle).

Sur les préconisations et recommandations : on ne peut qu'y souscrire. Il n'en demeure pas moins que s'il y avait une véritable volonté politique pour que la loi soit appliquée effectivement, on aurait déjà beaucoup progressé.

Mais ne négligeons pas le poids des représentations et la lutte contre les stéréotypes. Elle doit être d'ampleur. Il faut mener campagne, y mettre les moyens en termes de communication et de médiatisation mais aussi de formation de tous les acteurs sociaux à ces problématiques.

Je vais ici vous relater une anecdote de consommatrice et de grand-mère. J'ai reçu récemment un mail sur des body pour bébés de la fameuse marque Petit Bateau. En bleu, bien sûr, destiné aux petits garçons, il est écrit : courageux, fort, fier, vaillant, rusé, habile, déterminé, espiègle et cool. En rose, pour les petites filles : jolie, têtue, rigolote, douce, gourmande, coquette, mignonne, élégante, belle et amoureuse !

Les inégalités entre les hommes et les femmes se construisent ainsi dès le berceau sur de pseudo qualités masculines et féminines. Elles sont autant de conséquences d'une socialisation encore trop stéréotypée enjoignant chacun des deux sexes à occuper des places différenciées sur l'échiquier professionnel et social. Le projet l'affirme de manière claire et notre organisation le soutient : pour de véritables changements, il y a nécessité absolue d'une adhésion des hommes à cet enjeu d'égalité.

En dépit des quelques réserves formulées, la FSU votera la contribution.

Intervention de Myrose GRAND, au nom du GERC 3-4

Monsieur le président, chers collègues,

De nombreuses dispositions législatives et conventionnelles ont contribué à affirmer les droits des femmes dans le monde du travail mais force est de constater que cette dynamique reste inachevée et que l'égalité réelle peine à se mettre en place.
Il est à noter que ce n'est que depuis 1965 seulement que les femmes sont dispensées de l'autorisation de leurs maris pour exercer un travail rémunéré.
L'année 1968 a marqué un tournant dans l'autonomie et la liberté des femmes.
A la fois stimulées et confortées par la liberté de disposer de leur corps, les femmes ont progressivement affirmé leur indépendance et leur autonomie dans la sphère familiale et professionnelle et revendiqué une juste place dans la vie politique et associative.

Le GERC 3-4 constate que dans les années 70 les lois sur l'égalité professionnelle se sont multipliées, la résorption des disparités de carrières et des écarts de salaires évoluent trop lentement.
Les femmes occupent des emplois dans le tertiaire, les ¾ des employées sont des femmes par contre seulement 37% sont des cadres et seulement 17% à des postes de direction.
Le GERC 3-4 souligne la précarité, voire la pauvreté, des femmes qui sont pour beaucoup à temps partiel. De façon générale, la rémunération des salarié(e)s à temps partiel devrait être réévaluée ainsi que la protection sociale des salarié(e)s à temps partiel très court qui n'atteignent pas le seuil requis d'ouverture de certains droits ; il importera aussi d'atténuer les effets négatifs du temps partiel sur les retraites.

Les caractéristiques des emplois et des trajectoires professionnelles de nombreuses femmes, les exposent davantage au risque de précarité et de pauvreté, ceci est d'autant plus marqué que le nombre de familles monoparentales augmente et que 9.2% de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sont des hommes, par contre 14.5% sont des femmes. Le GERC 3-4 souligne que, dans la vie associative, si les femmes sont beaucoup sur le terrain, les hommes sont majoritairement, là aussi, dans les instances décisionnelles.

Nous relevons que si des contrats pour la mixité des emplois ont été prévus, très peu ont été conclus, les aides de l'Etat devront être réévaluées.
Le plan régional de développement des formations professionnelles et les contrats fixant les objectifs de développement des formations initiale et continue doivent favoriser l'accès équilibré des femmes et des hommes, en prenant des mesures volontaires et en fixant des plans d'actions s'inscrivant dans la durée.
Bien qu'obligatoire depuis la loi 2001, la négociation collective d'entreprise sur l'égalité ne progresse que lentement ; peu de PME se penchent sur le sujet et on peut regretter que ne soient pas concernées par la loi les entreprises de moins de 50 salariés où beaucoup de femmes travaillent.

Le GERC 3-4 souhaite que le RSC rapport de Situation Comparée prévu dans la loi, comporte des éléments sexués chiffrés.
Il souhaite que la promotion du label Qualité (hélas facultatif) soit davantage faite par les Chambres consulaires et mieux prise en compte dans les négociations de branches par les partenaires sociaux
Construire l'égalité professionnelle c'est assurer l'égalité salariale.
C'est une des priorités de la CE, elle est importante non seulement en terme d'éthique mais aussi, parce que les moindres salaires des femmes auront une répercussion sur leur retraite.

Construire l'égalité professionnelle exige que l'on agisse simultanément dans tous les domaines, depuis la petite enfance, dans les familles contre les stéréotypes sexués, à l'école, au travail plus tard lors de l'accès à la formation continue en sécurisant la réversibilité du temps partiel en temps plein jusqu'aux dispositions concernant les retraites.
La conciliation du temps de travail et du temps familial se trouve au cœur des politiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le déséquilibre du partage des tâches familiales et domestiques au sein des familles influe sur les trajectoires professionnelles et notamment sur la décision du temps partiel.

Le GERC 3-4 affirme qu'il est essentiel de favoriser le rééquilibrage des responsabilités au sein de la famille et de veiller à la sensibilisation à la gestion de la parentalité au sein de l'entreprise.
La prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle est un maillon essentiel dans l'articulation des temps entre la vie professionnelle et la vie familiale, c'est aussi un des indicateurs du RSC.

Des actions concrètes peuvent être menées comme :

- proscription des réunions de travail avant 9H et après 18H,
- souplesse des horaires de travail en utilisant le télétravail,
- augmentation de l'offre d'accueil notamment en crèches,
- prise en charge des frais de garde en cas de formation en dehors des heures habituelles de travail,
- application stricte des mesures prévues par le code du travail pour favoriser la reprise du travail des femmes et des hommes qui l'ont interrompu pour motifs familiaux.

Un nécessaire équilibre entre la vie professionnelle et familiale permettra, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, de participer à la vie sociale et citoyenne en vue d'une meilleure qualité de vie aussi bien au travail qu'en dehors et contribuera de plus à une meilleure démocratie.

La contribution qui nous est présentée souligne à juste titre que le Conseil régional a manifesté une volonté forte d'inscrire cette préoccupation dans ses priorités en nommant une conseillère spécifiquement en charge de cette question. Il conviendra de veiller à ce que cette mission transversale se traduise par des actions concrètes significatives (comme « la quinzaine de l'Egalité ») ; le comité de suivi, dans lequel siègent à parité deux membres du CESER, devrait « veiller au grain ».

Parmi les préconisations formulées dans la contribution, le GERC 3-4 veut souligner celle qui vise à « repréciser les champs d'action de la Mission égalité professionnelle ».
Il nous semble que la société civile pourrait prendre une place plus importante dans la gouvernance de cette structure ; l'articulation au sein d'ARAVIS mériterait d'être définie.

Au total, cette contribution sur l'égalité professionnelle H-F nous paraît complète et très pertinente.
Cependant, on ne peut que regretter que la contribution ne concerne que l'égalité professionnelle, chapitre certes fondamental.
On ne peut que suggérer que le groupe Egalité des chances H-F se poursuive pour aborder les autres volets de la question.

Nous terminerons par une citation de Monique Canto-Sperber, philosophe, relevée par Mme Crozemarie du CESE invitée l'année dernière au CESER : « Les sociétés sont d'autant plus pacifiques qu'elles sont équilibrées. A cet égard, la promotion et l'émancipation des femmes peuvent avoir un effet de stabilisation sociale ».

Nous remercions le groupe sous la présidence de Sybille Desclozeaux ainsi qu'Anne-Sophie Douza pour la rédaction de cette contribution.

Le GERC votera l'avis.

Intervention de Mme Sabine BASILI, au nom de l'association PARACOR

Monsieur le Président, chers collègues,

L'intervention qui va suivre est faite au nom d'un regroupement de membres du CESER peu habituel, mais tous membres fondateurs de l'association PARACOR en Rhône-Alpes. Il s'agit en effet de l'UPA, la CFDT, l'UFCS-Familles Rurales, le CROS et la FCPE.

Notre association, fondée en 2006, a pour objectif de favoriser l'animation, le développement et la vie citoyenne dans les organisations adhérentes, en apportant aux femmes qui s'y investissent des moyens concrets pour permettre leur implication active. Elle défend le principe d'un nécessaire équilibre entre les trois piliers de la vie que sont le pilier professionnel, le pilier personnel et familial et enfin l'engagement social et citoyen. Si l'un de ces piliers manque de solidité, c'est tout l'édifice qui est fragilisé. De plus, les interactions sont fortes entre les trois domaines.

C'est en efficacité, en sérénité, en performance au service de tous les engagements que l'on gagne en agissant sur l'amélioration de la qualité de la vie professionnelle, personnelle ou citoyenne.
On constate malheureusement que cette harmonie est toujours plus difficile à trouver pour les femmes que pour les hommes.
En agissant donc sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, on agit à l'évidence pour un engagement plus large et de meilleure qualité de tous les acteurs de la vie sociale.
C'est pourquoi, PARACOR qui milite pour une plus grande participation des femmes aux instances dirigeantes des organisations, en respectant les équilibres précédemment cités, se réjouit de la rédaction du rapport sur l'égalité professionnelle par le CESER, et de ses préconisations. Ce rapport est en effet de nature à encourager nos décideurs régionaux à soutenir les actions qui permettront aux femmes de prendre leur place dans les entreprises, dans la vie sociale et citoyenne, voire d'améliorer leur situation personnelle et familiale.

L'association PARACOR est persuadée qu'agir pour l'amélioration des conditions de vie, de travail et d'engagement des femmes est, à terme, autant profitable pour les hommes que pour les femmes, et pour toute la société.

www.ceser.rhonealpes.fr

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un principe d'équité, elle représente aussi un enjeu en terme de développement économique et de cohésion sociale.

Le CESER souligne ainsi l'importance d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle en Rhône-Alpes, convaincu que toute action dans ce sens aura aussi un impact sur l'égalité dans la sphère domestique et familiale et en faveur de l'engagement citoyen des hommes et des femmes.

EGALITE PROFESSIONNELLE • DISCRIMINATION • TRAVAIL FEMININ
TEMPS PARTIEL • NEGOCIATION COLLECTIVE

Conseil économique, social et environnemental régional Rhône-Alpes
78 route de Paris - BP 19
69751 Charbonnières-les-Bains cedex
Tel : 04 72 59 49 73 Fax : 04 72 59 58 10
ceser@rhonealpes.fr
Pour suivre l'actualité, inscrivez-vous à la lettre@rhonealpes.fr