

A S S E M B L É E   N A T I O N A L E

X I I I <sup>e</sup>   L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## Délégation aux droits des femmes et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

- Audition de Mme Flore-Aline Colmet-Daâge, chef de groupe, et de M. Damien Philippot, directeur de clientèle, à l'Institut français d'opinion publique (IFOP) ..... 2

Mardi

15 mars 2011

Séance de 16 heures 15

Compte rendu n° 16

SESSION ORDINAIRE DE 2010-2011

**Présidence  
de Mme Marie-Jo  
Zimmermann,  
*Présidente***



**La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a procédé à l'audition de Mme Flore-Aline Colmet-Daâge, chef de groupe, et de M. Damien Philippot, directeur de clientèle, à l'Institut français d'opinion publique (IFOP).**

*La séance est ouverte à seize heures vingt-cinq.*

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Madame, Monsieur, je vous souhaite la bienvenue.

**M. Damien Philippot, directeur de clientèle à l'Institut français d'opinion publique (IFOP).** Nous allons vous présenter les résultats de l'enquête sur l'application des lois relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, qui a été menée pour l'Assemblée nationale par l'IFOP du 10 au 16 février 2011 auprès d'un échantillon de 602 dirigeants d'entreprises, représentatif des entreprises françaises de plus de 50 salariés. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas en fonction de la taille et du secteur d'activité des entreprises. Nous avons interrogé les DRH des entreprises les plus importantes et les dirigeants des plus petites.

Notre étude comporte quatre parties : la place des femmes dans l'entreprise ; la perception des inégalités professionnelles entre hommes et femmes dans l'entreprise ; les pratiques des dirigeants d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ; la perception des qualités et des compétences distinctives des deux sexes.

**Mme Flore-Aline Colmet-Daâge, chef de groupe à l'IFOP.** Tout d'abord, voyons quelle est la place des femmes dans l'entreprise.

En moyenne, elles représentent 38,5 % des effectifs globaux des entreprises de plus de 50 salariés, mais seulement 27 % des cadres et 19,3 % des personnels de direction (directeurs et directeurs-adjoints) : leur présence chute donc au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. En outre, dans la mesure où elles représentent 46 % de la population active, ces résultats démontrent qu'elles sont globalement sous-représentées dans les entreprises de plus de 50 salariés.

La taille de l'entreprise influence peu la proportion des femmes dans les effectifs. En revanche, les inégalités sont assez fortes quand on examine les différents secteurs d'activité. En moyenne, le BTP compte 11,1 % de femmes, l'industrie 30,6 %, tandis que le commerce et les services sont beaucoup plus féminisés avec, respectivement, 46,7 % et 47,2 % de femmes.

La proportion de femmes au sein des cadres révèle le même clivage entre les secteurs : 19,6 % dans l'industrie, 23,4 % dans le commerce et 39,6 % dans les services, mais 13,5 % dans le BTP.

La sous-représentation des femmes au sein des personnels de direction est particulièrement marquée, puisqu'elles ne sont que 12,2 % dans l'industrie, 19,9 % dans le commerce et 27,6 % dans les services. Dans le BTP, ce chiffre est de 11,6 % : de ce fait, au sein de ce secteur le moins féminisé, la proportion des femmes aux postes de direction y est toutefois la même qu'au sein de ses effectifs globaux.

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, les femmes représentent 26,8 % des cadres, et seulement 14,3 % des personnels de direction. Tous secteurs confondus, c'est dans les entreprises très féminisées (qui comptent plus de 50 % de femmes) qu'elles sont les plus nombreuses (31,1 %) à occuper ces poste, par rapport à la moyenne.

Dans les entreprises interrogées, en moyenne 16,5 % de femmes travaillent à temps partiel. Les trois quarts de ces entreprises emploient au moins une femme à temps partiel. Dans 21 % des entreprises, au moins 30 % des effectifs féminins sont à temps partiel. Aucune femme ne travaille à temps partiel dans 24 % des entreprises ; elles sont entre 1 % et 50 % dans 62 % des entreprises et 50 % et plus dans 13 % des entreprises.

La proportion de femmes à temps partiel est très faible dans l'industrie (8,4 %). Elle atteint 10,7 % dans le BTP et elle est plus élevée dans les secteurs les plus féminisés : 21,1 % dans le commerce et 22,5 % dans les services.

Cette proportion est assez homogène selon la taille de l'entreprise : 16,7 % dans les entreprises de 50 à 99 salariés ; 16 % de 100 à 249 salariés ; 15,8 % de 250 à 499 salariés ; et de 18,4 % pour 500 salariés et plus.

Deuxième partie : la perception des inégalités professionnelles entre hommes et femmes dans l'entreprise.

Nous avons demandé aux dirigeants d'évaluer, sur une échelle de zéro à dix, l'importance pour leur entreprise de six enjeux que nous leur avons proposés. Avec 7,7 « l'égalité professionnelle entre hommes et femmes » apparaît comme le deuxième enjeu le plus important, à égalité avec « l'intégration des jeunes ». Ces deux préoccupations arrivent juste après « l'accès à la formation pour toutes les catégories de salariés » qui obtient 8,1. « L'égalité professionnelle entre hommes et femmes » devance « le maintien dans l'emploi des seniors », « l'emploi des personnes en situation de handicap » et « l'emploi des seniors ».

**Mme Claude Greff.** On croit rêver !

**M. Damien Philippot.** Effectivement, ces résultats montrent un fort décalage entre l'importance accordée à l'enjeu de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et les réalités observées au sein des entreprises ! Les chiffres suivants le confirment. Il est important de noter que cet enjeu arrive avant ceux relatifs aux seniors et aux handicapés.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Il y a des femmes seniors et des femmes handicapées ! Les femmes ne sont pas une catégorie !

**Mme Flore-Aline Colmet-Daâge.** Les dirigeants expliquent les inégalités professionnelles entre hommes et femmes d'abord par les difficultés à articuler vie professionnelle et vie privée. Ainsi, 73 % d'entre eux pensent que « les ruptures de carrière du fait des congés maternité et parentaux » expliquent bien ces inégalités ; 70 % pointent « la plus forte proportion de travail à temps partiel parmi les femmes » et 69 % « les difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle ». Il faut tout de même noter que pour 40 % des chefs d'entreprise – ce qui n'est pas négligeable –, ces inégalités proviennent des « différences d'orientation lors de la scolarité ». Si 31 % des dirigeants pensent qu'« une moindre ambition des femmes en ce qui concerne l'accès à des postes de direction » explique bien ces inégalités, ils sont autant à penser qu'elle l'explique « très mal ».

Les dirigeants ont évalué l'importance des inégalités entre hommes et femmes dans leur entreprise, en attribuant une note de 0 à 10 à dix domaines que nous leur avons présentés (0 signifiant qu'il s'agit d'une réalité pas du tout importante, 10 d'une réalité très importante). Alors qu'ils déclarent, nous venons de le voir, que l'enjeu « égalité professionnelle entre hommes et femmes » est important, ils attribuent 3,3 à « l'accès des femmes à des postes de direction » et 2,5 au « développement des compétences et de formation des femmes en comparaison avec les hommes » ! Ces notes prouvent une faible prise de conscience des dirigeants, voire un déni de l'existence d'inégalités professionnelles dans leur entreprise, et les chiffres suivants vont montrer l'insuffisance des pratiques de diagnostic, de rattrapage des écarts de rémunération et d'aménagement du temps de travail.

Troisième partie : les pratiques en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Nous avons demandé aux dirigeants s'il existe dans leur entreprise « un rapport de situation comparée ou un diagnostic égalité professionnelle ». Ils sont 51 % à répondre « oui ». Ce taux est de 79 % pour les entreprises de 250 à 499 salariés, de 84 % pour les entreprises de 500 salariés et plus, et de 64 % dans l'industrie. Il est toutefois important de souligner que seule la moitié des entreprises ont mis en place un RSC ou un diagnostic.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Ce résultat ne montre pas qu'un grand nombre d'entreprises ne respectent pas la loi en ne produisant pas le RSC. Il aurait fallu distinguer dans la question le diagnostic égalité professionnelle et le rapport de situation comparée, obligatoire pour les entreprises de 300 salariés et plus et qui, d'après les derniers chiffres dont nous disposons, notamment ceux du ministère du travail, n'est produit que par 3 % à 6 % d'entre elles ! C'est le RSC qui nous intéresse, qui seul peut servir de base à une politique d'égalité !

**Mme Claude Greff.** Il est tout de même très inquiétant de constater que la moitié des entreprises ne font rien !

**Mme Catherine Coutelle.** Autrement dit, un dirigeant sur deux estime qu'il n'y a pas de problème d'égalité hommes femmes dans leur entreprise !

D'après les résultats du sondage de l'IFOP de 2004, commandé par le Sénat, « dans 60 % des entreprises, le rapport de situation comparée n'a jamais été écrit depuis 2002. La proportion d'entreprises dans lesquelles le rapport est écrit évolue peu dans le temps : 32 % en 2004, 30 % en 2002 et 35 % en 2003. »

**M. Damien Philpott.** Il aurait été intéressant de demander aux dirigeants s'ils savent ce qu'est un RSC.

Les taux en matière de respect de la loi obtenus à partir de l'enquête de 2004 étaient supérieurs à la réalité. En effet, dans ce type de sondage, les réponses sont de l'ordre du déclaratif. À notre question de savoir s'il existe un RSC ou un diagnostic égalité dans leur entreprise, 49 % des dirigeants osent tout de même dire aujourd'hui qu'ils ne font rien ! Mais sur le point précis du RSC, il vaut mieux se fier aux chiffres du ministère du travail.

Lorsque nous avons demandé aux dirigeants quelles étaient les raisons pour lesquelles ils n'effectuaient pas le RSC ou le diagnostic égalité professionnelle, 48 % ont répondu « parce que l'entreprise ne connaît pas de problèmes d'égalité entre les hommes et

les femmes » – ils sont 26 % dans les entreprises de 500 salariés et plus –, 26 % « parce que le dispositif est trop complexe » (74 % à le dire dans les entreprises de plus de 500 salariés) et 15 % « parce qu’aucune mesure ne sanctionnait son absence » !

**Mme Claude Greff.** Ils sont conscients des problèmes, mais puisqu’ils savent qu’ils ne seront pas sanctionnés, ils ne font rien !

**Mme Flore-Aline Colmet-Daâge.** Quand le RSC ou le diagnostic égalité professionnelle est réalisé, il l’est pratiquement toujours en interne : 91 % des dirigeants ont répondu ne pas « faire appel à des consultants extérieurs pour le réaliser ».

Parmi les 51 % de dirigeants ayant déclaré réaliser un RSC ou un diagnostic égalité professionnelle, à peine la moitié (48 %) estiment qu’il « a permis de réaliser une analyse efficace des questions liées à l’égalité entre les hommes et les femmes dans leur entreprise » et seulement un quart (25 %) qu’il « a incité leur entreprise à mettre en place des actions en faveur de l’égalité professionnelle ».

**Mme Claude Greff.** Il y a encore du travail !

**M. Damien Philippot.** Effectivement, ces résultats montrent que les dirigeants voient dans le RSC ou le diagnostic non pas un levier d’amélioration, mais un travail bureaucratique, ce que nous avons déjà ressenti dans l’enquête de 2004.

**Mme Claude Greff.** Par conséquent, la sanction est indispensable.

**Mme Catherine Coutelle.** Il aurait été intéressant de savoir si les partenaires sociaux s’étaient emparés de cette question, car ce sont eux qui peuvent faire pression dans l’entreprise.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Les résultats de ce sondage ne sont pas rassurants.

**M. Damien Philippot.** Je pense qu’il sera très utile pour mettre en avant un réel problème de prise de conscience et de pratiques au sein des entreprises.

**Mme Flore-Aline Colmet-Daâge.** En effet, seuls 13 % des dirigeants déclarent « l’existence d’un accord spécifique relatif à l’égalité professionnelle entre hommes et femmes dans leur entreprise » !

**Mme Colette Langlade.** C’est incroyable !

**Mme Flore-Aline Colmet-Daâge.** Parmi les 85 % déclarant n’avoir pas mis en place un accord de ce type, 30 % disent que « ce thème est traité lors des négociations obligatoires annuelles », et 43 % qu’il « n’est pas traité et n’est pas prévu ». Ce dernier taux est à rapprocher des 49 % d’entreprises qui ne font rien en matière de RSC ou de diagnostic égalité professionnelle !

**M. Damien Philippot.** Autrement dit, environ une entreprise sur deux s’en désintéresse.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Ce taux de 85 % est supérieur à celui de 2004, où il était de 72 %. D’où, effectivement, la nécessité des sanctions.

**M. Damien Philippot.** Certes, mais la question n'était pas tout à fait la même.

**Mme Flore-Aline Colmet-Daâge.** Ensuite, 20 % des entreprises ont inclus « un rattrapage des écarts de rémunération entre hommes et femmes au cours des négociations annuelles obligatoires ». Parmi elles, seules 9 % le font « chaque année » et 11 % l'ont fait « au moins une fois au cours des trois dernières années ».

**M. Damien Philippot.** Je pense que cette absence de prise de conscience n'est pas spécifique aux femmes : nos sondages ont montré que la problématique des seniors et celle des handicapés ne sont pas non plus prises en compte.

**Mme Flore-Aline Colmet-Daâge.** Nous avons demandé à ceux qui ont déclaré l'existence d'un accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans leur entreprise et/ou que les négociations annuelles obligatoires sur les salaires avaient inclus un rattrapage des écarts de rémunération, dans quels domaines ils avaient fixé des objectifs : 49 % ont répondu « la réduction des inégalités professionnelles », 47 % « l'équité en termes d'évolution professionnelle », 38 % « les possibilités d'aménagement du temps de travail », 33 % « le développement de la formation pour les femmes » et seulement 26 % « l'accès des femmes à des postes de direction », 13 % ne se prononçant pas. Les dirigeants pouvaient choisir plusieurs réponses.

Seules 35 % des entreprises font « un suivi année après année des indicateurs ayant servi de base à leur négociation ». Cela dit, une entreprise sur trois, ce n'est pas négligeable. Le suivi est plus important dans les entreprises de 500 salariés et plus (86 %), et dans celles où il existe un RSC ou un diagnostic égalité professionnelle (72 %).

Lorsque nous avons interrogé les dirigeants pour savoir si des formations sur l'égalité professionnelle étaient organisées dans leur entreprise, 4 % ont répondu « oui, au moins une fois par an », 4 % « oui, tous les deux à trois ans », 1 % « oui, tous les quatre à cinq ans » et 91 % « non, moins souvent ou jamais ». Je pense qu'il faut relativiser ces résultats puisque les formations sont encore insuffisamment développées dans les entreprises : une formation sur une période de deux ans est suivie par seulement 48 % des salariés et elle porte, dans la majorité des cas, soit sur l'expertise métier, soit sur la compétence informatique et/ou la mise à jour logiciel. Parmi ceux ayant répondu « oui », soit 9 %, 17 % dirigent une entreprise de 500 salariés et plus : autrement dit, plus l'entreprise est grande, plus elle se mobilise pour l'égalité.

Les réponses sur les conséquences des négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont également peu optimistes. Seuls 19 % des dirigeants déclarent que ces négociations « ont permis des avancées importantes pour leur entreprise ».

Par contre, 65 % des dirigeants jugent qu'« une simplification du dispositif de négociation sur l'égalité professionnelle permettrait de le rendre plus efficace ». Mais pour un tiers d'entre eux cette simplification ne changerait rien – cette proportion étant plus élevée (38 %) dans les entreprises qui comptent plus de 50 % de femmes.

Par ailleurs, une minorité d'entreprises a pris des mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Certes, 48 % des dirigeants déclarent que « la prise en compte dans l'organisation du temps de travail de l'articulation entre vie personnelle et professionnelle » est mise en place ; mais je précise que cette mesure – la plus présente parmi les sept que nous leur avons soumises – ne concerne pas uniquement les femmes et que, de toute façon, ce taux

ne représente pas une majorité. 25 % des dirigeants déclarent que « la fixation d'objectifs chiffrés d'accès des femmes aux formations qualifiantes » est mise en place dans leur entreprise – cette mesure arrive en troisième position – et 19 % « la fixation d'objectifs de femmes promues », qui arrive en cinquième position. Autrement dit, moins d'une entreprise sur quatre se fixe des objectifs concrets en termes d'égalité.

Quatrième partie : les qualités et les compétences distinctives perçues des deux sexes.

Les dirigeants à qui nous avons demandé, par une question ouverte, quelles étaient, selon eux, les compétences distinctives des hommes par rapport aux femmes au sein de l'entreprise ont répondu spontanément : « force physique, endurance » pour 25 % ; « plus disponibles » pour 22 % ; « davantage de connaissances techniques » pour 7 % ; « plus ambitieux (notion de carrière) » pour 5 %. Ils sont 28 % à répondre « aucune ».

S'agissant, cette fois, des qualités et compétences distinctives des femmes par rapport aux hommes, 33 % ont répondu « consciencieuse, rigoureuse », 18 % « sens de l'écoute, bon relationnel », 13 % « sens de l'organisation », 9 % « volontaires, courageuses ». Par contre, ils ne sont plus que 19 % à ne faire « aucune différence ».

**M. Damien Philippot.** Ces réponses montrent la force des stéréotypes !

L'enseignement majeur de ce sondage est que la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes ne fait pas partie des priorités des entreprises, voire qu'elle n'est pas un problème pour elles.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Cet enseignement n'est pas suffisamment mis en valeur dans vos conclusions, qui me semblent trop mesurées.

**M. Damien Philippot.** Les conclusions ont été rédigées par une de nos collègues. La rédaction, à partir de l'observation des chiffres, implique une certaine neutralité. La mise en perspective est autre chose. En 2004, on nous avait également reproché des conclusions trop « sympathiques » pour les entreprises.

**Mme Flore-Aline Colmet-Daâge.** Alors que la négation de la réalité de la part des dirigeants est forte. Nous pourrions reformuler les conclusions d'ici à la fin de la semaine.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Cela nous aidera s'agissant du décret d'application de l'article 99 de la loi sur les retraites.

En fait, les réponses de tous ces dirigeants ne m'étonnent pas beaucoup. À force de pinailler sur le rapport de situation comparée, le diagnostic égalité professionnelle et le plan d'action, les choses n'avancent pas ! En fait, il n'y a pas de volonté politique pour faire appliquer les dispositions sur le RSC. Pourtant, 39 ans se sont écoulés depuis le vote de la première loi sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes !

Je vous remercie.

*La séance est levée à dix-sept heures cinquante.*