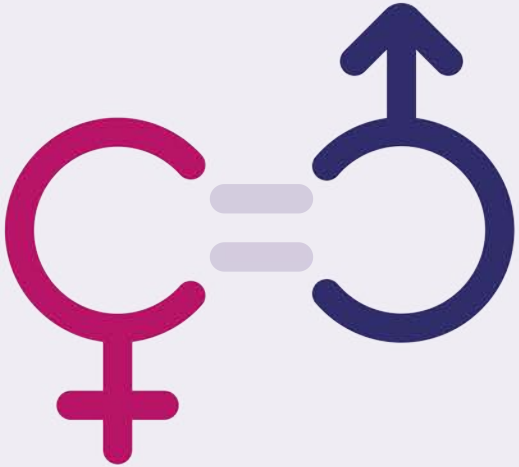
Juillet 2019

QUIZZ : Egalité professionnelle, Organisation & Conditions de Travail

Testez vos connaissances



Anact Aract
LE RÉSEAU

Anact
L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Avant-propos

Dans les entreprises, la question de l'égalité professionnelle n'apparaît pas souvent comme un réel problème parce que :

Les stéréotypes de genre et représentations de métiers sont très vivaces ;

Ils nous rendent aveugles à certaines évidences, certaines inégalités dans le travail ;

Ils nous conduisent à accepter des inégalités que nous voudrions mieux combattre ;

Les efforts entrepris par les entreprises sont en effet souvent en bute aux à priori et préjugés, souvent loin du réel, et non re-questionnés :

Ils façonnent un système d'explication des différences et des inégalités qui peut faire consensus car ils collent aux représentations de chacune et chacun ;

Et pèsent sur la **qualité et la pertinence des analyses**... et donc des **plans d'action.**

Ce quizz, c'est une façon simple de prendre conscience ***des inégalités professionnelles femmes/hommes*** *en matière de* ***mixité, de conditions de travail & de santé au travail, de parcours, d'articulation des temps***

De se poser la question des impacts pour la ***Performance et la Qualité de Vie au Travail*** *dans les entreprises*

Et des moyens pour agir en faveur d'une ***égalité d'accès pour toutes et tous à de bonnes conditions de travail***

Plan du Quizz

Question préalable

1. La mixité des métiers des femmes et des hommes en France

2. Les conditions de travail des femmes et des hommes

3. Les conditions de parcours des femmes et des hommes

4. Le temps de travail et les conditions d’articulation des temps des femmes et des hommes

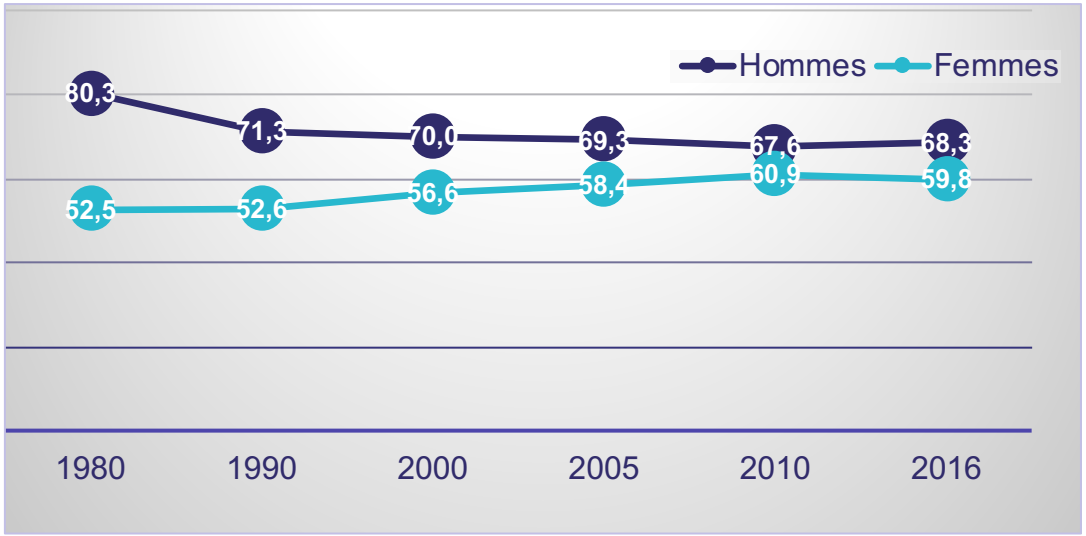
Question préalable

Le taux d'emploi des femmes rejoint progressivement celui des hommes

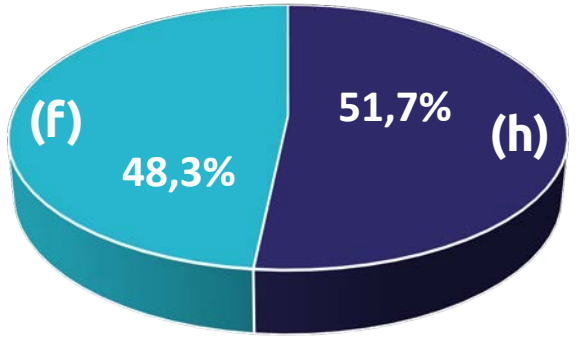
Vrai

Faux

Vrai : Néanmoins, il y a encore un écart entre le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans en 2016 (59,8% d'entre elles sont en emploi) et le taux d'emploi des hommes (68%).



Répartition des femmes et des hommes dans la population en emploi



en 2016

Lecture : le taux d'emploi des hommes est en baisse (-28 points) depuis les années 1980 tandis qu'il augmente sur la même période pour les femmes (+ 7 points).

La mixité des métiers des femmes et des hommes en France

1

Plan du Quizz

1. **La mixité des métiers des femmes et des hommes en France**
2. Les conditions de travail des femmes et des hommes
3. Les conditions de parcours des femmes et des hommes
4. Le temps de travail et les conditions d’articulation des temps des femmes et des hommes

Près de la moitié des femmes se concentre dans une seule catégorie socio-professionnelle

Vrai

Faux

Vrai : Une femme active sur deux travaille en tant qu'employée

Catégories socioprofessionnelles selon le sexe en 2016	Femmes en %	Hommes
Agriculteurs exploitants	1,0	2,6
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	4,0	9,0
cadres et professions intellectuelles sup.	14,9	20,4
Professions intermédiaires	28,2	23,6
Employés	43,2	12,6
Ouvriers	8,3	31,5
Total	100	100
Effectif en milliers	12 823	13 761

Lecture : en 2016 les femmes occupent plus souvent des postes d'employés (43,2%, contre 12,6 % pour les hommes). Les hommes sont plus fréquemment ouvriers (31,5%, contre 8,3% pour les femmes).

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre).

Source : Insee, enquête Emploi 2016

https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489546#tableau-Donnes

Les femmes occupent désormais une vaste palette de métiers, équivalente à celle des hommes

Vrai

Faux

Faux : les femmes sont concentrées sur 12 des 87 familles professionnelles

Famille professionnelle	% de la population féminine occupée	% de la population masculine occupée	Part des femmes en %
Agents d'entretien	7,2	2,8	69,8
Enseignants	5,8	2,7	65,6
Employés administratifs de la fonction publique (cat. C)	5,6	1,7	74,5
vendeurs	5,3	1,5	75,9
Aides à domicile et aides ménagères	4,1	0,1	97,7
secrétaires	3,9	0,1	98
Aides-soignants	3,9	0,4	90,3
Infirmiers, sages-femmes	3,8	0,5	87,5
Assistants maternels	3,4	0,0	99,2
Employés administratifs d'entreprise	2,7	0,8	75,4
Employés de la comptabilité	2,7	0,4	84,5
Cadres des services admin., comptables et financiers	2,4	2,2	49,6
Ensemble de ces 12 familles	50,7	13,2	77,5

Source : **Répartition des hommes et des femmes par métier**, Dares Analyses, n° 79, 12/2013
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf

Les métiers mixtes, c'est-à-dire comptant entre 40 et 60% de femmes, représentent 30% de l'emploi

Vrai

Faux

Faux : Les métiers mixtes, c'est-à-dire comptant entre 40 et 60% de femmes, représentent moins de 13% de l'emploi

Famille professionnelle	Part des femmes dans l'emploi (en%) en 2011	Part du métier dans l'emploi total en %
ONQ électricité électronique	41,5%	0,1%
ONQ industries de process	42,5%	0,9%
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	57,1	0,7%
Artisans et ouvriers artisanaux	42,2%	0,5%
Cadres de la fonction publique (A et assimilés)	45,1%	1,8%
Cadres de la banque et assurances	42,4%	1,1%
Professionnels de la communication et de l'information	58,6	0,7
Maîtrise des magasins intermédiaires du commerce	46,7%	2,2%
Professionnels des arts et spectacles	41,1%	1,5%
Médecins et assimilés	48,5%	1,5%
Professionnels de l'action culturelle, sportive, surveillants	59,7%	1,4%
Formateurs	54,7%	0,5%
		= 12,9%

Source : **Répartition des hommes et des femmes par métier**, Dares Analyses, n° 79, 12/2013
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf

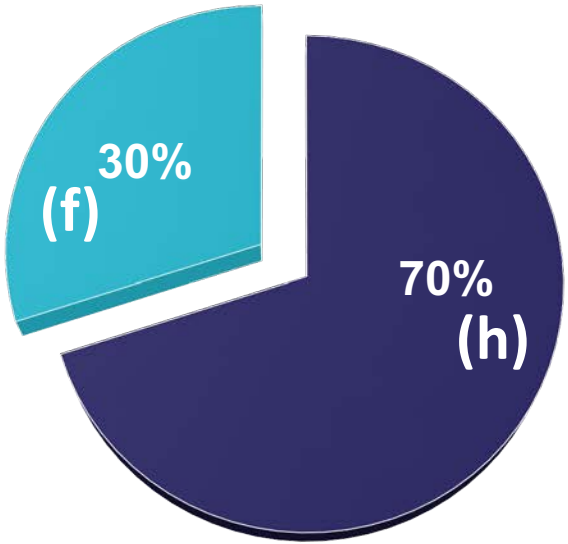
Les métiers du numérique sont principalement occupés par des hommes

Vrai

Faux

Vrai : Les femmes représentent seulement 30% des salariés du secteur du numérique contre 48% dans le reste de l'économie (2014).

Répartition des salariés par sexe dans la branche numérique



Source d'après l'étude sociodémographique de la Branche du Numérique, 2014
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche en matière d'emploi et de formation OPIIEC, 09/2016
https://www.fafiec.fr/images/contenu/menuhaut/observatoire/etudes/2017/egalite-hf/2017-03-07_OPIIEC_Egalite_pro_LIV1_Rapport_final_VF_valide.pdf

Les femmes et les hommes n’occupent pas les mêmes métiers et activités de travail ?

Quelles réalités et conséquences dans mon entreprise ?

2

Plan du Quizz

1. La mixité des métiers des femmes et des hommes en France

2. **Les conditions de travail des femmes et des hommes**

3. Les conditions de parcours des femmes et des hommes

4. Le temps de travail et les conditions d’articulation des temps des femmes et des hommes

Les femmes et les hommes sont confrontés aux mêmes conditions de travail

Vrai

Faux

Faux : Les femmes et les hommes sont exposés à des contraintes de travail différentes compte tenu entre autre de la ségrégation des emplois.

Conditions de travail	En tendance des femmes dans leurs emplois	En tendance des hommes dans leurs emplois
Environnement	Produits de nettoyage Risques d' infections	Intempéries, froid, chaud Bruit, Produits chimiques
Postures	Travail répétitif Station debout	Charges lourdes Efforts physiques intenses
Relations	Agressions du public Travail isolé	Responsabilités hiérarchiques Travail à l' extérieur
Autonomie	Application stricte des consignes Moins de marges de manœuvre	Possibilité de régler soi-même les problèmes
Horaires	Horaires contrôlés Horaires atypiques: soir, matin, nuit	Horaires moins prévisibles Travail posté ou de nuit
Conditions d'emploi	Postes peu qualifiés, CDD, temps partiel	Intérim, chômage partiel

Source: données issues des résultats des enquêtes conditions de travail de la DARES
Extrait du tableau complet du guide « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance » Anact 2011
https://www.anact.fr/file/4879/download?token=2sd3iQ11

Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?, Dares Analyse n° 082, décembre 2017

	Hommes	Femmes
Intensité du travail & pression temporelle	• Avoir au moins 3 contraintes de rythme (H : 41,4%-F:29,1%)	
Charge mentale et conflits éthiques et insécurité		• Devoir penser à 3 choses en même temps (F:47,2%-H:40,5%) • Devoir cacher ses émotions (F:31,1%-H:18,8%)
Autonomie et Marges de manoeuvres	• Devoir régler soi-même des incidents au moisn dans certains cas précis (H:72%-64%:F)	• Répéter continuellement une série de gestes ou d'opérations (F:46% - H:38,9%)
Contraintes et horaires	• Ne pas connaître ses horaires du mois à venir (H:21,1%-F:18,4%)	• Ne pas pouvoir s'arranger avec ses collègues (ou ne pas en avoir) (F: 32,3ù-H:26,6%)
Travailler au moins occasionnellement le samedi, dimanche, Nuit	• Le samedi (H: 50,9%-F: 44,8%) • La nuit (H:21,4% - F:15%)	
Contraintes et risques physiques	• Avoir au moins 3 contraintes physiques (H:39,3%-F:28,8%) • Etre exposé à un bruit intense (H:22,7%-F:14,1) • Aspirer des fumées et poussières (H:42,1%-F:18,3%) • Etre en contact avec des produits dangereux (H:36,7%-F:21,2%)	

Au travail, les outils du numérique mobiles sont plus utilisés par les femmes que par les hommes

Vrai

Faux

Faux : Ordinateur et téléphone portable sont plus fréquemment utilisés par les hommes salariés : 28,4% pour les femmes et 55,8% pour les homme.

L'usage de l'informatique est moins mobile en moyenne pour les femmes : elles sont 63,3% à travailler sur un ordinateur fixe et 19,1% sur un ordinateur portable ; elles n'étaient que 33,7% à utiliser un téléphone portable pour des besoins professionnels.

Pourtant, en 2013, les femmes salariées utilisent plus souvent l'informatique dans leur travail (74%) que les hommes (68%). 54% d'entre elles utilisent Internet contre 48% des hommes.

En %

		Ensemble	Hommes	Femmes
Utiliser l'informatique	1998	**50,9**	48,9	53,2
	2005	**59,6**	57,4	62,2
	2013	**71,1**	68,2	74,0
Utiliser internet	1998			
	2005	**34,7**	33,1	36,6
	2013	**51,0**	48,2	53,8
Utiliser un téléphone portable	1998			
	2005	**32,3**	43,6	19,6
	2013	**44,8**	55,8	33,7
Utiliser un ordinateur portable	1998			
	2005	**12,9**	17,3	7,9
	2013	**23,8**	28,4	19,1

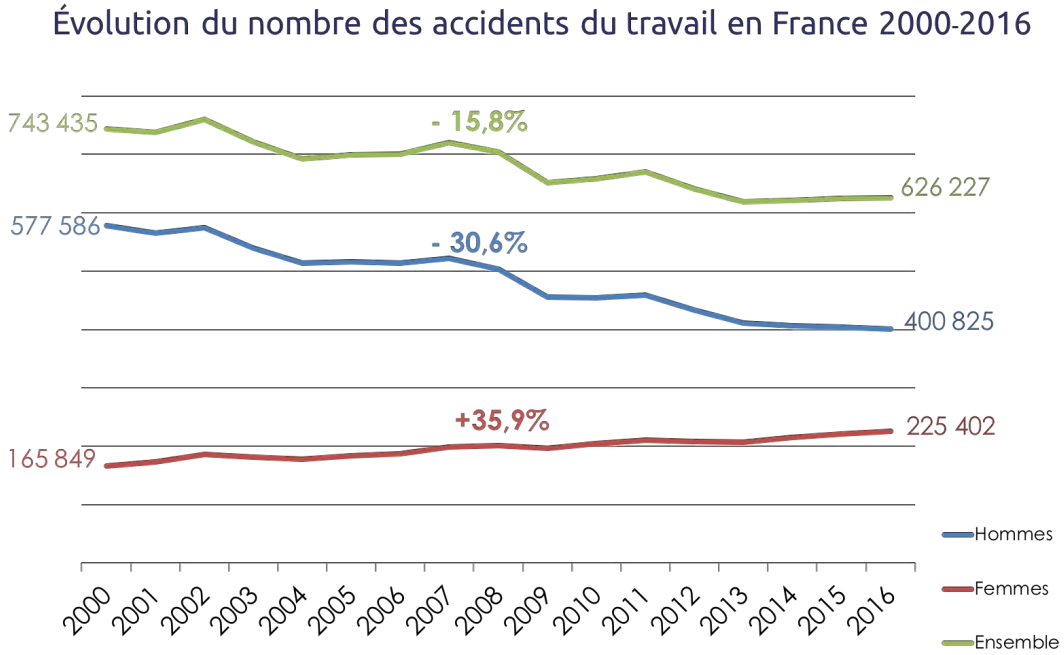
Intensité du travail et usages des technologies de l'information et de la communication. Enquêtes Conditions de travail Élisabeth Algava, Lydie Vinck, 06/2015

Les accidents de travail baissent depuis 2000 pour les femmes et pour les hommes

Vrai

Faux

Faux : Entre 2000 et 2016, le nombre des accidents de travail est en augmentation pour les femmes (+35,9%) tandis qu'il est en diminution pour les hommes (-30,6%).



Calcul et graphique Anact d'après chiffres CNAM-TS

http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/statistiques-et-analyse/sinistralite-atmp/dossier/nos-statistiques-sur-les-accidents-du-travail-par-ctn.html

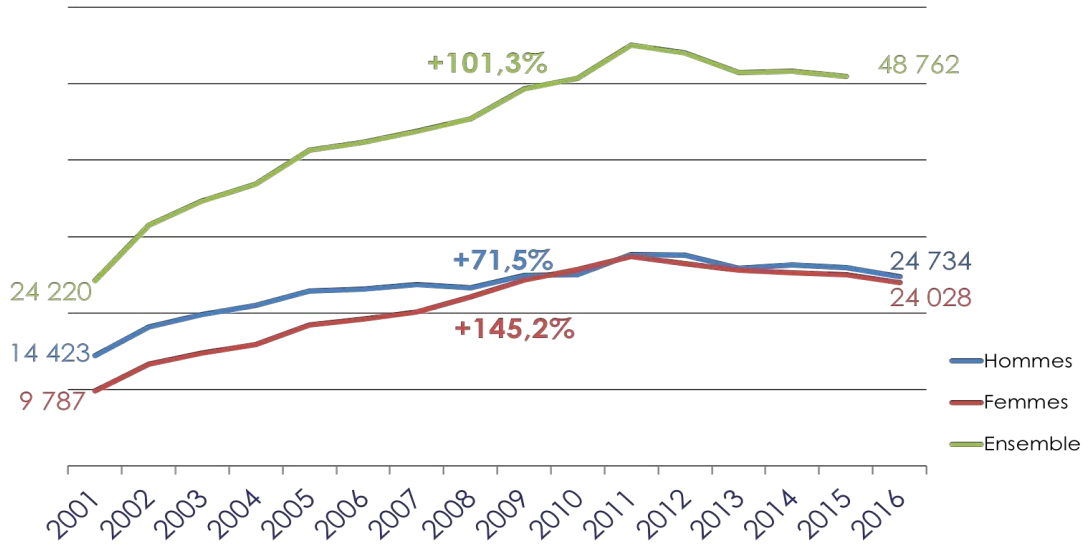
Les maladies professionnelles baissent depuis 15 ans pour les femmes et pour les hommes

Vrai

Faux

Faux : Les maladies professionnelles des femmes et des hommes (essentiellement les troubles musculo-squelettiques TMS) augmentent (+101,3% entre 2001 et 2016) mais elles baissent depuis 2011 à cause du changement des critères du tableau de reconnaissance. En 2016, les MP reconnues concernent autant les hommes (51%) que les femmes (49%).

Évolution du nombre des maladies professionnelles en France 2001-2016



Calcul et graphique Anact d'après chiffres CNAM-TS

http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/statistiques-et-analyse/sinistralite-atmp/dossier/nos-statistiques-sur-les-maladies-professionnelles-par-ctn.html

Les femmes sont plus concernées que les hommes par les troubles musculo-squelettiques

Vrai

Faux

Vrai :

- 54% des TMS concernent les femmes contre 46% les hommes en 2012.
- Le taux de fréquence des TMS est beaucoup plus important chez les femmes, notamment les ouvrières. Le taux de fréquence des TMS chez les ouvrières est de 8,4 pour un million d'heures salariées contre 2,4 pour les ouvriers.

- En effet, en lien avec les postes occupés, les femmes sont plus exposées à des facteurs de risques comme :
  - ❑ les gestes répétitifs à cadence élevée,
  - ❑ le travail statique debout,
  - ❑ le travail avec des contraintes visuelles (écran, petits objets)
  - ❑ une forte demande psychologique.

Cela concerne plus particulièrement les secteurs de l'industrie agro-alimentaire, la grande distribution, les services à la personne.

Champ : Salariés du régime général et du régime agricole, France entière.
Source : Cnamts – MSA – Insee, calcul Dares.
Source : **L'exposition des salariés aux maladies professionnelles. L'importance toujours prépondérante des troubles musculo-squelettiques**. Dares Analyses n°81, 12/2016
http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-081.pdf

Les situations de travail exposent plus les femmes au stress que les hommes

Vrai

Faux

Vrai : **Près d'une femme sur 4** sont en situation de tension au travail (« job strain »), ce qui est le cas de près d'un homme sur 5. Quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, les femmes sont plus exposées que les hommes, l'écart est le plus important pour la catégorie des ouvriers.

Exposition au « job strain » (tension au travail) selon la catégorie socio-professionnelle des salariés en %

Catégorie socio-professionnelle	Femmes	Hommes
Ensemble	25	19,6
Cadres, professions intellectuelles supérieures	13,5	10,8
Professions intermédiaires	21,7	17,3
Employés	28	25,7
Ouvriers	30,3	21,9

Le « job strain » concerne plus les femmes en raison essentiellement d'une plus faible autonomie dans le travail et de marges de manœuvre réduites.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion
Source : Enquête Sumer 2010

Les femmes et les hommes sont exposés à des risques psycho-sociaux différents ?

Vrai

Faux

Vrai :

Axe (rapport Gollac)	HOMMES	FEMMES
Intensité du travail	Travail plus intense pour les hommes Horaires plus longs , moins prévisibles, 3x8	Plus répétitif ou bousculé pour les femmes Horaires le samedi et en 2x8, temps partiel
Exigences émotionnelles	Peur Désaccord avec les collègues ou la hiérarchie sur la façon de faire le travail et la possibilité d'en discuter	Contact avec le public en détresse ou qu'il faut calmer: agressions verbales; devoir cacher ses émotions, éviter de donner son avis
Autonomie	Plus d'autonomie mais en baisse	Moins de marges de manœuvre
Rapports sociaux au travail	Plus d'exposition à des comportements hostiles dans la fonction publique Plus le sentiment d'être exploité	Plus de sexisme et de harcèlement sexuel Moindres perspectives de promotion, de sentiment d'être bien payé pour les femmes
Conflits de valeur	Plus élevé chez les hommes	Résultats dégradés dans 3 FP, notamment sur les moyens
Insécurité de la situation de travail	Parcours stables très qualifiés ou ascendants continus	Parcours descendants, pénibles , précaires Femmes moins nombreuses à « se sentir capable de faire le même travail jusqu'à la retraite »

Source : Anne-Marie Nicot « *Les facteurs psychosociaux de risques au travail et la santé : une approche par genre des données statistiques nationales* « Editions de l'Anact https://www.anact.fr/etude-anact-femmes-hommes-quelles-differences-dexposition-aux-risques-psychosociaux-quels-impacts

Dans leur emploi, les hommes sont autant exposés au harcèlement et aux violences, notamment à caractère sexuel que les femmes

Vrai

Faux

Faux :

- En 2016, 31% des femmes déclarent être victimes d'au moins un comportement hostile au travail au cours des 12 derniers mois. C'est le cas de 28% des hommes. Les femmes déclarent "*notamment plus souvent des comportements méprisants et des atteintes dégradantes*" que leurs collègues masculins.
- Concernant les comportements hostiles (comportement méprisant, déni de reconnaissance, atteintes dégradantes) à caractère sexiste: 8% des femmes disent l'avoir subi en raison de leur sexe (15% si dans un emploi à prédominance masculine) pour 1% des hommes (3% dans un emploi à prédominance féminine)
- En 2014, 64% des répondants estiment qu'il est fréquent qu'une personnes subisse un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel, 20% des femmes disent avoir été victimes de situations de harcèlement sexuel, 70% des cas de harcèlement sexuel au travail ne sont pas dénoncés, 5% déposent plainte.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquêtes Risques psycho-sociaux 2016, Défenseur des Droits 2014

Source :

Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? Dares Analyses, 12/2017 http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-082v3.pdf

Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ? DARES Analyses N°46 09/2017

Enquête sur le harcèlement sexuel au travail – Synthèse -
https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese_0.pdf

Les femmes et les hommes ne sont pas confrontés aux mêmes situations de travail et n’ont pas les mêmes effets sur la santé ?

3

Quelles réalités et conséquences dans mon entreprise ?

Plan du Quizz

1. La mixité des métiers des femmes et des hommes en France
2. Les conditions de travail des femmes et des hommes
3. **Les conditions de parcours des femmes et des hommes**
4. Le temps de travail et articulation des temps des femmes et des hommes

A la sortie du système éducatif, les filles sont plus diplômées que les garçons

Vrai

Faux

Vrai : Quelle que soit la voie, les filles réussissent mieux que les garçons : 90,1% contre 85,6%, tous baccalauréats confondus (en 2015).

3. Taux de réussite aux principaux diplômes délivrés dans le secondaire selon le sexe, session 2015

en %

	Diplôme national du brevet	CAP/CAPA[1]	Baccalauréat général	Baccalauréat technologique	Baccalauréat professionnel	**Ensemble des baccalauréats**
Filles	89,3	84,8	92,7	91,9	83,7	**90,1**
Garçons	83,4	83,1	89,9	89,5	78,0	**85,6**
Ensemble	**86,4**	**83,8**	**91,5**	**90,7**	**80,5**	**87,9**

1. Certificat d'aptitude professionnelle (agricole).
Champ : France.
Source : MENESR-Depp.

Parmi les moins de - 45 ans, les femmes sont plus diplômées que les hommes.

1. Diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge et le sexe en 2015

	25-34 ans		35-44 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Aucun diplôme, certificat d'études ou brevet des collèges	11,8	14,7	14,3	16,6
CAP, BEP ou équivalent	16,6	21,9	17,5	24,8
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	22,3	22,6	20,4	20,8
Supérieur court[1]	18,0	14,4	22,1	15,7
Supérieur long[2]	31,3	26,4	25,7	22,1
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Part de bacheliers ou plus	**71,6**	**63,4**	**68,2**	**58,6**

1. Notamment DUT, BTS, Deug, diplômes paramédicaux et sociaux de niveau équivalent.
2. Notamment licence, master, doctorat, diplômes d'écoles de commerce et d'ingénieurs.
Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 25 à 64 ans.
Source : Insee, enquête Emploi 2015.

Source : **Fiches – Éducation** Insee Références - Édition 2017
https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586498?sommaire=2586548

Les salaires des femmes rejoignent progressivement ceux des hommes

Vrai

Faux

Faux :

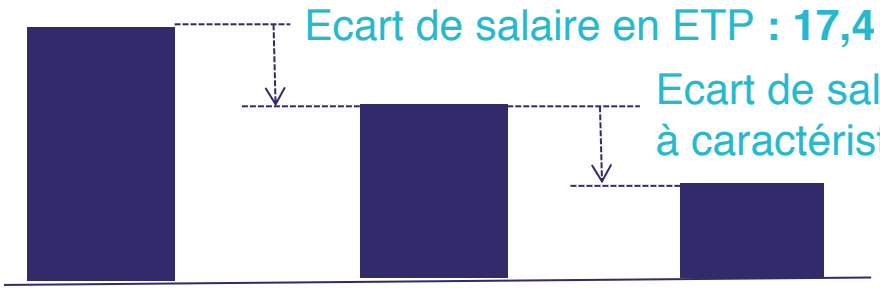
Les femmes gagnent en moyenne :

- 24% de moins que les hommes tous temps de travail confondus
- 17% de moins que les hommes pour les salaires ramenés à temps plein.

Effet temps de travail

Effet métier

Ecart de Revenu salarial : **23,8%**

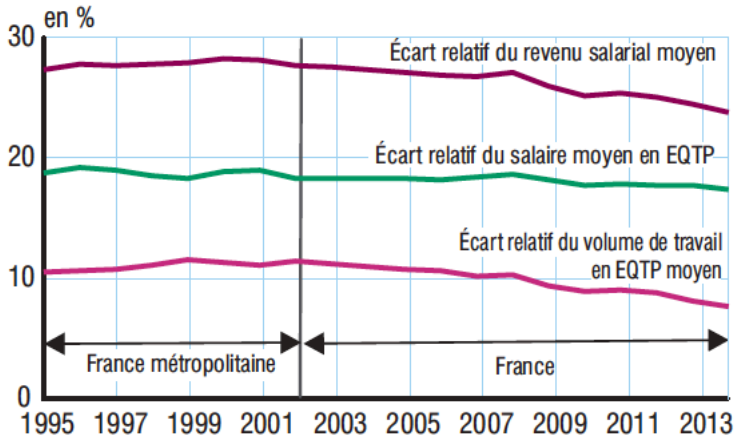


Source : Femmes et hommes, l'égalité en question, édition 2017 - Insee Références : https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586548

Lorsque l'on résonne en termes de « revenu salarial moyen », cela permet prendre en considération le temps de travail. La différence est alors de 24%.

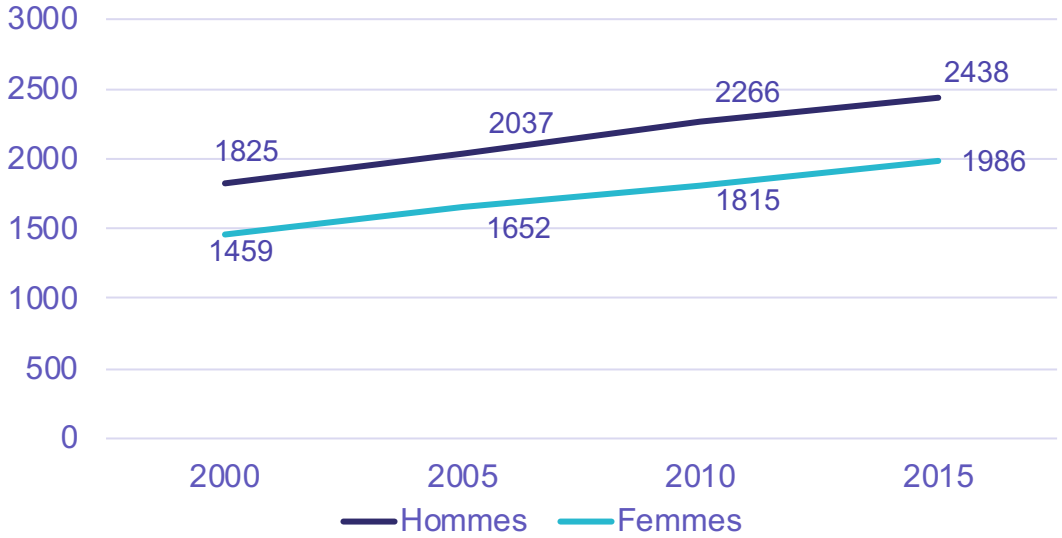
	Revenu salarial annuel moyen		
	Femmes	Hommes	Écart relatif (en %)
Ensemble	**17 820**	**23 400**	**23,8**
Âge[2]			
Moins de 25 ans	6 490	8 260	21,4
25 à 39 ans	16 880	20 990	19,6
40 à 49 ans	20 510	27 120	24,4
50 à 54 ans	21 180	29 330	27,8
55 ans ou plus	20 230	28 670	29,4
Diplôme			
Pas de diplôme	12 110	17 030	28,9
Diplôme inférieur au bac	15 260	20 790	26,6
Bac à bac + 2	20 050	26 830	25,3
Bac + 3 ou plus	29 090	44 750	35,0
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres[3]	33 850	44 980	24,7
Professions intermédiaires	21 010	25 300	17,0
Employés	13 550	15 050	10,0
Ouvriers	11 300	16 480	31,4
Secteur			
Secteur privé et entreprises publiques	16 530	23 050	28,3
Fonction publique	20 880	25 250	17,3

b. Évolutions des écarts relatifs



Source : Femmes et hommes, l'égalité en question, édition 2017 - Insee Références : https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586548

Faux : Salaires mensuels moyens nets en EQTP selon le sexe entre 2000 et 2015



	Différence de salaires (F-H)/H
2000	-20%
2005	-18,9%
2010	-19,9%
2015	18,5%

Lecture : pour un équivalent temps plein, le salaire des femmes est toujours inférieur aux hommes. L'écart de salaire s'est très peu réduit entre 2000 et 2015.

(1) : y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France hors Mayotte, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

https://www.insee.fr/fr/statistiques/ 2407748

Salaires dans le secteur privé selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2015 en €

Catégorie socio-professionnelle	Femmes	Hommes	Ensemble	Écart de salaire
Cadres (1)	3 561	4 451	4 141	890
Professions intermédiaires	2 081	2 420	2 271	339
Employés	1 591	1 739	1 637	148
Ouvriers	1 483	1 765	1 717	282
Ensemble	1 986	2 438	2 250	452

Lecture : pour un équivalent temps plein, les femmes employées touchent en moyenne 1591€ vs 1739€ pour les hommes. Dans toutes les CSP, les hommes gagnent davantage que les femmes. Chez les cadres, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est le plus important.

(1) : y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France hors Mayotte, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

https://www.insee.fr/fr/statistiques/ 2407703

Le montant des retraites des femmes représente en moyenne 70% de celui des hommes

Vrai

Faux

Faux : En moyenne, en 2015, le montant de la retraite des femmes représente 60,7% du montant perçu par les hommes à la retraite.

Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct en 2015

	Femmes	Hommes
Retraités de droit direct	1050€	1730€

Les raisons de cet écart sont multiples : une plus faible participation au marché du travail, les métiers à prédominance féminine moins rémunérateurs, un recours plus important au travail à temps partiel, un moindre accès aux responsabilités, des carrières plus fréquemment interrompues et des niveaux de rémunération plus faibles que ceux des hommes.

Source : **Les retraités et les retraites**. Édition 2017, DREES
http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/retraites-2017.pdf

La part des femmes élues titulaires aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel est de 40% ?

Vrai

Faux

Vrai : En 2012, **39,7%** des élus titulaires en CE et DUP sont des femmes, en progression de 7 points depuis 2001.

Proportion de femmes parmi les	… Salariés	… Candidats	…Élus
Ensemble	42,5	38,3	39,7
Employés / ouvriers	44,2	40,3	41,7
Techniciens / agents de maîtrise	39,9	36,4	37,4
Ingénieurs et cadres	33,9	27,4	27,8
Collège unique	49,4	44,5	45,9

Champ : entreprises du secteur marchand non agricole ayant organisé des élections sur le cycle électoral 2009-2012.

Sources : Insee, DADS 2009-2012 ; Dares, base statistique des élections professionnelles, cycle électoral 2009-2012.

Source : **Les femmes dans les instances représentatives du personnel : bientôt la parité ?** Dares Analyses, 02/2018
http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-007.pdf

60% des salariés qui gagnent le salaire minimum (SMIC), sont des femmes ?

Vrai

Faux

Vrai : Dans les entreprises de plus de 10 salariés, les femmes représentent 62,4% des salariés rémunérés au Smic. Les femmes rémunérées au Smic représentent 12,7 % des femmes salariées.

Composition de la population des salariés		
	Salariés au Smic	Ensemble des salariés
Sexe		
Femmes	62,4	42,0
Hommes	37,6	58,0
Ensemble	100,0	100,0

Source : Insee et ministère du Travail - 2013, entreprises de plus de 10 salariés du secteur privé - https://www.inegalites.fr/Salaries-au-Smic-portrait-d-une-France-populaire

Les parcours professionnels des femmes sont similaires à ceux des hommes

Vrai

Faux

Faux :

- 60 % des personnes positionnées dans des parcours ascendants continus sont des hommes (40 % de femmes)
- 58 % des personnes positionnées dans des parcours descendants sont des femmes (42 % des hommes)
- 64 % des personnes positionnées dans des parcours pénibles et précaires sont des femmes (36 % des hommes)

Itinéraires professionnels	Femmes	Hommes	
Stables très qualifiés	49,5	**50,6**	Enseignants, infirmières, cadres
Ascendants continus	39,6	**60,4**	Cadres prof intermédiaires
Stables indépendants	40,8	**59,3**	Chefs d'ets, artisans, commerçants, agriculteurs
Durablement peu qualifiés	**51,3**	48,7	Secrétaires, employés, ass.mat, AS
Interrompus	**54,9**	45,1	Inactivité/CLD: S aux part., ouvriers, BTP
Pénibles et hachés	46,6	**53,4**	Ch courte durée, chgmts fréquents emplois
Descendants	**58,1**	41,9	
Pénibles et précaires	**64**	36	

Sources : enquête SIP 2007, "Parcours professionnels et état de santé", PREMIERES SYNTHESES, n° 1, 01/2010, 10 pages
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Janvier_2010-001.pdf

Les femmes et les hommes n’ont pas accès aux mêmes possibilités de parcours professionnels ?

Quelles réalités et conséquences dans mon entreprise ?

4

Plan du Quizz

1. La mixité des métiers des femmes et des hommes en France

2. Les conditions de travail des femmes et des hommes

3. Les conditions de parcours des femmes et des hommes

4. **Le temps de travail et les conditions d'articulation des temps des femmes et des hommes**

Un tiers des hommes a recours aujourd'hui au temps partiel

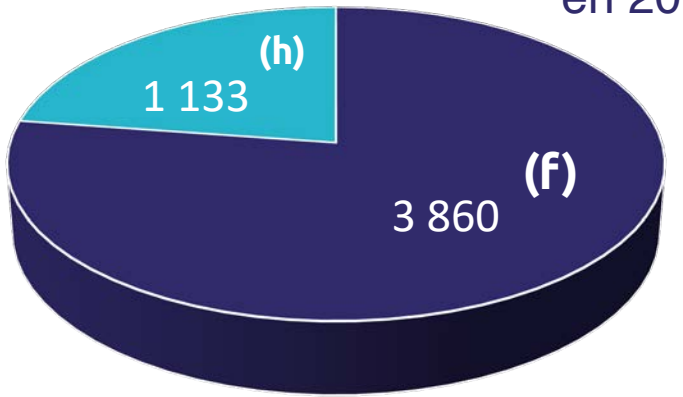
Vrai

Faux

Faux : En 2016, près **d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel** contre 8,2% des hommes. 77 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

Temps de travail	Femmes	Hommes
Temps plein	69,9	91,8
Temps partiel	30,1	8,2
Moins d'un mi-temps	6,6	2,4
Mi temps	4,4	1,6
Entre 50 et 80%	8,4	2,5
80%	7,3	0,9
Plus de 80%	3,2	0,7

Effectifs en temps partiel (en milliers) en 2016



Lecture : en 2016, 30,1% des femmes en emploi âgées de 15 ans et plus travaillent à temps partiel.

Champ : France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus. Depuis 2014, le champ de l'Enquête Emploi en Continu est étendu à la Réunion, la Guyane, la Guadeloupe et la Martinique. Les résultats sont donc à partir de cette date au niveau France hors Mayotte.

Source : Insee, enquête Emploi.

https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489589#tableau-Donnes

Environ une femme sur 10 ne peut pas travailler autant de temps qu'elle le voudrait

Vrai

Faux

Vrai : En 2016, parmi les actifs occupés, 9,4% des femmes, soit plus d'1,2 million de salariées sont touchées par le sous-emploi, tandis que c'est le cas de 3,7% des hommes soit 515 000 salariés.

Sous-emploi	Âge			Sexe		Ensemble
	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Hommes	Femmes	
Nombre de personnes en sous-emploi (en milliers)	248	1 017	459	515	1 209	1 724
Part du sous-emploi (en %)	11,9	6,2	5,7	3,7	9,4	6,5

Lecture : en 2016, 515 000 hommes sont en situation de sous-emploi, soit 3,7 % des hommes en emploi âgés de 15 ans ou plus.

Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées :

- soit qui travaillent à temps partiel et qui souhaitent travailler davantage
- soit qui sont à temps partiel ou temps complet mais qui ont travaillé moins selon une période de référence.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi 15 ans ou plus (âge courant).
Source : Insee, enquête Emploi 2016
https://www.insee.fr/fr/statistiques/2432294#tableau-Donnes

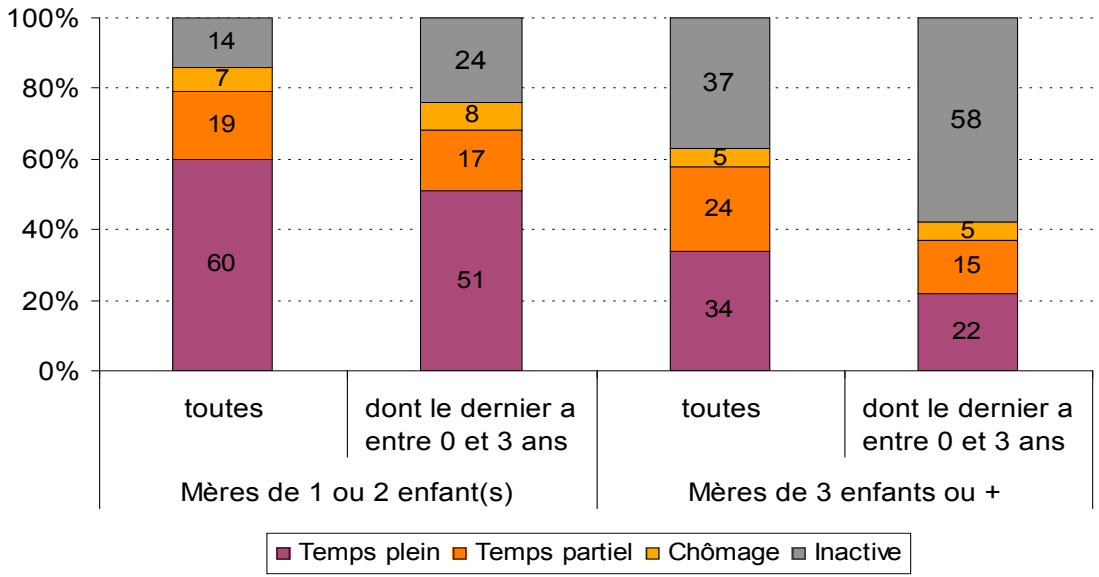
Pour les femmes, les difficultés d'articulation famille - travail dépendent du nombre et de l'âge des enfants

Vrai

Faux

Vrai : L'articulation famille – travail est particulièrement difficile avec un enfant en bas âge. Le taux d'activité des femmes diminue avec le nombre d'enfants.

Situation des mères à l'égard de l'emploi en fonction de l'âge du plus jeune enfant



Source: Ined, Insee, 2005 - A. Pailhé et A. Solaz : « Entre famille et travail » La découverte, 2009

Le temps consacré aux enfants et aux tâches domestiques est répartie de manière équivalente entre

les femmes et les hommes

Vrai

Faux

Faux : Les femmes assurent toujours la majeure partie des tâches domestiques, à savoir 2 fois plus de temps (hormis le petit bricolage) et consacrent plus de temps à leurs responsabilités parentales que les hommes.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Temps physiologique (1)	11 h 17	11 h 36	11 h 26
Travail, études, formation (y c. trajets)	5 h 15	3 h 31	4 h 22
Temps domestique	2 h 13	4 h 01	3 h 07
Ménage, courses	1 h 17	3 h 01	2 h 10
Soins aux enfants	0 h 19	0 h 45	0 h 32
Jardinage, bricolage	0 h 37	0 h 15	0 h 25
Temps libre	4 h 28	3 h 58	4 h 13
Trajet	0 h 48	0 h 55	0 h 51
Ensemble	24 h 00	24 h 00	24 h 00

Lecture : en 2010, les femmes consacrent 3 h par jour au ménage et courses, les hommes 1h17.
(1) : dormir, manger, se préparer
Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 15 à 60 ans, hors étudiants et retraités.

Source : enquête Emploi du temps 2010, Insee.
https://www.insee.fr/fr/statistiques/2417051#tableau-Donnes

Les femmes mobilisent davantage que les hommes le télétravail

Vrai

Faux

Faux : Malgré le faible nombre de données statistiques nationales sur le télétravail, plusieurs études montrent que les femmes mobilisent moins le télétravail que les hommes, entre **37 et 47% seraient des femmes.**

Selon le rapport de l'OIT-ILO 2017, en France, **63% des employés travaillant en dehors de l'entreprise avec usage des TIC sont des hommes.**

Pourcentage de télétravailleurs en France (35)	16,7 % en 2013 dont 14,2 % de salariés du privé et du public d'après les statistiques et enquêtes de LBMG Worklabs Neo-nomade, Openscop et Zevillage dans le cadre du Tour de France du Télétravail 2013. 12,4 % des salariés selon le rapport rendu au ministère en charge de l'industrie, de l'énergie et de l'économie numérique en mai 2012.
Dont femmes	**47 % selon l'enquête e-travail LBMG Worklabs 2010.** **37 % selon le rapport rendu en mai 2012.**

Sources : RAPPORT D'INFORMATION FAIT AU NOM DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DESFEMMES ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES *(n° 3318),* PAR Mme Catherine COUTELLE Députée – 15 décembre 2015

Le rapport Working anytime, anywhere: The effects on the world of work - 15 février 2017 : https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work

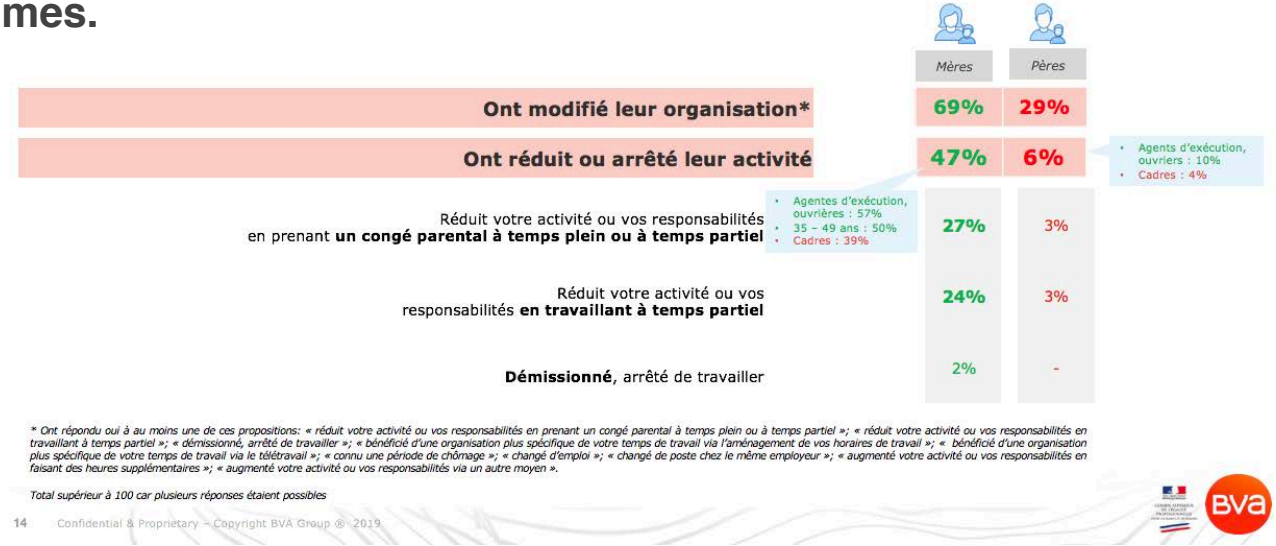
60% des femmes et 40% des hommes modifient leur organisation, réduisent ou arrêtent leur activité à l'arrivée d'un enfant

Vrai

Faux

Faux : Dans l'année suivant la naissance de leur(s) enfant(s), **7 femmes sur 10** ont modifié leur organisation de travail. La **moitié des femmes** ont réduit ou arrêté leur activité contre uniquement **6% des hommes.**

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) a décidé de lancer en 2018 une grande enquête sur la parentalité dans le cadre du travail.



Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) a décidé de lancer en 2018 une grande enquête sur la parentalité dans le cadre du travail.
Cette consultation, administrée par l'institut BVA, a été menée du 8 novembre au 7 décembre 2018. auprès de 36 522 salariés de 10 grandes entreprises (Air France, Engie, Expertise France, EY, Legrand, Schneider Electric, Siemens, SNCF, SUEZ, Veolia) - Objectif: évaluer les conditions d'exercice de la parentalité au sein des entreprises impliquées dans la démarche - Sondage national, réalisée du 26 novembre au 03 décembre par Internet, auprès d'un échantillon représentatif de 1007 salariés, individus âgés de 18 à 64 ans travaillant au sein d'entreprises des secteurs publics et privés - Objectif: positionner les résultats de la consultation au regard des tendances nationales.

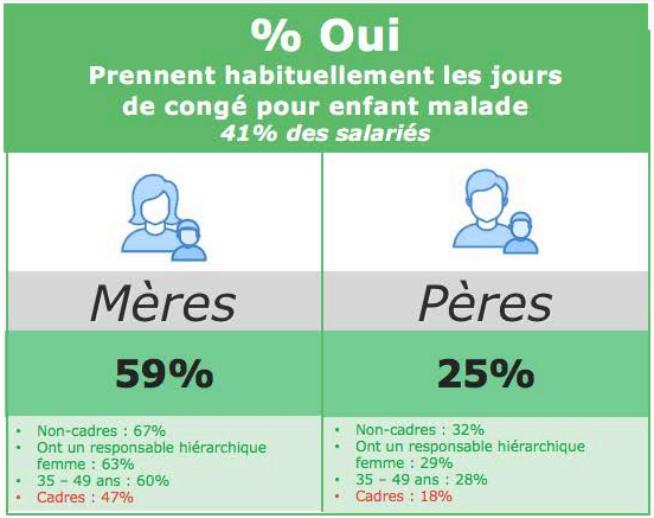
Les pères et les mères mobilisent autant les uns que les autres, les congés enfant malade

Vrai

Faux

Faux : 59% des mères prennent habituellement les jours de congé pour enfant malade contre 25% des pères.

Q8. Est-ce vous qui prenez habituellement les jours de congé pour enfant malade ?
Base : Aux parents (29510 répondants)



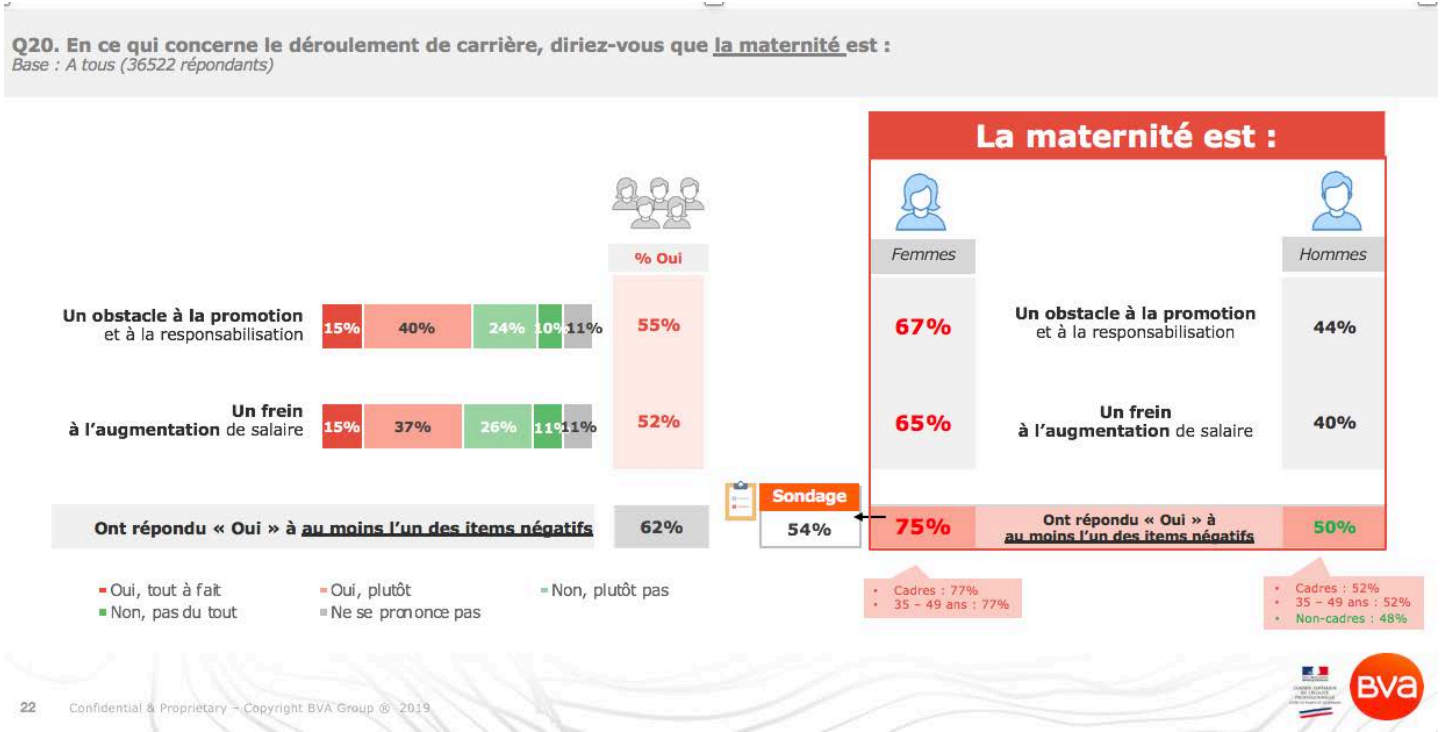
Confidential & Proprietary – Copyright BVA Group © 2019

La parentalité impacterait plus négativement la carrière des femmes que celle des hommes

Vrai

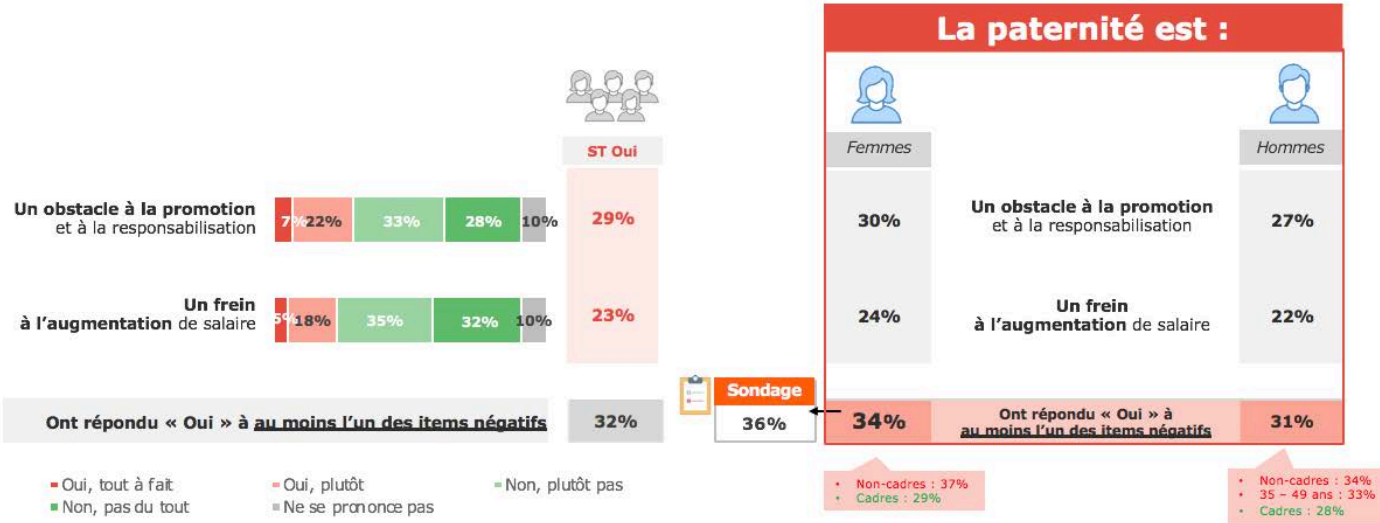
Faux

Vrai : La maternité, un impact négatif sur le déroulement de carrière dont conviennent 75% des femmes et 50% des hommes.



…contre un peu plus de 30% qui identifient un impact négatif de la paternité sur la carrière.

Q21. En ce qui concerne le déroulement de carrière, diriez-vous que la paternité est :
Base : A tous (36522 répondants)



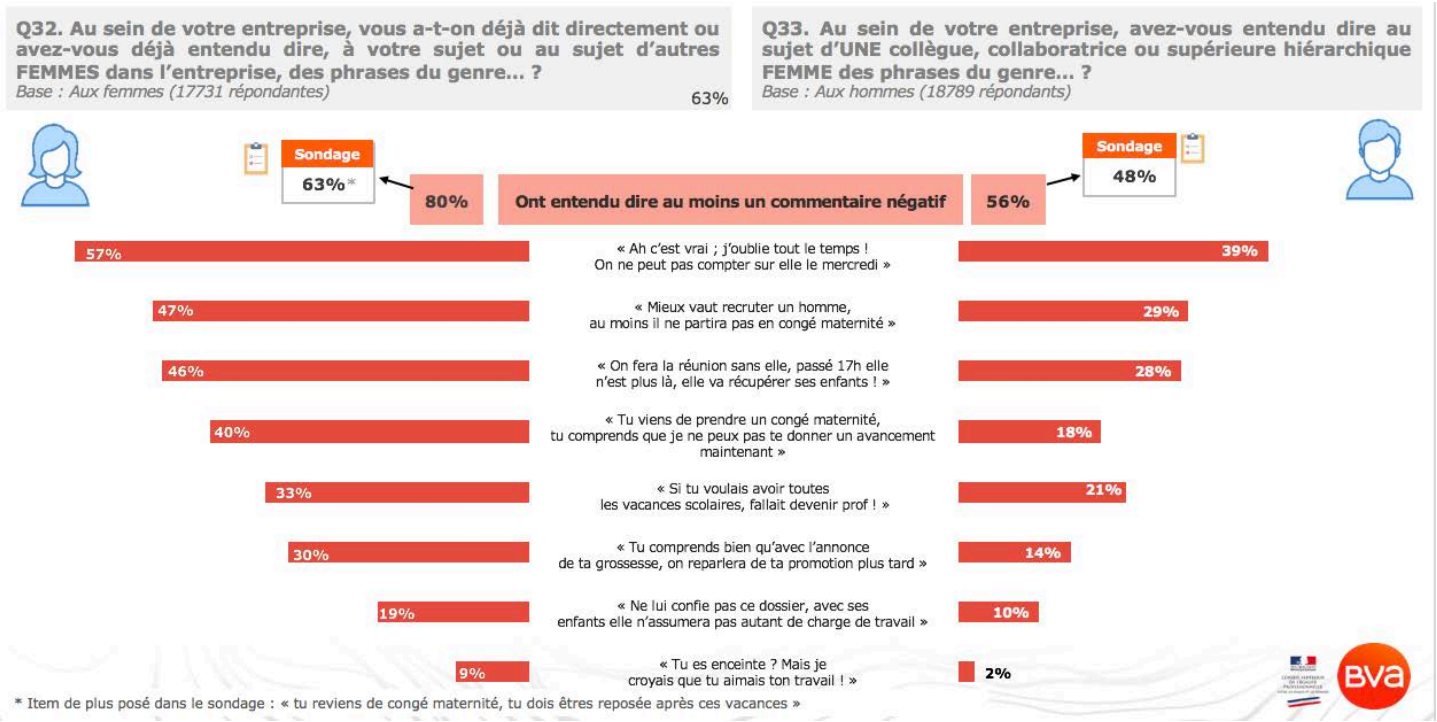
Confidential & Proprietary – Copyright BVA Group © 2019

80% des femmes ont déjà entendu des remarques négatives sur la maternité au sein de leur entreprise

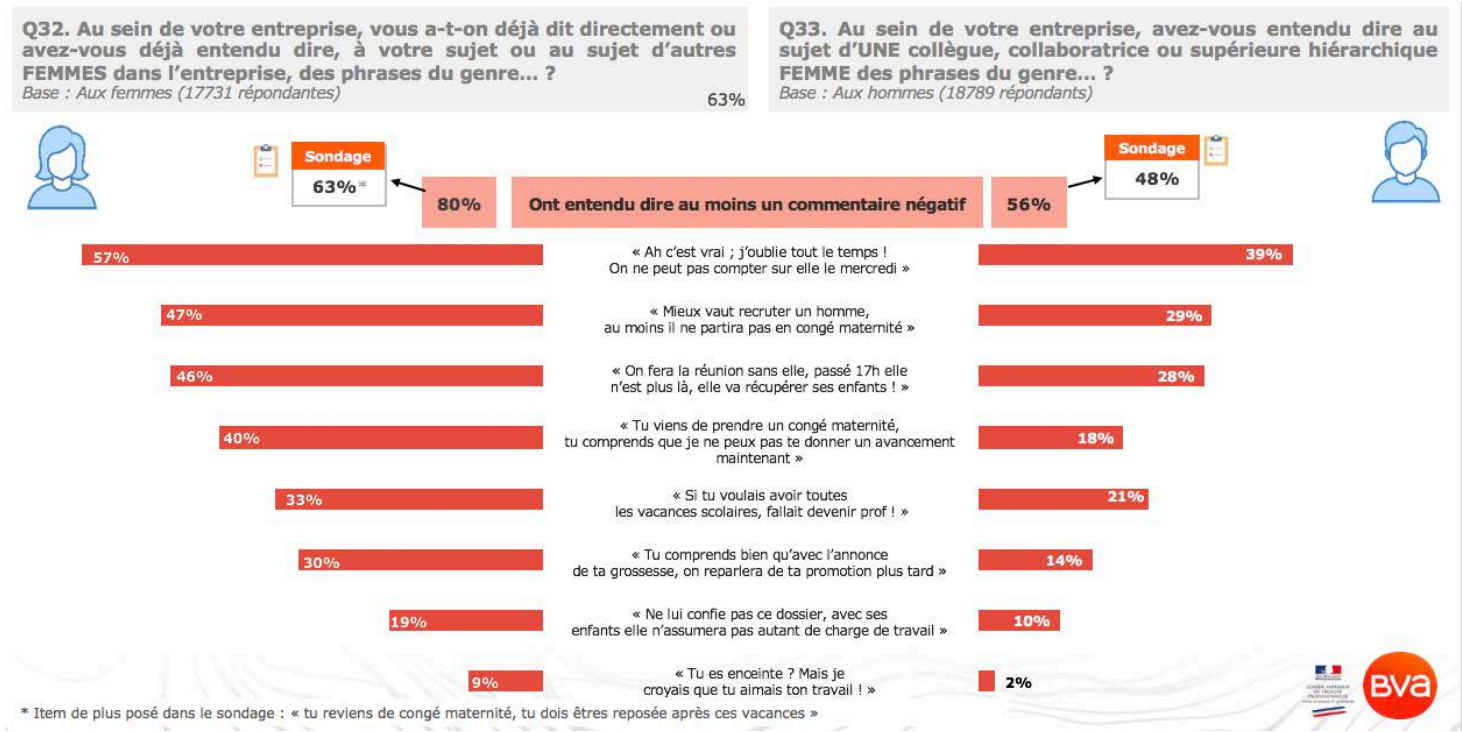
Vrai

Faux

Vrai : Des pratiques sexistes avérées: 80% des femmes ont déjà entendu des remarques négatives sur la maternité au sein de leur entreprise, 56% des hommes en ont déjà été témoins.



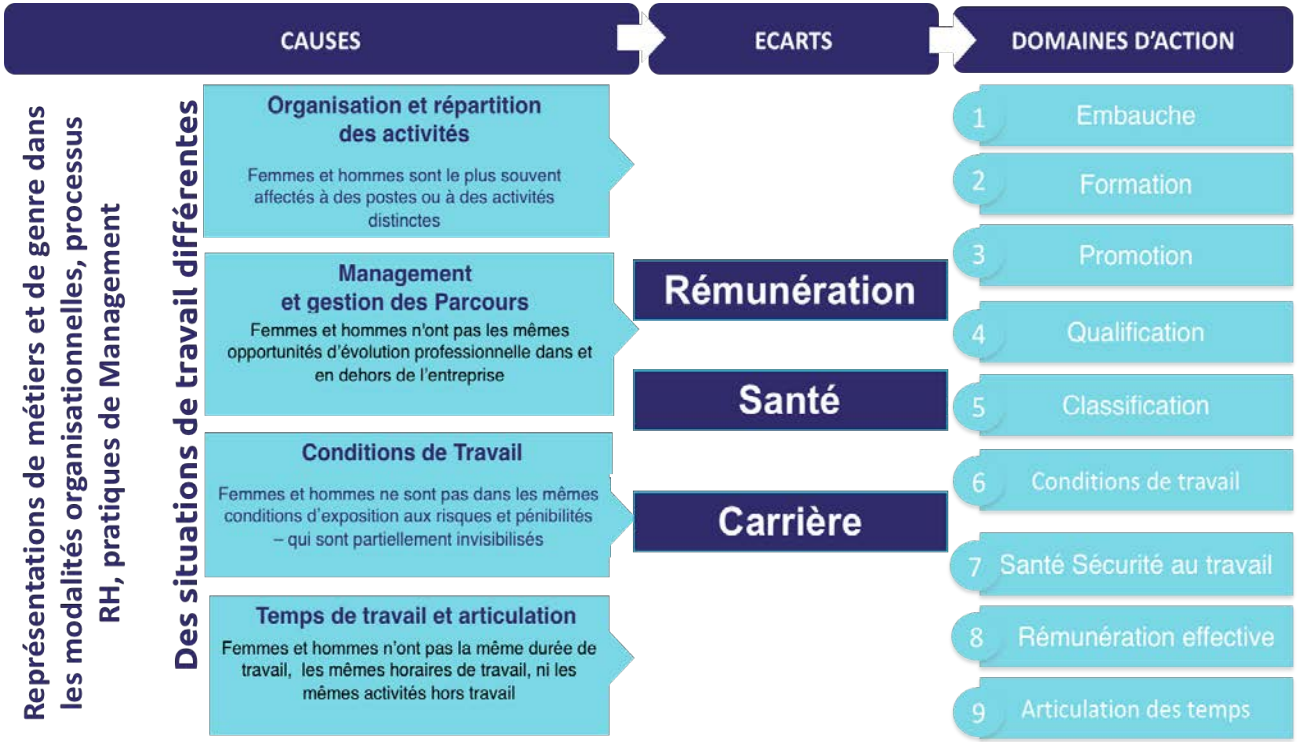
59% des hommes ont déjà entendu des remarques négatives sur la paternité au sein de leur entreprise, 60% des femmes en ont déjà été témoins.



Les femmes et les hommes n’ont pas accès aux mêmes possibilités d’articulation des temps ?

Quelles réalités et conséquences dans mon entreprise ?

5



Les constats nationaux en matière d'égalité professionnelle F/H ont permis au réseau ANACT-ARACT de tester des **hypothèses pour expliquer les inégalités professionnelles dans les entreprises concernant la mixité, les conditions de travail, les parcours et l'articulation des temps.**

Prendre en compte les situations de travail différenciées des F et des H - conditions de travail, et spécificités - améliore la prévention des risques professionnels et permet d'améliorer les conditions de travail pour toutes et tous. « Toutes choses inégales par ailleurs » en matière de santé au T.

Remonter aux causes organisationnelles des inégalités F/H logées dans les représentations des CT des métiers et stéréotypes de genre fait progresser l'égalité professionnelle de manière systémique du point de vue **mixité, parcours, conditions de travail et de santé, d'articulation des temps**

Les projets transformation ne sont pas neutres du point de vue des situations de travail des femmes et des hommes, **une prospective des impacts doit permettre** de ne pas renforcer, produire de nouvelles inégalités mais être **un levier de réduction de ces dernières**

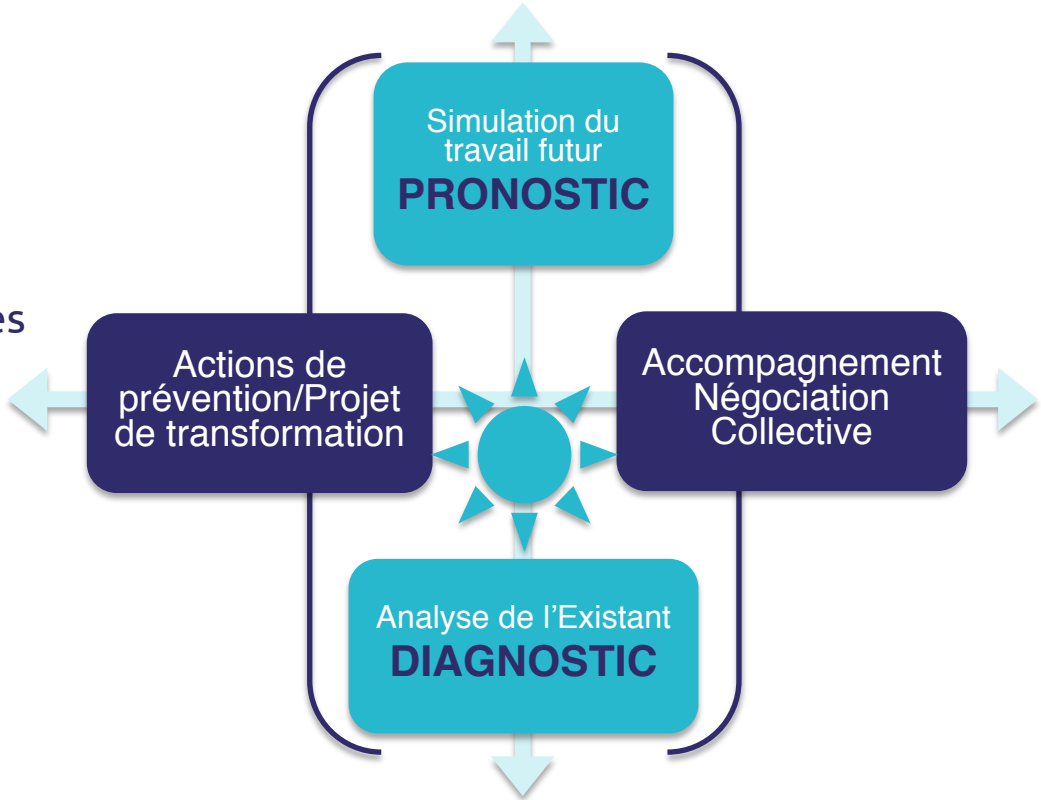
Elles s'inscrivent dans une logique d'enrichissement des **approches par la santé au travail** en considérant les situations de travail des femmes et des hommes, et des **approches par l'égalité professionnelle** en considérant les questions de conditions de travail et de santé au travail.

Cadre de référence	Volets d'Intervention
APPROCHE ORGANISATIONNELLE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE	LA NEGOCIATION COLLECTIVE EGALITE PROFESSIONNELLE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS LES PROJETS DE TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE

Celles-ci se sont avérées opérationnelles et structurantes dans le cadre de **la négociation collective, dans le cadre de la prévention des risques professionnels et dans le cadre des interventions pour améliorer les conditions de travail et projets de transformation organisationnelle.**

Une approche intégrée et transversale

#Pour l'Amélioration des Situations de travail des Femmes et des Hommes



#Pour une Egalité d'Accès à la Qualité de Vie au Travail pour toutes et tous

Ces hypothèses sont mobilisées dans le cadre de **diagnostic de situation de travail des femmes et des hommes,** mais également dans le cadre de **pronostic d'impacts des transformations organisationnelles.**

POUR EN SAVOIR +

- L'Approche de l'Anact
- Les outils et méthodes
- Les vidéos Egalité Professionnelle Anact
- Dossiers de veille sur les conditions de travail

Anact
L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL