



Egalité professionnelle  
LE 29.05.2012

## Attitudes et comportements des entreprises

Les entreprises se sont-elles réellement approprié la loi pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? Quels sont les freins et les leviers ? Pour le savoir, l'Apec a mené une vaste enquête en février 2012.

### L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu sociétal et RH...

L'égalité professionnelle est reconnue comme un enjeu RH d'importance par les trois quart des entreprises, et en première approche, la loi est accueillie avec beaucoup de bienveillance, voire d'enthousiasme. Mais cette adhésion massive masque des disparités : les entreprises de plus de 1000 salariés sont celles dans lesquelles les femmes sont majoritaires, et celles du secteur des services semblent les plus avancées par rapport à l'égalité professionnelle.

Logiquement, l'adhésion à la loi est quasi inconditionnelle pour les plus grandes entreprises (99%) et celles à majorité féminine (92% contre 89% pour l'ensemble). Aussi, 69% des entreprises sont d'accord avec le fait que la mixité des emplois est toujours possible et qu'il s'agit d'une question de volonté.

### ... mais, pas en tête des priorités RH des entreprises

Si l'importance du sujet est admise, elle reste souvent conditionnelle au regard de ce qui préoccupe les entreprises. Elles ont d'autres priorités pour 36%, voire le sujet apparaît secondaire au regard de ce qui jalonne le quotidien des entreprises (20%).

Point de départ de toute action, le rapport de situation comparée hommes – femmes est d'ailleurs réalisé par moins de deux entreprises sur trois (64%). Aussi, 28% des entreprises ont formalisé un diagnostic et signé un accord, et 26% des entreprises sont couvertes par un accord de branche et un accord d'entreprise. Aussi, un net écart entre les déclarations d'intention et les pratiques apparaît, avec en filigrane, une volonté assez marquée de faire « bonne figure » et de rester dans le « politiquement correct ».

### Certaines inégalités professionnelles sont massivement admises...

Les entreprises françaises admettent très largement que la situation professionnelle entre les femmes et les hommes est inégalitaire, a fortiori parmi les cadres, sans distinction majeure selon la taille ou le secteur : 76% jugent la situation d'une femme cadre moins facile que celle d'un homme du même statut, soit vingt points de plus que pour les non cadres. Cet écart s'explique par l'exigence accrue exprimée à l'égard des cadres en termes d'engagement et de disponibilité.

### ...d'autres le sont moins, plus contrastées

S'agissant de l'embauche, 13% des entreprises interrogées admettent privilégier le recrutement d'un jeune homme plutôt que d'une jeune femme à compétences égales. Les entreprises du secteur de la construction, celles ayant moins de 20% de femmes dans leurs effectifs ou encore celles ne disposant pas de classification, affirment davantage ce point de vue.

Les écarts de rémunération constituent aussi un point crucial de l'inégalité professionnelle. Ils sont souvent la conséquence de différences dans l'évolution de carrière entre les femmes et les hommes. Pour autant, seulement 30% des entreprises affirment que la progression salariale des femmes est plus lente que celle des hommes.

### **Pour autant, les entreprises minimisent les inégalités, voire ont une posture de déni**

Rares sont les entreprises qui déclarent la situation des hommes et des femmes égalitaire dans les entreprises de manière générale : un tiers d'entre elles la trouve égalitaire pour les non cadres et seulement 17% pour les cadres. Paradoxalement, lorsqu'il s'agit de leur propre entreprise, les entreprises déclarent très majoritairement que c'est une situation égalitaire qui domine, pour les non cadres comme pour les cadres. Ces écarts de perception – entre la situation dans les entreprises en général et celle dans sa propre entreprise – peuvent être attribués à des postures de déni.

### **... mais d'autres accusent un net retard, pour peu qu'elles envisagent d'agir**

On les retrouve surtout parmi les plus petites entreprises (50 à 149 salariés) : 27% n'ont encore engagé aucun chantier (contre 25% pour l'ensemble) et 48% n'envisagent rien de plus pour les douze mois à venir (contre 43% pour l'ensemble).

Les entreprises semblent donc au final très désemparées face à cet enjeu de société. Certes la loi va dans le bon sens, mais elle est jugée trop contraignante par 42% des entreprises interrogées (contre 40% qui la voit bien équilibrée). En vertu des priorités autres qui font le quotidien des entreprises, le manque de temps est le facteur le plus invoqué quand il est question des freins à la mise en place d'actions (cité par 35%).

Les entreprises admettent – à défaut d'être massivement convaincues – que l'égalité professionnelle peut rejaillir favorablement sur le climat social (44%) et l'implication des salariés (38%). La performance économique arrive plus loin (citée par 25%). Les grandes entreprises se distinguent là encore : plus enclines à reconnaître l'impact sur l'implication et le business (50% et 36%), elles sont en revanche plus réservées sur l'amélioration du climat social (27%).