

# MIXITE ET EGALITE PROFESSIONNELLE DANS L'INDUSTRIE

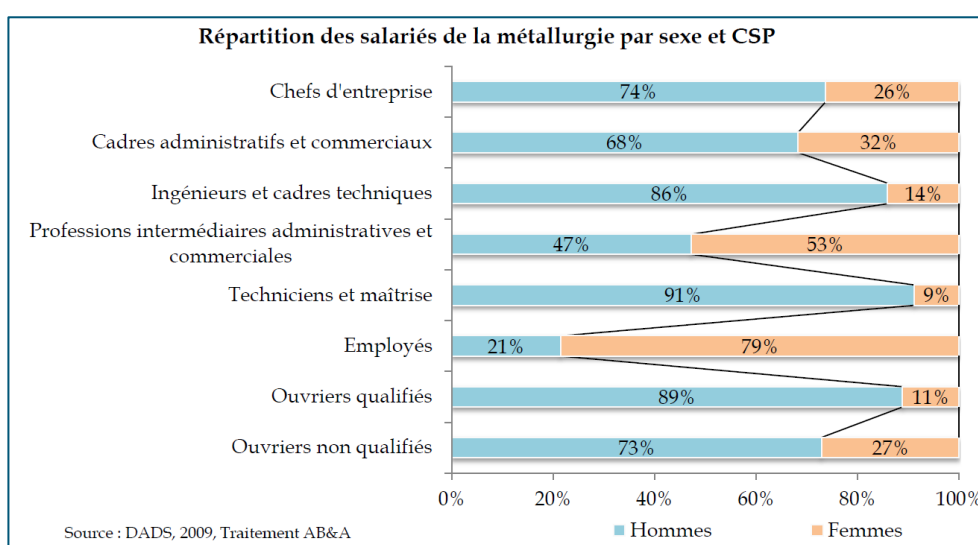
## Pour la féminisation réelle des industries

### 1. Etat des lieux

#### → Emploi des femmes dans les industries

Dans l'industrie, le taux d'emploi des femmes est à la fois faible (**environ 22%** des salariés dans la métallurgie) et stable depuis des décennies, malgré les actions menées de longue date par les entreprises et leurs représentants.

Mais ce chiffre cache un constat sans doute plus préoccupant : les femmes occupent majoritairement des fonctions support et non au cœur de la conception et de la production :



#### → Ecart de rémunération

Les écarts de rémunération constatés dans l'industrie sont globalement plus faibles que ceux constatés dans l'ensemble de l'économie :

	Ensemble de l'économie	Métallurgie <sup>1</sup>
<b>Ecart entre les salaires d'une femme et d'un homme, tous postes confondus</b>	<b>25 %</b>	<b>De 5,3% à 8%</b> selon les catégories de salariés
<b>Ecart entre les salaires d'une femme et d'un homme, à travail égal</b>	<b>9 %</b>	<b>De 3,6% à 5%</b> selon les catégories de salariés

On le sait, les écarts de rémunération doivent être regardés au-delà des chiffres bruts. En effet, à ces écarts s'ajoutent des inégalités dans les progressions de carrières, plus avantageuses pour les hommes que les femmes, les effets du « plafond de verre »

<sup>1</sup> Etude APEC sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décembre 2017

(progression hiérarchique) ou des « cloisons de verre » (en particulier dans la répartition des sexes entre les emplois de production et les métiers « support »).

- A cet égard, la nouvelle méthodologie de mesure des écarts de rémunération à laquelle a contribué Sylvie Leyre, inscrite dans la loi « avenir professionnel » de septembre 2018, permet d'adresser les principales problématiques susceptibles de générer des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tout au long de la carrière.
- **L'industrie a lancé des actions en faveur de la mixité avec les branches professionnelles, qui peinent toutefois à produire des résultats visibles à date**

Face à ces constats tranchés, les entreprises et les branches professionnelles se sont mobilisées de longue date, à la fois pour tenter d'attirer des femmes dans l'industrie et pour leur garantir des rémunérations et des parcours professionnels aussi intéressants que ceux des hommes.

Les entreprises industrielles sont désormais conscientes que, même s'il est moins prégnant que dans d'autres secteurs, le sujet des écarts de rémunération et des parcours professionnels des femmes dans l'industrie est central et doit être mené jusqu'à l'exemplarité.

Deux obstacles majeurs sur lesquels buttent les actions menées à ce jour justifient une action concertée de l'ensemble de l'industrie :

- la difficulté à recruter des femmes, autant en début de parcours professionnel que dans des postes de Direction demandant plus d'expérience ;
- la capacité à les maintenir dans les métiers de la conception ou de la production tout au long de leur parcours professionnel.

Les causes de cette difficulté sont évidemment multiples et dépassent largement le cadre de l'entreprise : représentations sociales conduisant les femmes vers d'autres métiers ou d'autres secteurs que l'Industrie, défaut d'attractivité pour les femmes, perception d'un environnement peu adapté à leur accueil, de possibilités d'évolution réduites.

Une chose est sûre : le problème commence bien avant l'entreprise : le nombre de jeunes femmes sortant des filières techniques et technologiques reste très faible. Après le baccalauréat<sup>2</sup> :

- 15 % des titulaires d'un diplôme d'ingénieur sont des femmes,
- 44 % parmi les licenciés LMD en « Sciences » sont des femmes,
- 26 % parmi ceux qui ont obtenu des licences professionnelles en « Sciences » sont des femmes,
- 36 % parmi ceux qui ont obtenu des Masters professionnels en « Sciences » sont des femmes,
- 41 % parmi ceux qui ont obtenu des Masters recherche en « Sciences » sont des femmes,
- 39 % parmi les Docteurs en « Sciences » sont des femmes.
- Les classes préparatoires scientifiques aux grandes écoles sont composées de 30,1 % de filles, contre 73 % en préparations littéraires

Ce problème est déjà sensible avant même le baccalauréat<sup>3</sup> :

---

<sup>2</sup> Voir le guide « État des lieux des actions de promotion de l'attractivité des métiers de la métallurgie et de l'égalité professionnelle » disponible sur [www.observatoire.metallurgie.fr](http://www.observatoire.metallurgie.fr)

<sup>3</sup> Source : « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur », 2012

- parmi les 4 % d'élèves en troisième qui choisissent un enseignement optionnel de découverte professionnelle de 6 heures, 35,7 % sont des filles
- 2,2 % des filles en seconde générale et technologique choisissent l'enseignement « sciences de l'ingénieur », contre 12 % des garçons
- Parmi les élèves qui suivent une classe de seconde générale et technologique, 30 % des filles et 44 % des garçons ont choisi la première scientifique
- Parmi les élèves qui suivent une classe de seconde générale et technologique, 16 % des filles et 5 % des garçons ont choisi la première littéraire
- 3 % des filles et 16 % de garçons inscrits en terminale S choisissent « sciences de l'ingénieur » comme enseignement de spécialité
- Dans l'enseignement professionnel, 15 % des élèves ou apprentis qui préparent un diplôme dans les spécialités de la production sont des filles, contre 68 % dans les spécialités des services

C'est dans ce contexte que, sous l'impulsion de la secrétaire d'Etat au Ministère de l'économie et des finances, les industriels du Conseil National de l'Industrie ont décidé de un Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'industrie chargé d'élaborer un plan d'actions pour féminiser les métiers de l'industrie.

## 2. Le conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle

En matière de mixité et d'égalité professionnelle, les problématiques rencontrées par les entreprises industrielles sont globalement similaires. Il s'agit bien d'un enjeu majeur pour le recrutement et le développement économique des industries, qui ne peut plus continuer à se priver des femmes, alors même qu'elles font face à des problématiques majeures de déficit d'attractivité.

Parallèlement, les transformations qui traversent aujourd'hui l'ensemble de l'industrie constituent une opportunité sans précédent pour développer la présence des femmes dans tous les métiers industriels, et à tous les niveaux. Car si, au cours des dernières décennies, la porte des industries s'est ouverte aux femmes principalement par les métiers dits « supports », les industries du futur et leur nouvelle offre technologique portent en elles les moyens de lever les derniers freins objectifs à l'accès des femmes à tous les emplois de l'entreprise.

Ainsi, cette problématique mérite d'être portée de manière transverse, sous l'égide du CNI.

### → Missions du conseil

1. Identifier les causes profondes du défaut d'attractivité et de maintien des femmes dans des environnements et métiers scientifiques et industriels.
2. Préconiser et mettre en œuvre toutes les actions utiles pour lutter contre ces causes, en impliquant tous les acteurs concernés (entreprises, Etat, Education nationale, parents d'élèves et autres prescripteurs de formation, Pôle emploi...)
  - Mettre en place des actions précises pour faciliter le recrutement et l'accès à tous les métiers de l'Industrie et plus spécifiquement les transformations technologiques qui pourraient constituer des leviers susceptibles de faciliter la présence des femmes dans l'industrie.

- Accompagner les entreprises pour aboutir à la suppression des écarts de rémunération, en particulier dans les petites entreprises.
- Accompagner les entreprises sur les enjeux de la progression professionnelle des femmes pour faire de l'industrie, encore plus qu'aujourd'hui, un secteur exemplaire en la matière.

3. Etablir des indicateurs-clés de suivi des progrès sur les actions majeures pour que l'Industrie puisse en retour en faire un facteur d'attractivité

→ **Membres du conseil**

- Sylvie Leyre, ancienne DRH de Schneider France et présidente du groupe de réflexion sur l'indice de performance en matière d'égalité salariale
- Philippe Darmayan, président de l'UIMM
- Margaret Johnston-Clarke, directrice en charge de la diversité et de l'inclusion chez L'Oréal
- Philippe Portier, secrétaire national de la CFDT
- Christelle Toillon, cadre chez PSA Sochaux et représentant CFE-CGC

A ces 5 membres permanents pourront être associés d'autres intervenants dans le cadre des travaux du comité.

Le conseil se réunira pour la première fois mi-avril.